



**PROYECTO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO UN  
PROCESO ESTRATÉGICO**

Estudiante:

María Camila Sánchez Campo ID 809293

Laura Paola Villamil Hilarión ID 787770

Leidy Gisela Zamora Castro ID 787784

Docente

Juan David Forero Castro

Opción de Grado

NRC 10- 70609

Facultad de Ingeniería

Bogotá – Colombia

2025

## 1. INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo, consolidándose como un pilar fundamental en las actividades laborales de las organizaciones. No obstante, el verdadero impacto de la SST no depende únicamente del cumplimiento normativo, sino del compromiso activo de todos los actores involucrados —trabajadores, empleadores, contratistas y visitantes— en la construcción de entornos laborales seguros, saludables y sostenibles. La participación colectiva es clave para fortalecer una cultura organizacional que reconozca que la seguridad es una responsabilidad compartida.

En Colombia, el Decreto 1072 de 2015 establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como un instrumento obligatorio para garantizar condiciones laborales seguras y prevenir accidentes y enfermedades de origen laboral. Sin embargo, la implementación efectiva de este sistema enfrenta numerosos desafíos en los entornos productivos.

Entre las principales dificultades se encuentran la baja apropiación del sistema por parte de empleadores y trabajadores, la falta de capacitación técnica especializada, la asignación limitada de recursos y la débil articulación del SG-SST con los procesos generales de gestión organizacional. Estas falencias no solo representan un incumplimiento legal, sino que también incrementan los riesgos operativos, deterioran el clima laboral y afectan negativamente el bienestar físico y mental del talento humano.

En este contexto, se hace necesario analizar los factores que obstaculizan la implementación del SG-SST y proponer estrategias que permitan su integración efectiva como un componente esencial de la gestión diaria. El presente documento tiene como objetivo visibilizar la importancia del SG-SST como eje transversal en la dinámica laboral, identificar las principales barreras que limitan su aplicación práctica y destacar la urgencia de promover una cultura organizacional centrada en la prevención, la seguridad y la mejora continua.

## **2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA**

A pesar de la existencia del marco normativo que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, especialmente a través del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, muchas organizaciones aún presentan dificultades para implementar de manera efectiva el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta situación se ve agravada por diversos factores, entre ellos, la escasa apropiación del sistema por parte de empleadores y trabajadores, la insuficiente capacitación técnica, la asignación limitada de recursos y la débil integración del SG-SST en los procesos de gestión organizacional.

Estas deficiencias no solo representan un incumplimiento de las obligaciones legales, sino que también incrementan los riesgos de accidentes laborales, deterioran el clima organizacional y afectan el bienestar físico y mental de los trabajadores. En consecuencia, la ausencia de una cultura de prevención sólida y la falta de compromiso colectivo limitan el impacto positivo del SG-SST y ponen en riesgo tanto la salud de los trabajadores como la eficiencia operativa de las empresas.

Por lo tanto, es necesario identificar y analizar las barreras que dificultan la implementación adecuada del SG-SST, con el fin de proponer estrategias que promuevan su integración efectiva en la dinámica diaria de las organizaciones y consoliden una cultura de prevención y mejora continua en el entorno laboral.

## **3. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA**

¿Por qué el área de Seguridad y Salud en el Trabajo no ha sido reglamentada ni establecida como un proceso estratégico obligatorio en todas las empresas en Colombia, y cómo podría su institucionalización fortalecer la sostenibilidad organizacional y la protección integral del trabajador?

#### **4. JUSTIFICACIÓN**

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), puede y debe convertirse es un proceso estratégico en las diferentes empresas, bien sea del sector público como del sector privado, ya que, esto implica integrar la prevención de riesgos laborales en todos los niveles y procesos de las organizaciones, es decir, que no debe ser vista la SST solo como un requisito legal si no como una inversión en la productividad, el bienestar de los empleados y la reputación corporativa.

En Colombia, el Decreto 1072 de 2015 establece el marco para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), así como la Resolución 0312 del 2019, la cual determina los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a su actividad económica, nivel de riesgo y numero de trabajadores.

