

# **NORMATIVIDAD E IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y LA INFLUENCIA EN LAS MIPYMES**



**LEIDY TATIANA BARACALDO HERRERA**

**CÓDIGO 5200779**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

**Especialista en Alta Gerencia**

**Director:**

**NURY MARCELA PRIMICIERO JAMAICA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA  
BOGOTÁ, COLOMBIA  
2017**



## **Resumen**

La necesidad de poder brindar espacios laborales saludables ha llevado a que el gobierno Colombiano a través del Ministerio de la Protección Social y el Ministerio de Trabajo implementen una serie de medidas establecidas en normativas que surten los criterios en cuanto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual contiene hoy por hoy un enfoque en la prevención de riesgos profesionales y en general en el cuidado y la preservación de la salud de los trabajadores. Este nuevo componente organizacional requiere del aporte de diferentes disciplinas y se considera de obligatoria implantación para cualquier empresa legalmente constituida y que ejerza en el territorio Colombiano.

Teniendo en cuenta que la cultura de la seguridad industrial dentro de las medianas y pequeñas empresas (MIPYMES) es baja y en algunos casos nula, pues solo se cuenta con la ARL como apoyo para manejar el tema de prevención, es importante realizar algunos cambios estructurales y culturales dentro de la organización; Para dar cumplimiento al requerimiento de implementación es de vital importancia conocer que es el Sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo, los antecedentes de la normatividad vigente relacionada, el proceso de implementación paso a paso, y los beneficios que se obtienen después de su implementación, dando respuesta a estos interrogantes aquí encontrará la información relacionada que le servirá como herramienta de apoyo para iniciar el proceso de transición y fortalecimiento de la mano de obra.

## **Palabras clave**

Salud y Seguridad en el trabajo, prevención laboral, accidente de trabajo, enfermedad laboral.

## **Abstract**

The need to provide healthy work spaces has led the Colombian government through the Ministry of Social Protection and the Ministry of Labor to implement a series of measures established in regulations that meet the criteria for the Security Management System and Health at Work, which today contains a focus on the prevention of occupational hazards and in general on the care and preservation of workers' health. This new organizational component requires the input of different disciplines and is considered mandatory for any company legally constituted and exercising in the Colombian territory.

Taking into account that the culture of industrial safety within small and medium-sized enterprises (MSMEs) is low and in some cases null, since only ARL is available as a support to manage the issue of prevention, it is important to make some structural changes And cultural within the organization; In order to comply with the implementation requirement, it is of vital importance to know what the Health and Safety at Work Management System is, the background of the relevant regulations in force, the implementation process step by step, and the benefits obtained after Implementation, answering these questions here you will find the related information that will serve as a support tool to initiate the process of transition and strengthening of the workforce.

## **Key Words**

Health and Safety at work, labor prevention, work accident, occupational disease.

## **Introducción**

Tal como lo expresa Marx el trabajo es un proceso de interacción entre el hombre, la naturaleza y su proceso de transformación; así se puede establecer que mediante esta actividad el hombre puede fortalecer sus conocimientos con la aplicación constante de los mismos, de la misma manera ofrece al individuo la oportunidad de alcanzar un nuevo saber por medio de ciertas facultades como la aptitud y la potencia física o moral, permitiéndole crecer intelectualmente y mejorándole su calidad de vida.

De acuerdo con Ramazzini, Padre de la Medicina Ocupacional, “El medio por el cual el hombre sustenta la vida es, a menudo, una ocupación que la pone en peligro”, resulta importante establecer de manera integral, el impacto que tiene el trabajo, sus riesgos asociados a la tarea, formas de exposición y consecuencias derivadas del mismo, Así como una serie de factores que pueden ir o no asociados a la tarea que desempeña el individuo; tal como lo afirma Villalobos (2007)“ la importancia de propender por escenarios laborales más saludables y con condiciones óptimas que favorecieran el desarrollo del trabajo con el beneficio de salud física y emocional, partiendo de la base de que el trabajo es un escenario fundamental del ser humano, cobra sentido el aspecto de estudios psicosociales en cuanto a que nos permiten plasmar la realidad biológica, social, psicológica y autorrealización”.

Es así como dentro del marco de la responsabilidad social empresarial (RSE), las organizaciones deben orientar sus esfuerzos en el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de sus empleados, algunas de las compañías muestran interés en mantener el bienestar integral del trabajador considerándolos como parte importante de la compañía; donde el SG SST funciona como herramienta estratégica en la prevención de los accidentes de trabajo, el control de los peligros que puedan causar alteraciones en la salud de los individuos., y las enfermedades laborales, todo con el único objetivo de poder establecer un equilibrio entre seguridad y productividad.

# **NORMATIVIDAD E IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y LA INFLUENCIA EN LAS MIPYMES**

## **Normatividad**

En Colombia se consideró legalmente esta premisa con la ley 9 de 1979 en el título III Salud Ocupacional Artículo 80°.- Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones... y Art 111, la cual dio paso al programa de salud ocupacional en todo lugar de trabajo dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo... (Congreso de Colombia, 1979).

Posteriormente en 1984 con el decreto 614 se establecieron en los Art. 28 Requisitos mínimos de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas. Art 29 Forma de los Programas de Salud Ocupacional y Art 30.- Contenido de los Programas de Salud Ocupacional. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1984) Y años después se genera la resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Ministerio de trabajo y seguridad social y salud, 1989).

