

Determinación de la relación costo-beneficio que tiene la implementación o no del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las Mipymes en

Bogotá: una revisión bibliográfica

JAIME ALDRUAL MOLANO CUBILLOS

JAIRO AUGUSTO QUINTANA RIVEROS

**UNIVERSIDAD - ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
2021**

Determinación de la relación costo-beneficio que tiene la implementación o no del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las Mipymes en Bogotá: una revisión bibliográfica

JAIME ALDRUAL MOLANO CUBILLOS Código 98929

JAIRO AUGUSTO QUINTANA RIVEROS código 97826

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Mg. Julietha Oviedo Correa

UNIVERSIDAD - ECCI
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
2021

Tabla de Contenidos

Resumen	9
1. Título	11
2. Problema de investigación	12
2.1 Descripción del problema	12
2.2 Planteamiento del problema	15
2.3 Pregunta de investigación	15
3. Objetivos	16
3.1 Objetivos generales.....	16
3.2 Objetivos específicos	16
5. Justificación.....	17
4.2 Delimitación.	17
4.3 Limitaciones:	23
6. Marcos de referencia.....	24
5.1 Estado del arte	24
5.2 Marco teórico	35
Antecedentes	35
Resultados.	53
5.3 Marco legal:.....	56
6. Marco Metodológico	59
1 Paradigma.....	59
2 Método	59
3 Tipo de Investigación	60
4. Fases de la investigación.....	61
6.2 Análisis de la Información.	63
7. Resultados.	64
7.1 Análisis e interpretación de los resultados.	64
7.2 Discusión.....	69
7.3 Propuestas:	73
7.3.1 Que las empresas grandes apadrinen Mipymes para la creación del SGSST. .	73
7.3.2 Un impuesto para subsidiar a las Mipymes para la implementación del SGSST.	73
7.3.3 Apoyo por parte de alcaldía Mayor de Bogotá junto con la Secretaria de	
Desarrollo Económico.	73

RELACION COSTO – BENEFICIO NO IMPLEMENTAR SGSST	4
8. Análisis financiero (relación Costo – Beneficio)	74
8.1 Costo Beneficio	77
9. Conclusiones.	79
10. Referencias bibliográficas.....	82

Índice de Gráficos

1. Distribución de la Pymes según su conformación.....	19
2. Percepción sobre días de la semana ausentismo laboral.....	21
3. Percepción sobre frecuencia de las incapacidades medicas.....	22
4. Pirámide de Bird.....	42
5. Promedio de días de incapacidad por causa de ausentismo.....	48
6. Costo implementación del SGSST.....	75
7. Cronograma implementación del SGSST.....	76

Índice de Tablas

1. Sanciones por incumplimiento implementación SG-SST.....	34
2. Tamaño de la empresa por activos y/o empleados.....	46
3. Tamaño de la empresa por ingresos anuales.....	47
4. Tabla. 4. Costo de un trabajador con prestaciones	79

Agradecimientos

A Dios por concedernos la vida y con ella todas las oportunidades de superarnos para ser mejores cada día.

Agradecemos a la Universidad ECCI por la oportunidad que nos brindó en un espacio académico y virtual en este momento de pandemia, para poder completar nuestra etapa de formación como especialistas y lograr una meta más en nuestros proyectos de vida profesional.

A los docentes que con su conocimiento y profesionalismo nos entregaron las banderas del saber y con esta responsabilidad esperamos aportar a la sociedad.

A la Magíster Julietha Oviedo Correa por su paciencia y aportes técnicos para la culminación de esta monografía de grado.

Dedicatoria

A Dios sea la gloria.

A mi esposa Viviana Soler,

Mis hijos Sarahi, Mariana, Jerónimo

Mis Padres Jaime y Rubiela

Mis hermanas Jhoana, Adriana y Damaris

Por su apoyo y cariño incondicional.

Jaime A. Molano C.

A Nancy y Nelly, mis Ángeles en esta vida

A Paola y Nicolás, mis motores para vivir.

A Javier e Iván mis ejemplos a seguir.

A Margarita mi compañera de viaje.

Jairo A. Quintana R.