No obstante, la realidad en muchas organizaciones evidencia una brecha entre la normatividad y la práctica. Persisten barreras estructurales, técnicas y culturales que dificultan la implementación efectiva del SG-SST. La escasa apropiación del sistema, la falta de formación especializada, la limitada asignación de recursos y la débil integración del Sistema de Gestión a los procesos organizacionales, son factores que comprometen su efectividad y reducen su impacto en la implementación.

Este trabajo resulta relevante porque busca abordar dichas deficiencias desde un enfoque analítico y propositivo, identificando los factores que obstaculizan el cumplimiento efectivo del SG-SST y proponiendo acciones que fortalezcan su implementación. Además, pretende generar conciencia sobre la importancia de consolidar una cultura organizacional basada en la prevención, la participación y la mejora continua.

El estudio no solo aporta al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de SST, sino que también representa un beneficio directo para los trabajadores, al contribuir a la creación de entornos laborales más seguros, saludables y productivos. Asimismo, ofrece a las organizaciones herramientas para reducir riesgos operacionales, mejorar el clima laboral y elevar sus estándares de responsabilidad social empresarial.

En definitiva, este análisis busca convertirse en un insumo valioso para la toma de decisiones, para aquellos comprometidos con la transformación de los entornos laborales hacia una cultura preventiva sólida y sostenible.

## **5. OBJETIVOS**

### **5.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar la importancia de reglamentar y establecer el área de Seguridad y Salud en el Trabajo como un proceso estratégico en las empresas en Colombia, con el fin de fortalecer la sostenibilidad organizacional y garantizar la protección integral de los trabajadores.

### **5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar el estado actual de la reglamentación y aplicación del área de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas colombianas.
- Evaluar el impacto que tiene la inclusión de la SST como un proceso estratégico en el desempeño y sostenibilidad de las organizaciones.
- Determinar las barreras normativas, culturales y organizacionales que impiden la institucionalización de la SST como eje estratégico.
- Proponer lineamientos o estrategias que permitan integrar formalmente la SST en la planeación estratégica de las empresas en Colombia.

## **6. ALCANCE**

El presente estudio se centrará en analizar la situación actual del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las empresas colombianas, con el propósito de resaltar su importancia como proceso estratégico. Se considerará la normativa vigente, las prácticas empresariales y las barreras que dificultan su implementación formal, proponiendo lineamientos para fortalecer su integración en la planeación organizacional.

## **7. MARCO TEÓRICO**

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una disciplina que busca promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la SST como una actividad multidisciplinaria orientada a la prevención de lesiones y enfermedades laborales mediante el control de los riesgos en el entorno laboral (OIT, 2020).

En el contexto colombiano, la SST está regulada por un conjunto de normas y políticas que conforman el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema fue adoptado mediante el Decreto 1443 de 2014, que estableció los estándares mínimos que deben cumplir las empresas públicas y privadas para proteger la integridad de sus trabajadores. Posteriormente, esta normativa fue recopilada y actualizada mediante el Decreto 1072 de 2015, que agrupa el reglamento único del sector trabajo en Colombia.

El SG-SST es un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua, siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). Este enfoque permite identificar peligros, evaluar y valorar riesgos, e implementar medidas de control eficaces, con el objetivo de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La implementación del SG-SST se basa en principios fundamentales como:

- Participación de empleadores y trabajadores.
- Identificación y evaluación de peligros y riesgos.
- Promoción de entornos de trabajo seguros.
- Fomento de una cultura de prevención y autocuidado.

En cuanto al marco normativo, además del Decreto 1072, se destacan:

- Ley 1562 de 2012: Modificó el Sistema General de Riesgos Laborales e introdujo cambios sustanciales en la estructura de la SST.
- Resolución 0312 de 2019: Establece los estándares mínimos del SG-SST que deben cumplir todos los empleadores.
- Ley 9 de 1979: Considerada como el Código Sanitario Nacional, que en su Título III regula las condiciones sanitarias del trabajo.

Desde una perspectiva teórica, varios autores coinciden en que la SST no solo es un conjunto de normas, sino una práctica organizacional estratégica que mejora el clima laboral, la productividad y la sostenibilidad de las empresas (García-Herrero et al., 2012).