24 años después de emanadas estas reglamentaciones y hasta el día de hoy, muchas empresas las han tomado a la ligera y los índices de accidentalidad laboral y enfermedad laboral se ven aumentados, según la federación de aseguradores Colombianos (FASECOLDA) las estadísticas a nivel nacional durante los años 2009, 2010 y 2011 vigente la normatividad de 1989, registraron 1.409.562 accidentes laborales y 23.189 casos de enfermedades laborales las cuales cobraron la vida de 1.970 personas, (FASECOLDA, 2015) estadísticas que muy seguramente pudieron ser menores y se pudieron evitar si se tuviese una reglamentación que protegiera a los trabajadores, estos datos con relación solo a los casos documentados ya que muchos otros se reportaron por enfermedad general evidenciándose un gran vacío nacional a nivel de reporte y análisis de accidentalidad.

Tabla 1  
Estadísticas FASECOLDA a nivel nacional 2009 – 2011

<b>ESTADÍSTICAS A NIVEL NACIONAL 2009 – 2011</b>			
	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Empresas afiliadas	448.430	438.081	491.055
Trabajadores Dependientes Afiliados	6.630.527	6.681.044	7.291.822
Trabajadores Independientes Afiliados	70.310	132.614	207.666
Total Trabajadores Afiliados	6.700.836	6.813.658	7.499.488
Accidentes de Trabajo (AT)	403.519	450.564	555.479
Enfermedades Laborales (EL)	6.010	8.902	8.277
Muertes Calificadas por AT	586	689	692
Muertes Calificadas por EL	0	2	1
Pensiones de Invalidez por AT	249	483	336
Pensiones de Invalidez por EL	17	38	27
Indemnizaciones IPP por AT	6.057	8.808	7.877
Indemnizaciones IPP por EL	1.190	2.295	2.247

NOTA: recuperado de FASECOLDA 2015, Indicadores técnico Fuente: Estadísticas Presidenciales, Información enviada por las Compañías. Cálculos Cámara Técnica de Riesgos Laborales - FASECOLDA.

Partiendo de estas cifras, el gobierno nacional decide dar un ajuste sustancial al tema con la ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, donde específicamente se menciona que la Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Programa de Salud Ocupacional en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es decir que se remplazara en su totalidad lo que antes se conocía como plan de salud ocupacional o plan Health, Safety and Environment (HSE) y se incluye de manera tacita la implementación obligatoria del (SG-SST), para todas las empresas legalmente constituidas en la cámara de comercio colombiana sin exclusión de su naturaleza (Pública, Privada o Mixta) actividad económica, número de empleados o capacidad económica y rentabilidad.

A partir de allí surge para los empleadores una serie de inquietudes sobre cómo manejar o asumir el reto del SG.SST., tema que se ha convertido en el talón de Aquiles para muchos empresarios. Toda vez que la información brindada fue bastante genérica, que aparentemente solo cumplió una tarea informativa dentro de la comunidad empresarial y dejó un sinfín de vacíos que

fueron llenados 2 años después cuando se establece el Decreto 1443 de 2014 disposiciones para la implementación del SG-SST.

Donde se precisan las siguientes definiciones básicas para el tema según el artículo. 3: el SST “es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.” (Ministerio de trabajo, 2014a). Esta disciplina permite al empresario analizar las condiciones actuales de trabajo de sus empleados con el fin de ofrecer a los trabajadores una serie de herramientas que les permitan optimizar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, garantizando así efectos negativos con ocasiones a la labor ejercida, prevaleciendo el bienestar físico, mental y social de los individuos en todos los niveles de la organización, se cuenta con investigaciones en la cuales se afirma que los trabajadores que cuentan con condiciones saludables en sus trabajos son sustancialmente más eficientes que aquellos que carecen de ellas.

De la misma manera en el artículo. 4: el SG-SST “es un sistema de gestión basado en la mejora continua con el objetivo de reconocer evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de manera anticipada”. (Ministerio de trabajo, 2014b). Este sistema integra la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación y la auditoria de las actividades propias del SST, dichas fases bien ejecutadas permiten hacer un seguimiento efectivo dentro del proceso garantizando que el sistema sea beneficioso para la organización.

Dentro de este decreto se estableció la estructura básica de SG-SST y todo lo concerniente a su implementación identificando claramente las obligaciones de los empleadores, empleados y Administradoras de riesgos laborales, además de las fechas límites para la puesta en marcha de este sistema.

En 2015 el gobierno nacional emitió el decreto 1072 el cual se denominó como decreto único reglamentario del sector del trabajo, el cual se constituye dentro de la política pública gubernamental de simplificación y compilación orgánica del sistema nacional regulatorio, que para el caso recopila las normas de la naturaleza laboral, por la calidad del documento las normas

reglamentarias preexistentes no requieren consulta previa dado que al momento de su expedición cumplieron con las regulaciones vigentes sobre la materia. (Ministerio del trabajo, 2015)

En este decreto se ratificó que para Diciembre de 2015 todas las empresas con vinculación igual o inferior a 10 trabajadores ya tendrían que estar en proceso de implementación, cumplida esta fecha la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo informo al gobierno nacional que un alto porcentaje de empleadores se encuentra en un nivel incipiente en el desarrollo de la implementación de los SG-SST. (Ministerio de trabajo, 2016), esta afirmación se hizo de acuerdo a los reportes entregados por las Administradores de Riesgos Laborales (ARL) con relación a la premisa de implementación; más que un problema de desobediencia se debe tener en cuenta que lamentablemente el proceso de divulgación de la normatividad fue deficiente, sumado esto a la falta de cultura y conciencia sobre los aportes de la implementación del sistema, pues muchos empresarios consideran que es más un obstáculo dentro del desarrollo de las actividades económicas propias de la compañía que un beneficio económico por su puesto.