Nota de Aceptación

Firma Jurados

Resumen

Durante la elaboración del presente trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuestiona sobre la aplicación de lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 (derogó la resolución 1111 de 2017) y Decreto 1072 de 2015 expedidas por el Ministerio del Trabajo, mediante los cuales se genera una obligación para gestionar la implementación de los estándares mínimos del sistema como se expone en el artículo 2 de la resolución 0312 de 2019 “a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, (...) “ (190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf, s. f., p. 4)” esta obligación que se debe implementar por parte de todas las empresas, las pueden cumplir las que tiene el musculo financiero la capacidad operacional y la obligación por temas de acreditación o calidad para gestionarla, las Micro empresas, Pequeñas y medianas empresas MIPYMES, no ven en este requisito una ventaja competitiva pero si es un costo no registrado en su PyG, se invierte ya sea en horas hombre para su implementación así se tenga la obligación por parte de la ARL en asesorar a las MIPYMES en esa etapa inicial, (ojo asesorar mas no implementar) pero los demás costos de la misma no pueden ser asumidos por la falta de conocimiento, cultura de la prevención, musculo financiero y la falta de coerción por los entes de control, dejan una brecha de laxitud que con el tiempo y los estudios que se ha podido establecer

generan pérdidas en temas de ausentismo, por enfermedad laboral y enfermedad común, sin contar las pérdidas de vidas que se dan por accidentes y no se ven reflejados en las cifras técnicas, y debido a que esta implementación tiene un costo operacional y técnico de proporciones inimaginables las MIPYMES no están implementando el SG-SST, dejando el esfuerzo del Ministerio de Trabajo y los organismos de control en una salud a la bandera.

Por esta razón se puede evidenciar que las estadísticas de accidentalidad que llevan las ARL y el Ministerio de Trabajo no son objetivas no englobadas al personal que labora en las MIPYMES al 100% ya que al no contar con un SG-SST, las estadísticas de ausentismo o presentismo no cuentan con cubrimiento estadístico en el Sistema General de Riesgos Profesionales, por lo tanto, los accidentes laborales no son reportados ni investigados y serian cargados a las EPS como enfermedad común o como ocurridos en un contexto diferente al laboral.

Por ello se quiere dar una mirada crítica a esta situación y entrever una alternativa que permita generar conciencia de la importancia de este sistema para todas las empresas y la economía del país.

1. Titulo

Determinación de la relación costo-beneficio que tiene la implementación o no del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las Mipymes en

Bogotá: una revisión bibliográfica

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un sistema de obligatorio cumplimiento (Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015 Min Trabajo) para las empresas que tienen vínculos de carácter laboral, civil, comercial y administrativo, la finalidad del SG-SST es garantizar el bienestar integral, brindar ambientes laborales libres de riesgos y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad de contrato (laboral, civil, comercial o administrativo) y de generar una cultura de cuidado – autocuidado y corresponsabilidad laboral.

“Las MIPYMES en Colombia aportan el 35% del Producto Interno Bruto (PIB), según los establecieron en el “1er Congreso de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Pequeña y Mediana Empresa”, así como el 80% de la mano de obra en el País”. (Tiempo, s. f.), con este volumen de aporte al producto interno bruto, el número de trabajadores que están siendo expuestos frente a los riesgos profesionales que se derivan de las diferentes actividades económicas, y que en su mayoría son artesanales generan un aumento importante de los riesgos enfermedades profesionales y accidentes que dependiendo de su magnitud impactan al Sistema de Salud y Riesgos profesionales del país.

Los estudios de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) establecen que como consecuencia de no tener implementados los SG-SST los cuales contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades laborales se generan costos para reparar la falta de prevención “La OIT calcula que las pérdidas debidas a indemnizaciones días de trabajo perdidos, interrupciones de la producción, formación y reconversión profesional y gastos médicos, entre otros aspectos, representan el 4% por ciento del producto interno bruto (PIB) mundial (1.251.353 millones de dólares estadounidenses). Cada año mueren dos millones de hombres y mujeres por culpa de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En todo el mundo se producen anualmente 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades profesionales.”(*Salud en el trabajo artículo Temática1.pdf*, s. f., p. 3). Y estas cifras son las que se tienen establecidas dentro de los sistemas de información formal por parte de Organismos que se encarga de velar por el bienestar de los trabajadores, no hay precisión de cuantos trabajadores de MIPYPES a nivel mundial puedan estar en riesgo y este fenómeno tiene particularidades en cada país, pero si se habla de nuestro contexto, la formalidad, las empresas familiares y emprendimientos que se crean a diario por necesidad, por desempleo por no tener políticas de trabajo y de pensiones han generado este boom laboral que no tiene control y solo se basa en cálculos y suposiciones, pero que si impacta en la productividad económica del país como lo estudian entidades del sector económico que ven el impacto en el PIB, en la salud financiera del Estado y por ende en la salud de los trabajadores que están en esta modalidad.