El modelo de cultura de seguridad propuesto por Reason (1997) también es aplicable, ya que destaca la importancia de la percepción del riesgo, la comunicación abierta y la gestión proactiva de incidentes.

En conclusión, la SST en Colombia es una responsabilidad compartida entre empleadores, trabajadores y el Estado. Su correcta implementación no solo previene accidentes, sino que también mejora la eficiencia organizacional y el cumplimiento normativo en todos los sectores económicos.

## 7.1 MARCO CONCEPTUAL

- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST):** Según la Ley 1562 de 2012, la SST es el conjunto de actividades orientadas a la promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la mejora de las condiciones y del ambiente laboral. La OIT (2020) la define como una disciplina que busca promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST):** Es un proceso lógico y por etapas que se basa en la mejora continua, y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora. Está reglamentado en Colombia por el Decreto 1072 de 2015 y debe implementarse en todas las empresas, independientemente de su tamaño o actividad económica.
- **RIESGO LABORAL:** El Ministerio de Trabajo (Resolución 0312 de 2019) define riesgo laboral como la combinación de la probabilidad de ocurrencia de un evento peligroso y sus consecuencias negativas para la salud del trabajador. Este puede clasificarse en: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos, entre otros.
- **PELIGRO:** Es toda fuente, situación o acto con potencial de causar daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, daño a la propiedad, al ambiente o una combinación de estos. La identificación de peligros es el primer paso para gestionar eficazmente la SST.
- **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Conforme al Artículo 3° de la Ley 1562 de 2012, se entiende como accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por

causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o la muerte.

- **ENFERMEDAD LABORAL:** Es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o al medio en el que el trabajador se ve obligado a laborar. En Colombia, la clasificación oficial de estas enfermedades está contemplada en el Decreto 1477 de 2014.
- **CULTURA DE LA SEGURIDAD:** Se refiere al conjunto de valores, actitudes, percepciones y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso con la gestión de la seguridad dentro de una organización (Reason, 1997). Una cultura de seguridad fuerte promueve el autocuidado, la denuncia de condiciones inseguras y la participación activa de los trabajadores.
- **PREVENCIÓN:** Acción anticipada para evitar o minimizar los efectos negativos de un riesgo. En SST, la prevención es uno de los principios rectores y se manifiesta en la capacitación, señalización, uso de elementos de protección personal, protocolos de seguridad, entre otros.
- **ACCIÓN CORRECTIVA:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **ACCIÓN DE MEJORA:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **ACCIÓN PREVENTIVA:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad, potencial u otra situación potencial no deseable.
- **ACTIVIDAD NO RUTINARIA:** Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **ACTIVIDAD RUTINARIA:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **ALTA DIRECCIÓN:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

- **CENTRO DE TRABAJO:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **CICLO PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
- **PLANIFICAR:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **HACER:** Implementación de las medidas planificadas. **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **ACTUAR:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **CONDICIONES DE SALUD:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** Las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen elementos que influyen en la seguridad y salud laboral, como las instalaciones, herramientas, agentes físicos, químicos y biológicos, los procedimientos de uso de estos agentes y la organización del trabajo, considerando factores ergonómicos y psicosociales.
- **DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA:** es el perfil de los trabajadores, incluyendo características como educación, ingresos, residencia, familia, estrato, estado civil, ocupación, edad, sexo y turno de trabajo.
- **EFFECTIVIDAD:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia.
- **EFICACIA:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **EFICIENCIA:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **EMERGENCIA:** situación de peligro o desastre que altera el funcionamiento de la empresa y requiere una respuesta inmediata y coordinada.

- **EVALUACIÓN DEL RIESGO:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- **INDICADORES DE ESTRUCTURA:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **INDICADORES DE PROCESO:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **INDICADORES DE RESULTADO:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **MATRIZ LEGAL:** recopilación de normativas aplicables a la empresa según su actividad, proporcionando lineamientos para el SG-SST y actualizándose con nuevas disposiciones.
- **MEJORA CONTINUA:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- **NO CONFORMIDAD:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **PELIGRO:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **REGISTRO:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

- **RENDICIÓN DE CUENTAS:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **REVISIÓN PROACTIVA:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- **REVISIÓN REACTIVA:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **REQUISITO NORMATIVO:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **RIESGO:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **VALORACIÓN DEL RIESGO:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO:** implica recopilar, analizar y difundir datos para prevenir riesgos, planificar y evaluar programas de seguridad, controlar enfermedades laborales y promover la salud de los trabajadores.