Dado lo anterior se da lugar al decreto 171 de 2016, el cual modifica el plazo para el proceso de transición e implementación del SG-SST otorgando como nuevo plazo para todas las empresas el 31 de enero de 2017, plazo que nuevamente se venció con la premisa que se identificó que no existía un adecuado desarrollo en la ejecución del SG-SST, por lo que fue necesario establecer su cumplimiento, vigilancia y control por etapas y fases, para lo cual mediante el decreto 052 de 2017 el gobierno nacional y el ministerio de trabajo nuevamente amplió el plazo de transición hasta el 1 de julio de 2017 con el fin de viabilizar la culminación de sustitución del programa de salud ocupacional. (Ministerio de Trabajo, 2017)

La normativa mencionada anteriormente solo constituye la trazabilidad correspondiente a la legislación propia de salud ocupacional ahora SG-SST, no obstante es importante mencionar que el gobierno nacional ha establecido otras normativas que apoyan y fortalecen el proceso, las cuales deben ser tenidas en cuenta por los empleadores de acuerdo a las necesidades propias de cada empresa.

Como se puede apreciar a pesar del tiempo se han tenido avances significativos en el proceso de regulación en materia de protección al trabajador, el gobierno Nacional ha sido participe de las tendencias internacionales de la OIT y otras organizaciones, considerando esta como la herramienta principal para cuidar y preservar la mano de obra que mueve la economía y el desarrollo del país, donde sus esfuerzos se han encaminado en direccionar al país a asimilar la cultura de cuidado y la prevención en el tema de accidentalidad y enfermedad laboral, la cual no solo establece obligaciones para los empleadores, sino también para los empleados, donde cada individuo forma parte de la solución.

### Estructura del sistema

El sistema está enfocado y diseñado para ejecutarse bajo el ciclo planear, hacer, verificar y actuar; es decir el ciclo (PHVA), también conocido como el ciclo Shewhart y el ciclo Deming. En la figura 1 es posible apreciar cada una de las fases con las actividades asociadas.

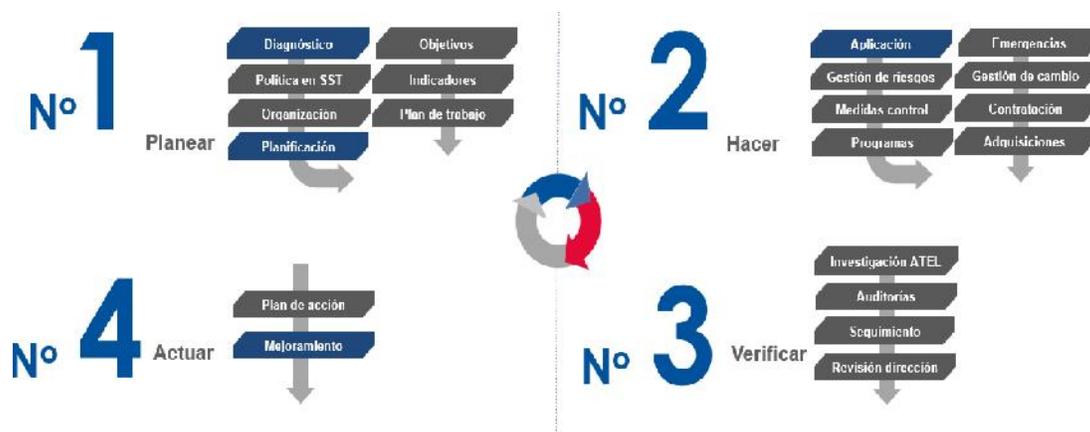


Figura 1. Ciclo PHVA

Nota: recuperado de ARL Axa Colpatría, Guía SG-SST, <https://www.arlcolpatría.co/PortalUIColpatría/repositorio/.../a201505280831.xlsx>

El ciclo PHVA, funciona de manera cíclica permitiendo que se regenere periódicamente dando lugar al proceso de mejora continua, el cual brinda la oportunidad de estar en un aprendizaje constante, mediante la identificación de errores; esta técnica es considerada como la forma más efectiva de mejorar la calidad y la eficiencia en las organizaciones en todas sus áreas; reduce costos en la áreas de producción, detecta procesos repetitivos, incentiva y fortalece la visión competitiva, permite evidenciar resultados a corto plazo, beneficios que resultan ser atractivos para los empresarios. Su método de hipótesis consiste en el análisis de indicadores, logros obtenidos y

programas de mejora ya implementados, todo encaminado a la máxima optimizaciones de las acciones.

## **Implementación**

La implementación del SG-SST en las micro empresas MIPYMES no cuenta con la claridad y orientación suficiente dejando en plena libertad a estos pequeños empresarios sobre la implementación y funcionamiento del sistema; actualmente se considera que quienes deben cumplir con la legislación al pie de la letra son las grandes empresas pues en ellas el gobierno tiene puestos los ojos, por el contrario el pequeño empresario siente que sus aportes a la economía no son representativos comparados con las grandes empresas, lo que hace que omita muchas de las regulaciones que en la mayoría de los casos no se les generan amonestaciones, sin embargo en materia de SST todos los empresarios tiene las mismas obligaciones.

Tal como lo expresa Mariella Barragán Beltrán Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección, se debe propender por brindar las herramientas necesarias para la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema, esto contribuye a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores (Beltrán., 2017). De allí que se evidencie la disminución en la accidentalidad laboral y aparición de enfermedades laborales; de tal forma que se desestime el concepto de imponer las sanciones que se contemplan en el decreto 0472 de 2015 por desacato de la norma.