“La Organización internacional del trabajo tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo y de posicionar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional para estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles”. *Seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo)*. (s. f.), cuando se encuentra personas que están dentro de un espacio laboral donde no les inculque una conciencia y cultura de prevención, se tenga una percepción del riesgo minimizada donde no se brinden ambientes de trabajo seguros, las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales seguirán en aumento.

No contar con un SGSST, en las Mipymes aumenta el riesgo de mantener el ausentismo, el presentismo, enfermedades y accidentes laborales, impactando la productividad nacional, el Ingreso Per Cápita (IPC) y la calidad de vida de los trabajadores.

2.2 Planteamiento del problema

En Colombia la mayoría de las PYMES y Microempresas no se han acogido a las disposiciones legales, del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 con que reglamentan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por falta de conocimiento, presupuesto o simplemente no lo ven como un beneficio para la empresa, considerando el impacto que representa para la productividad del país, es importante analizar el comportamiento de las empresas en la implementación del SG-SST, revisar las estadísticas de las cifras de pérdidas económicas por ausentismo, enfermedad laboral o accidentes laborales que tengan las entidades en Colombia, y establecer la relación Costo – Beneficio de la implementación o no del SG-SST

2.3 Pregunta de investigación

¿Cuál ha sido el comportamiento de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) en la implementación del SG-SST en Bogotá y cuáles son los factores que impiden que una MIPYME consolide este sistema en su organización?

3. Objetivos.

3.1 Objetivos generales

Analizar la relación Costo-Beneficio que tiene la no implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las MIPYMES en Bogotá, mediante la revisión bibliográfica actual de la implementación del SG-SST en las MIPYMES.

3.2 Objetivos específicos

Revisar información documental y consolidar las cifras de implementación del SG-SST de la MIPYMES en Bogotá con el fin de establecer la falta de implementación y plantear posibles soluciones al problema.

Determinar las principales limitaciones que presentan las MIPYMES para la implementación y consolidación el SG-SST, con el fin de determinar los posibles efectos de la no implementación de los SG-SST en Bogotá.

Proponer metodologías que permitan justificar su implementación basados en los resultados de las limitaciones para la implementación del SG-SST.

5. Justificación

Con el presente trabajo se pretende verificar la información que reposa en las diferentes entidades privadas y del Estado respecto al comportamiento de la implementación del SG-SST, en la MIPYMES de la ciudad de Bogotá, ya que como se puede observar de primera mano este sector de la economía es demasiado formal, demasiado disperso y solo se ve la evasión de los recursos a través de entidades como la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) que está atenta a la evasión parafiscal pero no hay alcance para evidenciar que factores disminuyen la productividad de las empresas reflejadas en el ausentismo por enfermedad o el presentismo debido a los factores psicosociales de los trabajadores que cargan a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y las Administradoras de Régimen Pensional (ARP) a pagar incapacidades permanentes y ponen una talanquera a la producción económica y social, aunado a que la regulación en Colombia tiene unos visos de debilidad en el control de la aplicación ya sea por la falta de fuerza jurídica de las normas que establecen los sistemas, o sencillamente que no hay manera de controlar a todas las empresas que se crean para que desde su inicio cuenten con el SG-SST y la falta de cultura por parte de empresarios y trabajadores determinan esta falencia en el sector laboral que tienen la MIPYMES.

4.2 Delimitación.

El trabajo se enmarca a la información bibliográfica que se encuentre en los repositorios institucionales o medios académicos referente a las MIPYMES, sobre SG-SST en Bogotá y la normatividad legal que regula esta implementación.

“La frecuencia de los accidentes y enfermedades laborales en las micro y pequeñas empresas es un 20% más alta que en las medianas, y un 40% superior que en las grandes” (OIT, 2015), esto puede ser interpretado como la falta de inversión en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo con diferencia a las grandes empresas. “Más del 62% de las Pymes son de carácter familiar, aunque un 23% de estas tiene gerencia independiente, en ocasiones las empresas familiares no cuentan con un músculo financiero que les ayude a sostener unas empresas incluso dentro del presupuesto realizado un SG-SST no estaría entre las prioridades a financiar”. («Gestión de las PYME», 2017a), algo que hace que este trabajo tenga una preponderancia frente al planteamiento del cuestionamiento la relación costo beneficio de implementar un SG-SST, que es visto como un gasto, no es tangible, no representa un ingreso económico no da una ganancia económica real, pero al momento de existir alguna novedad médica o de accidente laboral, se carga al sistema este gasto, se invisibiliza la problemática y solo se toma conciencia cuando entran aspectos legales para reclamar derechos inalienables del trabajador al dejar secuelas y en casos extremos la pérdida de vidas humanas que entran a hacer parte de un número que muchas veces no es visto en el contexto laboral.