## 7.2 MARCO LEGAL

El marco legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se rige por medio de un conjunto de normas y leyes que buscan proteger a los trabajadores. A continuación, se presentan la normatividad relacionada que rige y regula su práctica en Colombia.

- **LEY 1562 DE 2012:** “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”
- **DECRETO 1072 DE 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- **RESOLUCIÓN 0312 DE 2019:** “Por medio de la cual se define los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”
- **RESOLUCIÓN 2764 DE 2022:** “Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía

Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”

- **RESOLUCIÓN 3077 DE 2022:** “Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031”
- **NTC ISO 9001:2015:**” Estándar internacional que define los requisitos para un Sistema de Gestión de Calidad (SGC).”

## **8. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DE TRABAJO (SG-SST)**

Para diversificar la visión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se debe tener un análisis comparativo del manejo que países referentes como España, Estados Unidos y Chile, le dan al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), destacando sus fortalezas y debilidades. Este análisis se fundamenta en fuentes oficiales y estudios recientes.

### **8.1 MARCO NORMATIVO**

- **Colombia:** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia está regulado por la Ley 1562 de 2012, que reformó el sistema de riesgos laborales, y el Decreto 1072 de 2015, que compiló las normas del sector trabajo. El SG-SST es obligatorio para todos los empleadores y busca prevenir accidentes y enfermedades laborales mediante un enfoque de mejora continua. Sin embargo, su implementación efectiva enfrenta desafíos, especialmente en pequeñas y medianas empresas (PYMES) y en el sector informal.
- **España:** España cuenta con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que establece un marco normativo integral para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. La LPRL promueve la prevención como principio fundamental y establece obligaciones claras para empleadores y trabajadores. Además, se ha adaptado a nuevos riesgos laborales, como los asociados a la digitalización y el teletrabajo (HSE Softwarelaboralgroup.com, s.f.).

- **Estados Unidos:** En EE. UU., la Occupational Safety and Health Administration (OSHA), creada por la Occupational Safety and Health Act de 1970, es la agencia federal encargada de garantizar condiciones laborales seguras. OSHA establece y hace cumplir estándares de salud y seguridad, realiza inspecciones y ofrece programas de formación. Sin embargo, en años recientes, ha enfrentado recortes presupuestarios y propuestas para su desmantelamiento, lo que ha generado preocupaciones sobre la protección de los trabajadores (Time, s.f.).
- **Chile:** Chile implementa la Ley 16.744 de 1968, que establece un seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta ley obliga a los empleadores a implementar medidas de seguridad, registrar accidentes y enfermedades profesionales, y contratar un seguro de accidentes del trabajo (TWIND.IO, s.f.). Además, se exige la formación de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en empresas con más de 25 trabajadores (Wikipedia, s.f.; Prevención Integral & ORP Conference, s.f.).

## 8.2 IMPLEMENTACIÓN Y FISCALIZACIÓN

- **Colombia:** Aunque el SG-SST es obligatorio, su implementación efectiva es desigual. Las autoridades de inspección, vigilancia y control enfrentan limitaciones en recursos y personal, lo que dificulta la fiscalización, especialmente en zonas rurales y en el sector informal.
- **España:** La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España tiene un papel activo en la fiscalización del cumplimiento de la LPRL. Las sanciones por incumplimiento son significativas, lo que incentiva a las empresas a adoptar medidas preventivas efectivas.
- **Estados Unidos:** OSHA realiza inspecciones y puede imponer sanciones por incumplimiento de las normas de seguridad. Sin embargo, se ha criticado que las multas no siempre son suficientes para disuadir a las empresas de prácticas inseguras (The Guardian, s.f.).
- **Chile:** En Chile, la fiscalización está a cargo de la Dirección del Trabajo y las mutualidades. Los empleadores que incumplen las obligaciones de la Ley

16.744 pueden enfrentar sanciones, incluyendo multas y recargos en las cotizaciones (Crehana, s.f.; TWIND.IO, s.f.).