Cabe resaltar que la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, es un tema vinculante en la organización, el reto que se asume es integrar a todos los niveles corporativos, antes de iniciar el proceso de implementación es indispensable que el empresario se comprometa y disponga de una serie de recursos, entre ellos recurso humano calificado que lidere el proceso, el compromiso del personal que labora en la compañía, responsabilidad de la alta dirección y los recursos financieros necesarios, que le permitan desarrollar e implementar el SG-SST.

Dentro de los criterios establecidos por el Gobierno Nacional, se establece que las ARL como actores co-participantes del sistema, son los entes encargados de asesorar, orientar, capacitar el comité paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) en los aspectos relativos

al SG-SST y la implementación del mismo (Ministerio de trabajo, 2014c), en la teoría se considera como apoyo fundamental durante todo el proceso, pero en la práctica el acompañamiento se deriva de acuerdo a la necesidad expresa de la empresa afiliada, de acuerdo con las responsabilidades compartidas en el SG-SST se hace necesario entender la dinámica de operatividad y estrategia en pro de un adecuado y correcto funcionamiento del mismo entre las ARL, las empresas afiliadas y quienes hagan parte del sistema.

Dando cumplimiento a lo anterior las ARL de manera pedagógica para facilitar el proceso de implementación basados en la Guía técnica de implementación del SG SST para MIPYMES, han creado una guía de implementación para sus empresas afiliadas, dentro de las cuales por autonomía de cada aseguradora se pueden encontrar los insumos necesarios para la comprensión de los aspectos relacionados con el sistema, sin embargo se hace necesario del acompañamiento y apoyo personalizado a cada organización.

Según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT), hasta el mes de agosto de 2016, estaban registradas en las Cámaras de Comercio 2'518.120 pequeñas y medianas empresas, de las cuales 39,9% corresponden a sociedades y el restante 60,1% son personas naturales (Revista Dinero, 2016), se puede deducir que en una gran parte de ese 60,1% actualmente no cuenta con una estructura formal que se asocie al SG-SST, se evidencia casos de restaurantes, cafeterías, papelerías, supermercados y otros negocios en los cuales se cumplen solo algunas normas como cobertura en los sistemas de protección y algunos suministros de dotación entre otros que se encuentran sin documentar, se debe contemplar por parte de las entidades encargadas las acciones pertinentes encaminadas a disminuir la no adherencia a los procesos de implementación del SG-SST.

Sin importar lo que el empresario tenga a la fecha se debe enfocar en el diseño de su nuevo sistema y para ello abordaremos el diseño básico planteado por el ministerio de trabajo con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales y Agremiaciones del País, el cual comprende 10 pasos para la implementación de SG-SST:

### **Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para realizar el diagnóstico inicial se recomienda efectuar una evaluación que comprende sencillas preguntas las cuales deben ajustarse según el caso, cuyas respuestas deben contemplar los criterios

de Cumple totalmente, Cumple parcialmente y No cumple. El resultado sustenta el estado real de la empresa el cual ayuda a identificar los aspectos que requieran mayor atención, dándoles prioridad así en el plan de trabajo anual. Se sugieren preguntas como estas:

- a. Se identifica la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del SG – SST,
- b. Se identifican los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; la cual debe ser anual.
- c. Se han definido y evaluado las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización; eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección.
- d. Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.
- e. Existe un plan anual de capacitación y se ha evaluado el cumplimiento del mismo, incluyendo la inducción y reinducción en SST, el cual incluye a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación.
- f. Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- g. Se tiene la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.
- h. Se tiene la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad en los 2 últimos años en la empresa.
- i. Se tiene el Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.
- j. Se tienen mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.
- k. Se tiene establecido el plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades, responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el empleador.
- l. Se encuentra establecida la Política y los Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- m. Se ha realizado la Auditoria interna al SG-SST y se tiene revisión por la alta dirección
- n. Se han generado acciones correctivas o preventivas.

## Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.

La gestión de peligros y riesgos hace referencia a la adopción de métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa; la cual se lleva a cabo en la fase de planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se dejan definidas inicialmente las medidas de prevención ante los peligros y riesgos identificados. (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2016); Resulta ser una gran ventaja para las Mypimes que realizan a conciencia esta actividad, ya que cuando efectivamente se identifica el riesgo es posible realizar prácticas específicas para diferentes sectores y procesos, generando soluciones sostenibles en el tiempo a bajo costo, evitando así situaciones de inminente peligro.

La acción preventiva y correctiva para implantar las medidas pertinentes, incluye para cada actividad el plazo de su ejecución, la designación de responsables, la asignación de los recursos humanos requeridos y la aportación de materiales necesarios para su ejecución. Las medidas de prevención y control que deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, tiene en cuenta el siguiente esquema de jerarquización.



Figura 2 Jerarquía de controles

Nota: recuperado de Codelco [https://www.codelco.com/prontus\\_codelco/site/artic/20110713/pags/20110713122010.html](https://www.codelco.com/prontus_codelco/site/artic/20110713/pags/20110713122010.html)

Desde el punto de vista de las acciones preventivas y correctivas frente a los accidentes y enfermedades profesionales, la gestión debe focalizarse en barreras duras: eliminar, sustituir y controles de ingeniería, Es por ello que “las empresas deben gestionar sus riesgos desde una perspectiva estratégica, táctica y operativa. Es decir, todos los responsables de la organización deben tener métodos de gestión de riesgos para aplicarlos en su debido nivel de responsabilidad.