En un estudio realizado por Ignacio Urueta encontró que en Colombia “un 47% de los microempresarios se endeudaron, de los cuales un 28% son créditos formales. Del total de créditos, un 66% se destina a capital de trabajo, un 17% a inversiones, un 7% a atender emergencias, un 6% a pago de deudas y un 5% a diversificación de ingresos. Por otro lado, un 20% de los encuestados mostró insatisfacción con el crédito formal” esto es una muestra de la dificultad que se encuentra las MIPYMES para conseguir una solvencia

financiera y logren consolidarse en el mercado sin tener que cerrar sus puertas y sin tener la necesidad de conseguir mas y mas créditos los cuales al final será difíciles de pagar por sus altos costo de los intereses (*estudiocompleto.pdf*, s. f.)

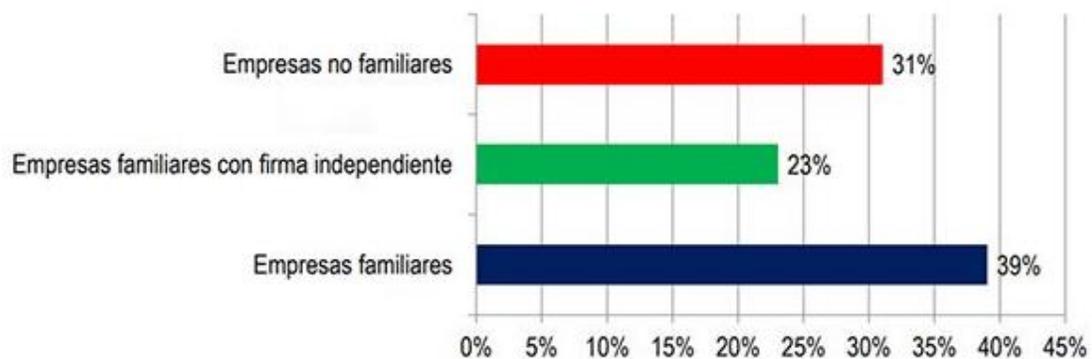
En el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de Colombia se encuentran inscritas 725.160 empresas, de las cuales 622.714 son Pyme (86%) de acuerdo a su tamaño a corte de 2016.

“POSITIVA Compañía de Seguros actualmente cuenta con el 65% de las empresas Pyme afiliadas al SGRL, de las cuales, 189.931 (31%) correspondiente a los segmentos micro, pequeña y mediana empresa. Así como 209.415 (34%) empresas Unipersonales.

Aproximadamente el 50% de las Microempresas está por fuera de los registros de las Cámaras de Comercio” (Confecámaras).

Grafico 1.

Distribución de la Pymes según su conformación



Fuente: Gran Encuesta Pyme de ANIF 2015-I

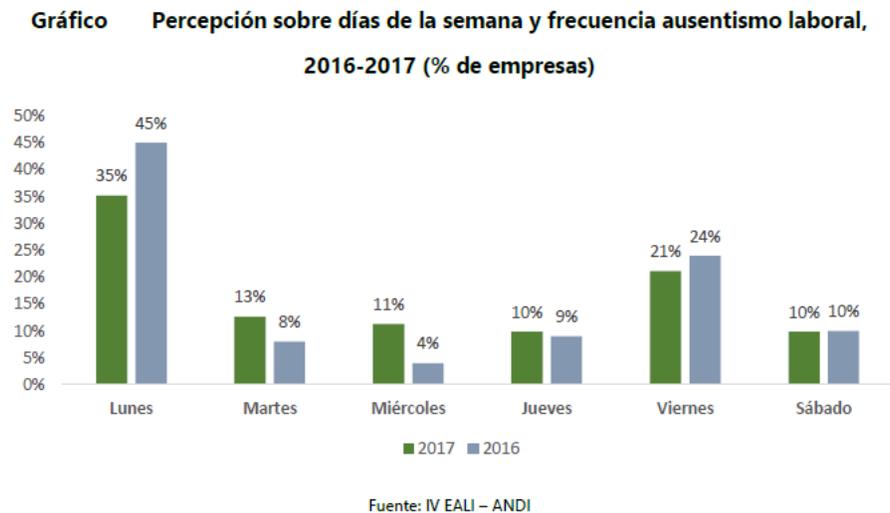
Con un porcentaje calculado del 50% de empresas no registradas, el número de trabajadores en riesgo por accidentalidad y enfermedades laborales en las diferentes industrias y sectores son un foco de trabajo para la implementación de los SG-SST, que