### **8.3 CULTURA PREVENTIVA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

- **Colombia:** La cultura preventiva en Colombia está en desarrollo. Muchos trabajadores desconocen sus derechos en SST, y las capacitaciones a menudo se perciben como requisitos formales más que como herramientas de protección real.
- **España:** España ha logrado una sólida cultura preventiva, con una alta participación de los trabajadores en la identificación y gestión de riesgos. La formación en prevención de riesgos laborales es una parte integral de la educación y la vida laboral.
- **Estados Unidos:** En EE. UU., la cultura preventiva varía según el sector y la región. Aunque OSHA promueve la formación y la denuncia de condiciones inseguras, algunos trabajadores temen represalias al reportar problemas de seguridad (The Guardian, s.f.).
- **Chile:** En Chile, la participación de los trabajadores en la SST se fomenta a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Estos comités tienen funciones de asesoramiento y vigilancia del cumplimiento de las medidas de prevención (Prevención Integral & ORP Conference, s.f.).

Colombia ha avanzado en la estructuración legal de su sistema de SST, pero enfrenta desafíos en su implementación efectiva y en la consolidación de una cultura preventiva. Comparativamente, España y Chile han logrado integrar la prevención en la gestión empresarial y en la participación de los trabajadores. Estados Unidos, a pesar de contar con una agencia federal dedicada, muestra vulnerabilidades recientes en su capacidad de aplicación

### **8.4 OPORTUNIDADES DE MEJORA PARA SST EN COLOMBIA**

Basado en este análisis, Colombia podría considerar las siguientes acciones para fortalecer su sistema de SST:

- **Fortalecer la Fiscalización y el Control:**

- ✓ Incrementar recursos: Dotar a las entidades de inspección, vigilancia y control (Ministerio del Trabajo, ARL) con más personal calificado y tecnología para mejorar la cobertura, especialmente en zonas rurales y en el sector informal.
- ✓ Sanciones más disuasorias: Evaluar la pertinencia de ajustar el régimen sancionatorio para que las multas sean lo suficientemente significativas como para desincentivar el incumplimiento, tomando como referencia modelos como el español.
- ✓ Fiscalización proactiva: Implementar estrategias de fiscalización basadas en el riesgo, identificando y priorizando los sectores y empresas con mayores tasas de accidentalidad o informalidad.

- **Fomentar una Cultura Preventiva Genuina:**

- ✓ Educación y sensibilización desde temprana edad: Integrar la prevención de riesgos laborales en programas educativos formales y no formales, similar al modelo español, para que los futuros trabajadores y empleadores crezcan con una mentalidad preventiva.
- ✓ Capacitaciones significativas: Rediseñar las capacitaciones en SST para que sean más prácticas, interactivas y relevantes para los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, alejándose de la percepción de un "requisito formal". Utilizar metodologías que promuevan la comprensión y la aplicación real del conocimiento.
- ✓ Campañas de concientización: Desarrollar campañas nacionales y sectoriales que resalten los beneficios de la SST para la productividad, la competitividad y la calidad de vida, más allá del mero cumplimiento de la norma.

- **Promover la Participación de los Trabajadores:**

- ✓ Fortalecer el rol del COPASST: Proporcionar más herramientas, formación y autonomía a los COPASST para que puedan ejercer

efectivamente sus funciones de promoción y vigilancia. Asegurar que sus recomendaciones sean escuchadas y se les dé seguimiento.