Los gerentes en el nivel estratégico, los jefes y supervisores en el táctico y los dueños de proceso en el operativo” (Qualinet Surlatina Gestion, 2007)

Esta fase permite al empresario fijar las medidas de control necesarias y verificar la eficacia de las existentes, para mantener y mejorar la seguridad y salud de sus trabajadores y de los grupos de interés, de la misma manera influye en el proceso de toma de decisiones con relación a la adquisición o cambio de maquinaria, materiales, herramientas, métodos, procedimientos, equipos y organización del trabajo.

### **Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El contexto de política hace referencia al conjunto de lineamientos voluntarios liderados por la alta dirección de la compañía con la seguridad y salud en el trabajo, la cual involucra el compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización y asegura el éxito del SG-SST., esta debe contener la fecha de publicación, debe ser firmada por el representante legal y debe revisarse mínimo anualmente con el fin de ajustarla a los cambios legales a que haya lugar; esta iniciativa gerencial corrobora la visión de la compañía mostrando a los colaboradores el interés particular por el cuidado y la protección de la salud y el medio ambiente, mostrando que todos son beneficiarios y que todos hace parte de la política y del cumplimiento de la misma, es decir trasladando estos ideales a todos y cada uno de los integrantes de la organización.

### **Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos**

Como principio de la administración se deben planear las actividades a realizar, en este caso en pro del cumplimiento de los objetivos establecidos inicialmente en el SG-SST; es así como de manera anual el empleador diseñara y desarrollara un Plan de Trabajo (PDT) avalado por la dirección general y el gestor del SG- SST, el cual debe especificar las metas, responsabilidades, indicadores, entregables, un cronograma de actividades fechado para seguimiento y la asignación de recursos necesarios y los fijados por la ley Colombiana para su adecuado funcionamiento, tales como: Recursos Humanos, Recursos Financieros, Recursos Técnicos y Recursos locativos.

Es así como la alta dirección ratifica su compromiso liderando la proyección de las actividades y asegurando la disponibilidad de los recursos, ofreciendo a los colaboradores un espacio

confortable para el desarrollo eficiente de cada una de las actividades, evitando reprocesos en el SG-SST en general por falta de responsabilidad de la alta gerencia.

#### **Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.**

Teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, se deben identificar los temas que sean relevantes según las actividades críticas, las competencias necesarias por los trabajadores de acuerdo a la tarea, por niveles y su actualización, además de evaluar por grupos los temas asociados a las brigadas, los vigías o COPASST y la alta dirección; adicionalmente antes de iniciar a laborar, se debe ofrecer a los nuevos empleados, sin importar su calidad vinculación, una inducción de la compañía en general, informando cuales son los aspectos asociados enfocándose principalmente en la seguridad de la actividad que se va a contratar, de la misma manera es importante garantizar que se hagan reinducciones periódicas a todos los empleados antiguos y asegurar los registros del personal capacitado.

Con el pasar del tiempo los empresarios han aumentado su interés por capacitar al personal, considerándola como una inversión necesaria que desde todos los puntos de vista resulta productiva, teniendo resultados positivos asociados a la calidad y al crecimiento tanto de la empresa como del empleado, desestimando el hecho de relacionarla con un gasto innecesario.

#### **Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.**

La prevención, preparación y respuesta ante emergencias se aborda mediante un plan de emergencias en el cual se deben identificar las amenazas (derrumbes, sismos, incendios) que puedan afectar la empresa así como las medidas de protección, las cuales deben responder de manera positiva y oportuna ante un acontecimiento inesperado, este debe ser inclusivo con todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos los visitantes, proveedores, contratistas y subcontratistas que eventualmente pueden estar en las instalaciones de la compañía; Para el diseño del plan se recomienda considerar la creación de alianzas con las instituciones locales o regionales, como

Bomberos de Colombia, Fondo Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, Defensa Civil, Cruz Roja Colombiana, entre otros mecanismos, quienes apoyaran el proceso de manera efectiva.

Las catástrofes naturales que ha tenido Colombia en los últimos años demuestran las fallas que como comunidad se tienen al momento de afrontar una emergencia, factores como establecer una ruta de evacuación, un punto de encuentro, un botiquín, una maleta con artículos de ayuda como agua, pitos, linterna, demuestran que existe una falla en la educación y aplicación de las medidas de atención en casos de emergencia; en esa medida este paso se constituye como un factor importante dentro de la compañía pues permite que los individuos adquieran las herramientas necesarias para afrontar cualquier tipo de emergencias, reduciendo la afectación en el entorno, el medio ambiente, las personas y la propiedad, pudiendo aplicar estos conocimientos en cualquier espacio de la vida.

#### **Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.**

Cuando se presentan incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales es responsabilidad del empleado afectado y de cualquier empleado testigo sin importar la modalidad en su contratación, informar al empleador para que se le brinden los primeros auxilios y para que posteriormente se haga el reporte a la ARL y EPS, máximo dentro de los 2 días hábiles siguientes a la ocurrencia del suceso; Después de atención de la emergencia, según los parámetros definidos en la Resolución 1401 de 2007 es obligación del empleador proceder a realizar la investigación mediante metodologías como Diagrama causa-efecto, teoría de los cinco porqués y lluvia de ideas, esta deberá ser realizada por un equipo interdisciplinario que será conformado dependiendo de la complejidad del evento, en el resultado de la investigación se establecerán las causas del hecho y se darán acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias, si el hecho ocurrido dejó afectaciones mortales, se deberá remitir copia del informe a la ARL en un periodo no superior a 15 días después de presentado el accidente.