permitirían de alguna manera crear cultura de prevención, fortalecer los planes de capacitación para evitar enfermedades musculo esqueléticas, por posturas y trabajos repetitivos, y ahora con las nuevas circunstancias ocasionadas por la pandemia por el COVID-19 la modalidad de trabajo en casa puede disparar patologías no visibles como los trastornos depresivos que se generan por el encierro y el estrés laboral por sobre carga que no está siendo reconocido por las empresas, que están pidiendo productividad en medio de la crisis económica que tiene al mundo de rodillas.

Estudios realizados por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, han podido evidenciar que los ausentismos laborales en las empresas generan pérdidas económicas debido a dos (2) factores relevantes en este tipo de ausentismos, el primero es la carga labora que se acumula en el equipo de trabajo para suplir este ausentismo por enfermedad laboral, en los estudios de riesgo psicosocial se evidencia esta calamidad no física sino psicológica, ya que entre más se trabaja menos se descansa hay más posibilidad de error en el trabajo repetitivo o de riesgo, se desmotiva el persona y si no es posible que esta persona falte se debe contratar a alguien para que supla esta falencia y va con cargo directo a la nómina de la empresa, si no hay recuperación se debe reubicar en la empresa teniendo en cuenta las recomendaciones, adquiere un fuero por enfermedad y se debe contratar al remplazo y la otra cara de la moneda es la carga prestacional que recae en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), debilitando el sistema y generando cargas indirectas a todos los aportantes al sistema, como lo expone el segundo informe de seguimiento sobre salud y estabilidad en el empleo, “el ausentismo se ha incrementado en un 62% de las empresas encuestadas y los ausentismos tiene

épocas del año que son de mayor impacto” (*ANDI - Salud y estabilidad en el empleo.pdf*, s. f., p. 42),

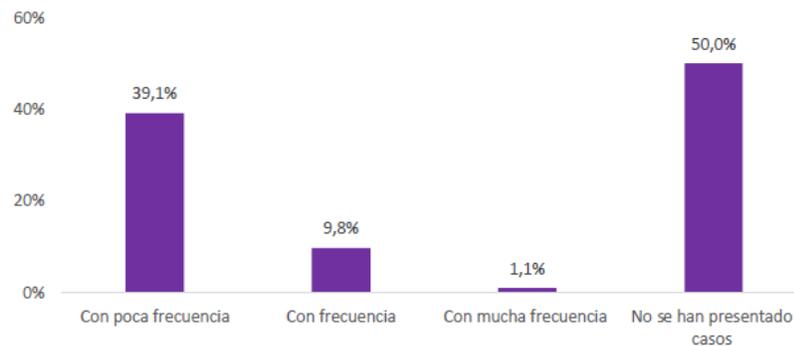
Grafico 2.



Estos ausentismos por enfermedad laboral también tiene una consecuencia paralela que es el abuso del derecho que algunos empleados aprovechan de su condición agravando su sintomatología que muchas veces no puede ser clínicamente refutada o en su defecto se generan incapacidades falsas hasta por dos (2) días que en la legislación actual por estar a cargo del empleador no son detectadas y si afectan el PYG de la Mipyme por tener un músculo económico menor (*ANDI - Salud y estabilidad en el empleo.pdf*, s. f., p. 46), posiblemente muchas de estas incapacidades podrían disminuir, si se tiene un SG-SST implementado que permita a través de la prevención y los seguimientos de enfermedades o diagnósticos tempranos fortalecer planes de mejora como las pausas activas, adecuación de puestos de trabajo, análisis de carga laboral y demás programas que el SG-SST tiene como herramienta para mejora de la salud de los trabajadores.

Grafico 3.

Gráfico Percepción sobre la frecuencia de las incapacidades médicas falsas o manipuladas -2017 (% de empresas)



Fuente: IV EALI – ANDI

Los beneficios de la implementación de un SG-SST en las MIPYMES, está enfocado en la prevención de enfermedades laborales que pueden ser identificadas con antelación generando un bienestar físico, psicológico y económico a los trabajadores y que se debe ver reflejado en una ganancia no tangencial para la empresa, esta ganancia no tangencial es la continuidad de la labor, la productividad de los empleados y la fidelización por un clima laboral sano y productivo, al hacer un balance por las pérdidas del ausentismo y el presentismo laboral en una MIPYME se evidencia un mayor impacto debido al número de trabajadores que está soportando la operación de la misma.