- ✓ Mecanismos de denuncia seguros: Establecer y promover canales seguros y confidenciales para que los trabajadores puedan reportar condiciones inseguras sin temor a represalias, inspirándose en las lecciones aprendidas de EE. UU.
- ✓ Incentivar la gestión de riesgos: Reconocer y premiar a las empresas y trabajadores que demuestren un compromiso excepcional con la SST y la innovación en la prevención

- **Soporte a PYMES y Sector Informal:**

- ✓ Asesoría técnica simplificada: Desarrollar programas de asesoría técnica y acompañamiento adaptados a la capacidad y recursos de las PYMES, con herramientas y guías simplificadas para la implementación del SG-SST.
- ✓ Incentivos para la formalización y la SST: Crear programas que vinculen la formalización empresarial con el cumplimiento de las normas de SST, ofreciendo incentivos fiscales o de financiación.
- ✓ Modelos de gestión colectiva: Explorar la posibilidad de modelos de gestión de SST colectivos o compartidos para agrupaciones de PYMES o sectores específicos, optimizando recursos.

- **Adaptación a Nuevos Riesgos:**

- ✓ Continuar actualizando la normativa para abordar los riesgos emergentes asociados a las nuevas tecnologías, la digitalización (riesgos ergonómicos, psicosociales por teletrabajo, vigilancia tecnológica), el cambio climático y la economía circular.

En conclusión, mientras Colombia ha construido una base legal encomiable para la SST, el desafío radica en transformar el cumplimiento normativo en una práctica arraigada y una cultura de prevención que permee todos los niveles del tejido empresarial y laboral. El aprendizaje de las experiencias de países como España y Chile,

especialmente en fiscalización y cultura preventiva, puede ofrecer un camino claro hacia un futuro laboral más seguro y saludable para todos los colombianos.

## **9. METODOLOGÍA**

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” específicamente en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, establece las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la definición de sus elementos y las responsabilidades de los empleadores.

Con base en lo anterior, se propone implementar una metodología centrada en la revisión integral de la documentación existente, el análisis normativo y la aplicación de marcos teóricos relevantes. El objetivo es obtener información que permita reglamentar y establecer el área de Seguridad y Salud en el Trabajo como un proceso estratégico en las empresas colombianas. Inicialmente, el enfoque estará dirigido a las MiPymes, las cuales conformarán la población objeto de estudio y servirán como base para extender dicha reglamentación a todas las empresas, tanto públicas como privadas, sin importar su tamaño o nivel de riesgo.

### **9.1 IDENTIFICAR EL ESTADO ACTUAL DE LA REGALMENTACIÓN Y APLICACIÓN DEL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS**

#### **9.1.1 REVISIÓN Y ANÁLISIS NORMATIVO DETALLADO**

- Se debe realizar la identificación y recopilación de toda la normativa colombiana vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), incluyendo leyes, decretos, resoluciones, circulares y guías técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, y otras entidades relevantes.
- Análisis crítico de la evolución de la legislación de SST en Colombia, identificando hitos, reformas y su impacto en la implementación.
- Comparación y contraste con estándares internacionales de SST (ej., OIT, ISO 45001) para identificar brechas y oportunidades.

### **9.1.2 ANÁLISIS DE INFORMES Y ESTADÍSTICAS OFICIALES**

- Revisión de informes anuales de entidades como el Ministerio del Trabajo, ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), y Superintendencia Financiera, sobre accidentes de trabajo, enfermedades laborales, fiscalizaciones, sanciones, y coberturas de los sistemas de SST.
- Análisis de datos estadísticos desagregados por sector económico, tamaño de empresa, y región, para identificar tendencias y áreas críticas en la aplicación de la normativa.

### **9.1.3 ESTUDIOS DE CASOS DOCUMENTALES**

- Selección y análisis de informes públicos de fiscalizaciones, estudios de casos publicados por instituciones académicas o gremiales, y sentencias judiciales relacionadas con incumplimientos o buenas prácticas en SST. Esto proporcionará una visión de la aplicación real de la normativa.