De acuerdo a lo anterior es posible afirmar que las lecciones aprendidas que dejan los informes de las investigaciones pueden considerarse una herramienta fundamental dentro del proceso de mejora continua, toda vez que dentro de la objetividad de las mismas se permite la identificación

de las casusas de los eventos, contribuyendo en la prevención de futuros sucesos, fortaleciendo así la cultura del cuidado y autocuidado.

### **Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.**

Teniendo en cuenta que la seguridad es compromiso de todos el Gobierno Nacional quiso implementar una estrategia de seguimiento entre las empresas que permite dentro del proceso de contracciones servicios y adquisiciones de bienes velar por el mínimo cumplimiento y aplicación del SST, algunas de las actividades que se recomiendan realizar son.

- a) Establecer canales de comunicación para la SST
- b) Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente la afiliación y cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales y al sistema general de seguridad social.
- c) Informar previo al inicio del contrato los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo.
- d) Informar sobre los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridas.
- e) Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en SST.

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

En vísperas de la culminación del proceso de implementación el empleador debe realizar la verificación a la gestión del SG-SST, con el fin de evidenciar el cumplimiento de los objetivos propuestos, para ello se propone utilizar algunos instrumentos como: El establecimiento de indicadores los cuales deben estar caracterizados mediante una ficha técnica que permita evidenciar su alcance, método de cálculo, interpretación de resultados y periodicidad de aplicación; La auditoría interna como herramienta de control debe ser realizada por personal idóneo y debe establecer alcance, periodicidad y metodología para la presentación de los resultados; por último se debe contemplar la revisión por la alta dirección según lo establecido en el Artículo 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015, esta debe hacerse como mínimo una vez al año y debe quedar documentada.

La aplicación de estos instrumentos de control resulta ser muy provechosa según lo indicado por el Dr. Pedro Mendoza A. "Todo lo que se hace se puede medir, sólo si se mide se puede controlar, sólo si se controla se puede dirigir y sólo si se dirige se puede mejorar". Para este caso los resultados del proceso de medición permiten identificar tanto los procesos fortalecidos como las áreas que requieren intervención pudiéndose definir las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias que permitan la eliminación de los problemas existentes.

### Paso 10. Acciones preventivas o correctivas.

Dado a todo lo anterior cada uno de los procesos desarrollados puede dar lugar a la generación de no conformidades bien sean reales o potenciales que puedan influir en una desviación del SG-SST, para dar atención a estas se deben establecer acciones correctivas o preventivas según corresponda, para lo cual se debe aplicar una metodología que permita eliminar la causa raíz, la cual documente y soporte el plan de acción definido y permita verificar si las acciones fueron efectivas.

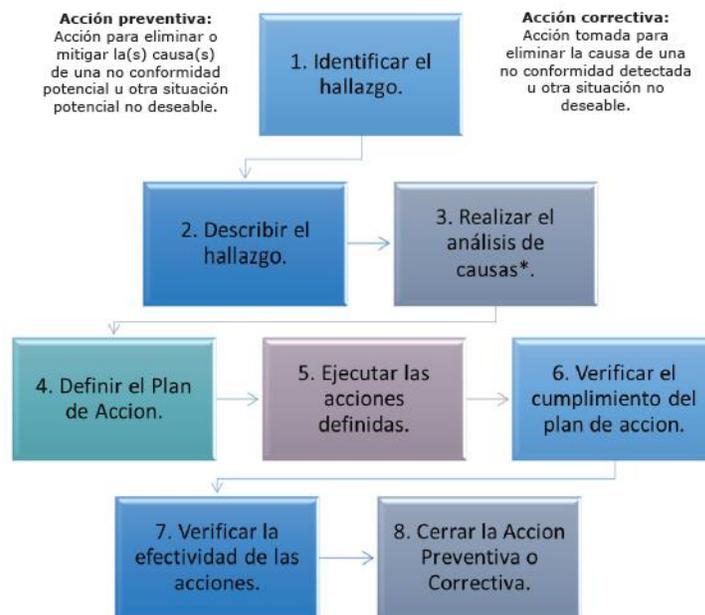


Figura 3. Esquema a seguir para determinar plan de acción.

Nota: recuperado de guía técnica de implementación de SG-SST para MIPYMES, Mintrabajo.

## **La influencia en las MIPYMES**

El motor de la economía local y la principal fuente de empleo, presente y futura, son las MIPYMES, las cuales a través del tiempo han ido fortaleciendo su estructura tanto económica como en otras materias; La implementación del sistema de gestión influencia de manera significativa dentro de los procesos de estas empresas, su ejecución puede considerarse sencilla si se ve desde el punto de vista, de que son acciones básicas que se encuentran al alcance de cualquier compañía, las cuales se deben realizar honesta y conscientemente en pro de mejorar y preservar la integridad del recurso humano.

La implementación del SG SST se puede considerar como la apertura y un gran paso en el proceso de integración de la planificación estratégica, los modelos de gestión existentes y la perspectiva administrativa del riesgo y su prevención, así las estrategias creadas para direccionar la empresa se deberán enfocar más en prevenir que en reaccionar, para lograr este estado de integración se necesita obtener un diagnóstico de todas las condiciones de la organización donde sea posible la interacción de los objetivos de producción con objetivos de prevención y que los objetivos y tareas de seguridad sean incorporados a las actividades de cada área y de cada colaborador de la organización, según su responsabilidad, alineados siempre a los objetivos estratégicos.