Cuando las MIPYMES se acogen a cumplir la normatividad e implementan un SG-SST comienza un fortalecimiento en:

“Potencializar el talento humano, valorarlo, cualificarlo e identificarlo con los objetivos de la organización Asumir liderazgo por parte de los directivos.

Establecer políticas de gobierno corporativo y contribución a la madurez de los procesos organizacionales, prepararse para el cambio.

Informar y educar a los empleados sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, se debe disponer de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.

Realizar la valoración de los riesgos para evitar accidentes.

Conjunción de distintos enfoques con un objetivo común.

Uso de mejores prácticas en Seguridad para resolver problemáticas comunes.

Control de tiempo, costos y recursos para obtener ventajas colectivas”. («Gestión de las PYME», 2017b)

4.3 Limitaciones:

Una de las limitaciones que tiene este trabajo es la desactualización de la información que se tiene por parte de las organizaciones o empresas del Estado en materia de cifras toda vez que los estudios los resultados y las encuestas tiene periodos de análisis hasta el 2018, más adelante no hay información que se pueda tener como confiable, motivo por el cual el trabajo tiene una luz de falencia en este aspecto, que para la fecha de elaboración de este proyecto de grado y debido a la pandemia por el COVID -19 muchas MIPYMES han cerrado sus puertas y se han creado nuevos emprendimientos que por razones lógicas y con lo que se estableció en la investigación documental, el incremento de estos emprendimientos no cumplen con la implementación de un SG-SST debido a las condiciones económicas del país y del mundo, ya que la economía juega un papel preponderante en el cumplimiento de metas y objetivos a nivel empresarial y saliendo de esta pandemia la recuperación económica del país no tiene buenos augurios de prosperidad, máxime que se plantean reformas tributarias, la DIAN está iniciando unos

controles a la evasión fiscal que por cultura nuestro país tiene a través de procesos como facturación electrónica entre otros y no nos beneficia para poder prosperar y salir de la crisis que golpea a los pequeños y medianos empresarios.

6. Marcos de referencia

5.1 Estado del arte

El estado del arte para este estudio está referido a la bibliografía que se encuentra disponible respecto a los dos pilares del presente trabajo de investigación, el primero referente a la importancia de las MIPYMES en el contexto de la dinámica económico laboral en Colombia y en particular en Bogotá, y el otro enfoque está basado en la revisión documental de como es el comportamiento en la implementación o no del SG-SST y en la problemática, antecedentes, experiencias, fuentes y nuevas experiencias presentadas al interior de las MYPIMES.

El presente trabajo de investigación pretende demostrar en que medida en Bogotá la mayoría de las Mipymes no tiene implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, como lo instituye el Decreto Único Reglamentario de la Salud 1072 de 2015, y en consecuencia por esta falta de la implementación de este programa se ve afectado el bienestar de los empleados, la productividad empresarial y por ende la productividad del país.

Uno de los sectores que más impulsa la economía de nuestro país está en la fuerza laboral y productiva que generan las MIPYMES, debido a que en Colombia los estudios generados por entidades oficiales como el Ministerio de Comercio establecen que

generan más del 80% del empleo en el país (Herrera Díaz et al., 2020, p. 9), y adicionalmente “el 90% del sector productivo como lo dejó expuesto el 1er congreso de seguridad y salud en el trabajo SST de pequeñas y medianas empresas Mipymes y cuyo aporte al PIB es del 35%” según la misma fuente (*MiPymes representan más de 90 del sector productivo nacional y generan el 80 del empleo en Colombia ministra Alicia Arango - Ministerio del trabajo*, s. f., p. 1) en países como Colombia donde el mayor empleador dejó de ser el Estado y ahora la economía globalizada está a cargo de unos pocos empresarios, estos empresarios deben observar las directrices que emana el Estado Colombiano en materia de implementación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales buscan garantizar entornos sanos y productivos laboralmente hablando.

Debido al crecimiento y relevancia de las MIPYMES en materia de fuente de trabajo la implementación de un SG-SST, es necesario para poder darle al sector de mayor productividad e impacto económico una base que minimice los ausentismos laborales y de manera indirecta se aumente la productividad laboral por tener espacios laborales más adecuados como lo manifiesta Matabanchoy en su estudio de la salud en el trabajo, esta área está enfocada en el bienestar de los trabajadores, fundamental para las empresas en términos de productividad, sostenibilidad y competitividad, apoyado en el contexto personal y familiar de los trabajadores (*Salud en el trabajo artículo Temática1.pdf*, s. f., p. 2).