## **9.2 EVALUAR EL IMPACTO QUE TIENE LA INCLUSIÓN DE LA SST COMO UN PROCESO ESTRATÉGICO EN EL DESEMPEÑO Y SOSTENIBILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES.**

### **9.2.1 ANÁLISIS DE CASOS DE ÉXITO EMPRESARIALES (BENCHMARKING DOCUMENTAL)**

- Identificación de empresas colombianas (o referentes internacionales aplicables) reconocidas por su gestión avanzada en SST. Esto se puede lograr a través de premios, certificaciones (ej., ISO 45001), publicaciones especializadas o referencias de gremios.
- Análisis documental de los modelos de gestión de SST de estas empresas, enfocándose en cómo han integrado la SST en su planeación estratégica, sus procesos productivos y su cultura organizacional.
- Evaluación del impacto reportado en indicadores clave como reducción de la accidentalidad, mejora de la productividad, clima laboral, reputación corporativa y sostenibilidad económica, a través de sus informes de sostenibilidad, memorias de gestión o reportes financieros (si la información está disponible públicamente).

## **9.2.2 REVISIÓN DE LITERATURA ACADÉMICA Y ESTUDIOS DE CASO**

- Análisis de investigaciones académicas (artículos científicos, tesis) que vinculen la inversión en SST con el desempeño organizacional y la sostenibilidad empresarial, tanto a nivel nacional como internacional.
- Estudios de caso cualitativos que documenten la experiencia de empresas al integrar la SST estratégicamente, destacando los beneficios y desafíos enfrentados.

## **9.2.3 ANÁLISIS DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES (PERSPECTIVA DOCUMENTAL)**

- Revisión de estudios sectoriales que identifiquen los riesgos de SST predominantes en diferentes industrias y cómo su gestión influye en la competitividad y resiliencia empresarial.
- Análisis de cómo la gestión proactiva de SST puede generar ahorros en costos (primas de ARL, sanciones, litigios), mejorar la eficiencia operativa y fortalecer la imagen de la empresa.

## **9.3 DETERMINAR LAS BARRERAS NORMATIVAS, CULTURALES Y ORGANIZACIONALES QUE IMPIDEN LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA SST COMO EJE ESTRATÉGICO.**

### **9.3.1 ANÁLISIS DE FALLAS EN LA IMPLEMENTACIÓN (CASOS DOCUMENTADOS)**

- Estudio de casos de incumplimiento o deficiencias en la gestión de SST documentados en informes de auditorías, sanciones impuestas por autoridades laborales o análisis de accidentes graves/mortales donde se evidencian fallas sistémicas.
- Identificación de patrones en las barreras reportadas, como la falta de recursos, la resistencia al cambio, la percepción de la SST como un costo y no una inversión, o la falta de compromiso de la alta dirección

### **9.3.2 ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS A EXPERTOS CLAVE (INFORMANTES CALIFICADOS)**

- Selección de un grupo reducido de expertos con profundo conocimiento y experiencia en SST en Colombia (ej., consultores, académicos, funcionarios de entes reguladores, representantes de gremios empresariales, gerentes de SST de grandes empresas).
- Realización de entrevistas cualitativas para indagar sobre su percepción de las principales barreras (normativas, culturales, organizacionales) que dificultan la integración estratégica de la SST. Se pueden utilizar preguntas abiertas para permitir que los expertos expongan sus puntos de vista.

### **9.3.3 REVISIÓN DE DOCUMENTOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y ANÁLISIS DE BRECHAS**

- Análisis de los diagnósticos previos que hayan servido de base para la creación de la normativa actual de SST en Colombia, identificando las barreras que se buscaron resolver.
- Identificación de las brechas existentes entre la intención de la norma y su aplicación real, a través del análisis de las estadísticas de cumplimiento y los desafíos mencionados en informes gubernamentales o de gremios

## **9.4 PROPONER LINEAMIENTOS O ESTRATEGIAS QUE PERMITAN INTEGRAR FORMALMENTE LA SST EN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LAS EMPRESAS EN COLOMBIA.**

### **9.4.1 SÍNTESIS DE HALLAZGOS Y DEFINICIÓN DE EJES ESTRATÉGICOS**

- Consolidación de los resultados de los objetivos 1, 2 y 3 para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) en la gestión de SST en Colombia.
- Identificación de los pilares fundamentales para la integración estratégica de la SST, basados en las mejores prácticas documentadas y las recomendaciones de los expertos.

### **9.4.2 DISEÑO DE PROPUESTAS BASADAS EN LA EVIDENCIA**

- Elaboración de lineamientos específicos que aborden las barreras identificadas, como la necesidad de incentivos para las empresas, la

capacitación de directivos, la simplificación normativa (si aplica) o la promoción de una cultura de seguridad proactiva.