Según la OIT, cada año mueren más de 2,3 millones de trabajadores en el trabajo, mientras que otros 317 millones de trabajadores son víctimas de accidentes relacionados con el trabajo. Se estima que la carga económica de estas prácticas deficientes en materia de SST representa cada año 4 por ciento del Producto Interno Bruto mundial. (OIT, 2016), para obtener resultados efectivos y contrarrestar estas cifras es importante dar a la organización en todos los niveles las herramientas para aumentar su fortaleza, mejorar sus capacidades y acrecentar su potencial en el tema de STT aplicado a la organización,

Es preciso mencionar que resulta ineficaz la norma fundamentada en el ciclo de mejora continua PHVA a pesar de que permite que la organización mejore su comportamiento en materia de prevención de riesgos laborales, reducción en los tiempos de realización del trabajo y los recursos empleados en los mismos, la mayoría de las empresas mantienen idéntica la disposición técnica

con relación a la intervención de los peligros, cerrando la posibilidad de experimentar al 100% lo expuesto en el ciclo PHVA aplicado a cada caso según las necesidades particulares, su contexto, estructura, procesos operativos, y servicios.

Así mismo dentro de los procesos de implementación y seguimiento de las empresas se ha identificado que las personas que asumen este liderazgo, se han desempeñado como controladores documentales de los aspectos relacionados con SST en los lugares de trabajo, dando mayor “importancia al cumplimiento de los procedimientos y la documentación de los mismos, que al logro de los resultados establecidos en materia de protección de la salud y fomento de la seguridad con la población laboral.” (Molano Velandia & Arévalo Pinilla, 2013)

### **Beneficios para el empresario Mypimes**

La aplicación del SG-SST además de brindar las herramientas necesarias para prevenir y reducir los índices de accidentalidad y de casos de enfermedad laboral ofrece otras ventajas que se pueden consolidar en 3 tres aspectos: la rentabilidad, la ventaja competitiva y la motivación a los trabajadores, las cuales resultan ser bastante significativas teniendo en cuenta que las MYPIMES son empresas pequeñas a las cuales cualquier suceso inesperado puede impactar de manera negativa o positiva según el caso.

“Actuar para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable tiene un impacto positivo sobre las empresas y las economías. Todo gasto hecho para hacer más seguro y saludable el ambiente de trabajo debería ser percibido como una inversión, no como un costo”, (Ouédraogo, 2016), Algunas empresas aún no han dado la importancia necesaria al cumplimiento de la normatividad ya que consideran que los SG SST acarrear demasiados gastos, obviando la magnitud de los verdaderos gastos legales producidos por los daños causados en la salud de los colaboradores derivados de las actividades propias del trabajo, donde en un escenario optimista repercute en sanciones económicas y en el peor de los casos puede llevar hasta el cierre de la empresas.

La inversión económica de la alta gerencia en el diseño, aplicación, mantenimiento y seguimiento del SG SST impacta potencialmente en la compañía, ya que con esta implementación se pueden reducir gastos económicos gracias a los siguientes beneficios:

- a. Evita imposición de sanciones económicas por incumplimiento a la ley
- b. Disminuye del ausentismo laboral
- c. Reduce en la rotación del personal
- d. Reduce de pérdidas generadas por accidentes
- e. Reduce de los costos y las interrupciones de las actividades
- f. Aumenta la productividad de los trabajadores

La implementación del SG SST resulta ser una ventaja competitiva dentro del mercado pues permite al empresario sobresalir, mediante el enfoque estratégico es posible evaluar de forma adecuada los entornos de producción y prestación de los servicios, con el fin de alcanzar el objetivo establecido en el tiempo, de tal manera que se controlen los riesgos y se minimicen los efectos adversos importantes que se puedan generar en la salud humana y el medio ambiente. Esta ventaja se ve representada mediante los siguientes aspectos.

- a. Protege y mejora la imagen y el valor de la marca
- b. Satisface las expectativas de SST de sus clientes
- c. Fortalece la responsabilidad social de la empresa
- d. Mejora los niveles de eficiencia y de innovación en el control de riesgos
- e. Aumenta la disponibilidad y asequibilidad de seguros
- f. Genera confianza en las partes interesadas y fortalece la continuidad de los negocios
- g. Mejora el control de costos y aumento de los beneficios y de la cuota del mercado

Según el Dr. Sameera Al-Tuwaijri, Director del Programa de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de la OIT (Safework). “Existen pruebas claras de que una fuerza laboral saludable aumenta la productividad y beneficia tanto a las empresas como a las economías, mediante la reducción del número de accidentes y enfermedades, y del número de indemnizaciones y reclamos” (OIT & Al-Tuwaijri, 2008), esta postura se evidencia en los siguientes aspectos dentro de la compañía como ventajas relacionadas con el talento humano.

- a. Motivación del personal
- b. Mejora el compromiso de los trabajadores con la empresa
- c. Mejora las condiciones de salud y seguridad en ambientes laborales
- d. Permite conseguir una mano de obra más competente y saludable
- e. Supone un incentivo para que los trabajadores permanezcan más tiempo activo
- h. Mejora de las normas y prácticas del trabajo, los mecanismos, las políticas, los procedimientos, los programas y los objetivos de comunicación
- f. Aumenta la sensibilización e interés por la Salud y la seguridad en el trabajo

## **Conclusiones**

La responsabilidad dentro del contexto de Seguridad y Salud recae en todos, cada uno de nosotros está en la capacidad de intervenir ante cualquier situación que atente contra la Salud, no obstante se considera al empleador como primer elemento para la implementación del SG-SST, es por eso que la auténtica y veraz gestión de la seguridad y salud en el trabajo implica un convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que involucra la concepción de sistemas de trabajo sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo.