Ana María Bulevas en su tesis, pudo establecer dentro de su análisis de investigación frente al cumplimiento de la implementación de los estándares mínimos para la

configuración del SG-SST en las PYMES en el Valle del Aburra, que solo las PYMES entre 11 y 50 empleados cumplieron parcialmente con la implementación de los estándares, encontró además en su estudio que la falta de un profesional en el SG-SST, impide la correcta articulación de cada una de las fases que tiene como fundamento la resolución 312 de 2019, en este estudio de investigación encontró que solo un 25% de las personas que estaban al frente de la implementación de los estándares mínimos, tenían la formación o conocimientos en SG-SST, lo cual conlleva a que no se genere el cierre del ciclo PHVA que debe tener un sistema, no se da la importancia a la prevención de los accidentes y no se tiene claro el beneficio que deriva tener un buen SG-SST, esto es una muestra más de las dificultades que se presentan al momento de implementar los estándares mínimos para el SG-SST (*Proyecto Ana María Buelvas.pdf*, s. f.)

“La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es la base en materia de prevención como se ha podido notar en las cifras de importancia del nivel de vinculación de mano de obra a nivel nacional en la MIPYMES, es importante establecer hasta donde se hace el esfuerzo por tener al interior de estas empresas los sistemas para su correcto desempeño en velar por el bienestar de los trabajadores, algunos estudios en materia de implementación del Sistema en MIPYMES han arrojado que hay un 90% de desconocimiento en las Mipymes sobre la obligación y reglamentación del SG-SST” (Herrera Díaz et al., 2020, p. 9), y en otros estudios se establece que el tiempo y el dinero que se debe emplear para esta implementación son factores que impiden esta implementación (Cruz & Lozada, 2019, p. 1), la combinación de estos dos ítems son poderosos justificantes para que no se haga el esfuerzo para la

implementación del Sistema, no obstante lo anterior debido que no se tiene una cultura de previsión y se conoce una relación costo – beneficio palpable en cuanto a esta disminución de gastos por presentismo, ausentismo, AT y EL las empresas ven un gasto sin retorno para la empresa, además de los problemas que representan la creación de empresa en Colombia en donde los costos de puesta en marcha son altos y la rentabilidad en los primeros años es mínima cuando no es nula y termina en el cierre de estas empresas.

Luz Dary Hernández en su trabajo de grado hace un estudio juicioso en el cual se establece no solo la importancia de las PYMES en el sector económico y productivo, sino que también logra determinar que la implementación del SG-SST, tiene dificultad debido a la falta de recursos económicos para su implementación, además de que la misma implementación no se ve de manera holística, más bien se ve como un proceso individual y por consiguiente en la tesis ella expone la necesidad de generar una planificación estratégica que incluya al SG-SST como un mecanismo de dinámica empresarial que potencialice y permita a una empresa prever y disminuir los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, un indicador adicional de la falta de visión a futuro para la implementación de mecanismos que velen por el bienestar de los trabajadores y la cuantificación de la pérdida económica por los ausentismos por enfermedad y accidentes laborales que afectan también la economía del país. (*HernándezArizaLuzDary2018 .pdf*, s. f.)

Con este panorama se enfocó el trabajo en la tarea de ahondar en la revisión teórica de los documentos electrónicos y textos que se han registrado en esta materia y con ello dar un

piso estadístico a nuestro trabajo de investigación y con ellos poder generar el diseño de una guía o alternativas que permitan a la MIPYMES la creación de un SG-SST que cumpla con la normatividad legal vigente, que brinde bienestar a los trabajadores y se cree una cultura de prevención en este sector de la economía en Bogotá.

“Las carencias en la creación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo no sólo se encuentran en las normas que las regulan las crean o modifican, sino también tiene un factor humano que está basado en la interpretación y aplicación de las normas legales que reglamentan tal institución. En todo este marco metodológico e interpretativo se generaron situaciones que ocasionaron problemas en la parte práctica o de acondicionamiento; para delimitarlo, este autor se ha planteado realizar un diagnóstico que, a partir del estudio teórico doctrinal realizado, permita precisar las principales insuficiencias de los SG-SST en las MIPYMES y su incidencia en la aplicación de la responsabilidad social empresarial”.