- Desarrollo de estrategias concretas para cada nivel organizacional (alta dirección, mandos medios, trabajadores) que faciliten la incorporación de la SST en la toma de decisiones estratégicas, la gestión de riesgos y la asignación de recursos.

#### **9.4.3 VALIDACIÓN DE PROPUESTAS CON EXPERTOS (GRUPO FOCAL O ENTREVISTAS ADICIONALES)**

- Presentación de los lineamientos y estrategias propuestos a un subgrupo de los expertos entrevistados previamente o a un nuevo grupo focal.
- Recopilación de retroalimentación sobre la viabilidad, pertinencia y claridad de las propuestas, ajustándolas según sea necesario. Esto permitirá asegurar que las recomendaciones sean realistas y aplicables al contexto colombiano

#### **9.4.4 ELABORACIÓN DE UN MARCO DE REFERENCIA O GUÍA**

- Estructuración de un documento final que consolide los lineamientos y estrategias de manera clara y didáctica, incluyendo ejemplos de cómo podrían implementarse en diferentes tipos de empresas.
- Inclusión de indicadores de gestión que permitan a las organizaciones evaluar el grado de integración estratégica de la SST y el impacto de las acciones implementadas.

### **10. CONCLUSIONES**

- Los avances normativos significativos en Colombia ha consolidado un marco normativo robusto en materia de SST, especialmente desde la expedición del Decreto 1072 de 2015 y la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estas normativas han impulsado una mayor formalización de las prácticas de prevención de riesgos laborales.
- Desigualdades en la implementación, aunque la normativa aplica a todos los empleadores, su implementación efectiva presenta desigualdades entre grandes

empresas y micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), muchas de las cuales enfrentan barreras técnicas y económicas para cumplir con todos los requisitos del SG-SST.

- Ubicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como un proceso estratégico dentro de la organización y no únicamente como un proceso de apoyo es fundamental para garantizar su efectividad, sostenibilidad y alineación con los objetivos corporativos. Cuando el SG-SST se integra en el núcleo de la planificación estratégica, se fortalece la cultura de prevención, se mejora el desempeño organizacional, y se reducen los costos asociados a accidentes, enfermedades laborales y ausentismo.
- Importancia del acompañamiento institucional entidades como el Ministerio del Trabajo, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y los Comités Paritarios de SST (COPASST) cumplen un rol esencial en la promoción, seguimiento y control del SG-SST. Sin embargo, se requiere mayor cobertura, articulación y seguimiento efectivo de estas entidades.

## 11. REFERENCIAS

Crehana. (s.f.). *Responsabilidades del empleador en seguridad y salud en el trabajo en Chile*. Recuperado de <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137197.html>

Decreto 1072 de 2015. (2015, 26 de mayo). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial No. 49.523.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63780>

HSE Softwarelaboralgroup.com. (s.f.). *Adaptación de la LPRL a nuevos riesgos laborales en España*. Recuperado de <https://hse.software/>

Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Diario Oficial No. 48.488. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1010375>

Prevención Integral & ORP Conference. (s.f.). *La participación de los trabajadores en la SST en Chile*. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/en>

The Guardian. (s.f.). *Críticas a la efectividad de las multas de OSHA y temor a represalias en EE.UU.* Recuperado de <https://oshaguard.com/pages/the-guardian>

Time. (s.f.). *Recortes presupuestarios y propuestas de desmantelamiento de OSHA en EE.UU.* Recuperado de <https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/2010-02-16>

TWIND.IO. (s.f.). *Ley 16.744 y seguro obligatorio en Chile.* Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0898656821001479>

Wikipedia. (s.f.). *Ley 16.744 de Chile.* En *Wikipedia, La Enciclopedia Libre.* Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Ley\\_sobre\\_accidentes\\_del\\_trabajo\\_y\\_enfermedades\\_profesionales\\_%28Chile%29](https://es.wikipedia.org/wiki/Ley_sobre_accidentes_del_trabajo_y_enfermedades_profesionales_%28Chile%29)