El diseño de la gestión de riesgos laborales y la implementación del SG SST dependen de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, su estructura, sus operaciones, sus proyectos y servicios, por lo que resulta indispensable personalizar el proceso.

Es de suma importancia insistir y concientizar a todas las empresas que aún no están comprometidas con este sistema de gestión, invitándolos a que diseñen e implementen sistemas de gestión encaminados a preservar la vida y la salud de sus empleados, así mismo vendrán de la mano beneficios en materia de competitividad, productividad y rentabilidad.

Es importante resaltar la participación y liderazgo de la alta gerencia dentro de cada uno de los procesos de la empresa, el aporte efectivo que se haga tiene un valor incalculable en el crecimiento corporativo, como gerentes y administradores se esta en la obligación de realizar el acompañamiento necesario para implantar y fortalecer un ambiente sano y saludable dentro de un contexto de rentabilidad económica sostenible; la experiencia de participación en un proceso de implementación de sistemas de gestión enriquece en todos los aspectos de índole profesional y amplía la percepción con relación a los beneficios que trae la implementación particularmente del SG-SST, considerándose como una ventaja competitiva dentro del mercado de las MIPYMES.

## Referencias

- Beltrán., M. B. (2017). *MinTrabajo amplía plazo para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 21 de febrero de 2017, de Portal Min trabajo:  
<http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2017/7515-mintrabajo-amplia-plazo-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-.html>
- Congreso de Colombia. (1979). Ley 9 de 1979. *Portal alcaldia de Bogota*. Recuperado el 21 de Febrero de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>
- FASECOLDA. (2015). *Cifras Tecnicas Estadisticas anuales sobre accidentalidad, enfermedad laboral y morbilidad por AT y EL*. Recuperado el 23 de febrero de 2017, de Portal Fasecolda:  
<http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>
- FASECOLDA. (2016). *Compañías y ramos autorizados*. Recuperado el 24 de febrero de 2017, de Portal Fasecolda: <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/companias-autorizadas/>
- Ministerio de trabajo. (2014a). *Decreto 1443 de 2014*. Recuperado el 23 de febrero de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- Ministerio de trabajo. (2014b). Decreto 1443 de 2014. *Portal alcaldia de Bogota*. Bogota, Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- Ministerio de trabajo. (2014c). Decreto 1443 de 2014. *Portal alcaldia de Bogota*. Bogota, Colombia. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- Ministerio de trabajo. (2016). Decreto 171 de 2016. *Portal alcaldia de Bogota*. Recuperado el 24 de febrero de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=65779>
- Ministerio de Trabajo. (2017). Decreto 052 de 2017. *Portal Mintrabajo*. Recuperado el 24 de febrero de 2017, de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-enero-decretos-2017/7508-decreto-52-del-12-de-enero-de-2017-.html>
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (1984). Decreto 614 de 1984. *Portal alcaldia de Bogota*. Recuperado el 21 de febrero de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Ministerio de trabajo y seguridad social y salud. (1989). RESOLUCIÓN 1016 DE 1989. *portal alcaldia de Bogota*. Recuperado el 23 de febrero de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Ministerio del trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. *Portal Mintrabajo*. Recuperado el 23 de febrero de 2017, de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>

- Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. (S. d. Redalyc, Ed.) *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* 2013, 48. Recuperado el 1 de marzo de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828690003>
- OIT. (2016). *La OIT insta a invertir más en la seguridad y la salud de los trabajadores*. Recuperado el 28 de febrero de 2017, de Portal organización internacional del trabajo: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_472740/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_472740/lang--es/index.htm)
- OIT, & Al-Tuwaijri, S. (2008). *Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2008*. Obtenido de Portal Organización internacional del Trabajo: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_092128/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_092128/lang--es/index.htm)
- Ouédraogo, A. (2016). *La OIT insta a invertir más en la seguridad y la salud de los trabajadores*. Recuperado el 1 de febrero de 2017, de Portal organización internacional del trabajo: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_472740/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_472740/lang--es/index.htm)
- Positiva Compañía de seguros. (2015). *Guía para la elaboración del SG-SST, desarrollada para empresas cliente por POSITIVA COMPAÑÍA SEGUROS*. Recuperado el 24 de febrero de 2017, de Portal Positiva: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:J25TWkbQm74J:https://positivaeducapositiva.gov.co/cdPositiva/web/SG-SST/Anexo%25200.Guia%2520del%2520sistema%2520de%2520gesti%25C3%25B3n/GUIA%2520DOCUMENTAL%2520SG-SST.docx+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>
- Qualinet Surlatina Gestion. (2007). Gestión del riesgo empresarial. *Revista Certificación*, 46, 36-38. Recuperado el 1 de marzo de 2017
- Ramírez, M. C. (2014). *Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia 2013 2017*. Bogotá: Universidad nacional de Colombia. Recuperado el 3 de marzo de 2017, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/47133/1/53053507.2014.pdf>
- Revista Dinero. (2016). Pymes contribuyen con más del 80% del empleo en Colombia. *Portal Dinero.com*. Recuperado el 03 de 07 de 2017, de <http://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/porcentaje-y-contribucion-de-las-pymes-en-colombia/231854>
- Servicio Nacional de Aprendizaje. (2016). Implementación del SGSS. *Portal SENA*. Recuperado el 24 de febrero de 2016, de Portal SENA.