(Céspedes Socarrás & Martínez Cumbreira, 2016)

La seguridad industrial en nuestro país ha tomado importancia en los últimos años, todo gracias al índice de accidentalidad que se ha aumentado considerablemente en las empresas, según cifras de la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social en el 2006 acumuló 295.052 accidentes, 11,9% por ciento más que en todo el 2005, mientras que entre un año y otro los afiliados a las ARL aumentaron 10,4% por ciento; hasta el mes de abril del presente año ya se llevaba una cifra de 97 accidentes (González, s. f.), este aumento en la accidentalidad puede estar íntimamente ligado a la falta de prevención y desconocimiento de factores que pueden alterar las condiciones

laborales o humanas que tiene cada uno de los trabajadores y que por falta de seguimiento y aplicar los programas que tiene el SG-SST para esta prevención podrían disminuir estas novedades médicas o accidentes laborales.

“La evaluación de los riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo, que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la Organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”

(Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf, s. f.)

Catalina Loaiza Magíster en Higiene y Seguridad industrial en su tesis magistral, propone el diseño de una guía de gestión e información para trabajo seguro en pequeñas y medianas obras que permitan dar cumplimiento a un sistema de gestión y cumplimiento de la normatividad aplicable para la prevención de accidentalidad y enfermedades laborales en el territorio nacional para el sector de la construcción, si se tiene en cuenta el gran aporte que tiene este sector en el desarrollo y la generación de empleo en la ciudad, usando una metodología explicativa, realizando una caracterización en empresas del sector de construcción con el fin de establecer la estructura de las mismas de pequeño y mediano tamaño, incluyendo el comportamiento de estas mismas y dadas las características de cada una de esta manera se podría hacer un símil para todas las MIPYMES en las cuales está enfocada esta tesis.

“Se logra diseñar una herramienta tipo guía de actuación que combina una información técnica en SST, con recomendación puntuales para el pequeño y mediano empresario que

busca garantizar la implementación de un SG-SST, entendiendo la complejidad de los conceptos tratados que se desprenden de la normatividad legal vigente en el momento, y que en otros casos las personas que ocupan el cargo de líder del proceso y que adelanta las actividades es personal con un poco de experiencia”.

“Se implementó la guía respetando el ciclo P-H-V-A como búsqueda de un sistema que aporte valor y no lo contrario que sería presentarse como una carga para la PYMES que no cuenten con los recursos económicos, humanos, de infraestructura suficientes para el desarrollo de las actividades lo que permitirá el mejoramiento de los procesos y vincular a las ARL que en su misión de apoyar a las empresas en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, es muy importante porque estas pueden cerrar el bache de información y acompañar en aquellas actividades que por su complejidad supera el conocimiento”. (*Larrarte - 2017 - diseño de guía para la implementación de sistema d.pdf, s. f.*)

Cabarcas Ana Helena, en su trabajo de investigación “Beneficios Económicos De Implementar El SG-SST en la empresa Liven S.A.S de la ciudad de Cartagena” concluye que “Se evidencia la vulnerabilidad de la organización en el control de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, en la evaluación de la efectividad de las medidas implantadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas que incluyen los reportes de los empleados, la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los empleados y la caracterización de las condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad y el registro y seguimiento de todos los resultados de los

indicadores que han sido definidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización.” Ana Elena Cabarcas en su trabajo de grado deja al descubierto que los trabajadores dentro de una empresa quedan expuestos a sufrir lesiones y enfermedades laborales desmejorando las condiciones de salud a las que por derecho tienen y los empleadores están en el deber de brindarles a sus colaboradores. (Mármol, 2019)

Adriana Arévalo y Wendy Lozada en su investigación de grado, deja en evidencia que muchos de los empresarios no realizan la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo porque lo ven como un reto el cual genera un gasto económico sin observar los beneficio que esto sobrelleva durante el diseño, desarrollo e implementación del SG-SST, donde los beneficios no son únicamente legales por las multas que describe el decreto 171 de 2016 del Ministerio del Trabajo los cuales pueden llegar a los 500 S.M.M.L.V., sino también el beneficio para los trabajadores involucrados en el cuidado de la salud física , mental y social brindándole espacios libres de peligros, convirtiéndose en personas más productivas y desempeñando sus labores con más productividad. (Cruz & Lozada, 2019a)

También las autoras del trabajo de grado identificaron “que las principales barreras que tienen las PYMES para la implementación del SG-SST son la falta de tiempo y compromiso del personal, falta de liderazgo o continuidad en la persona encargada, la documentación excesiva y bajos recursos para facilitar su seguimiento y control, los recursos económicos y el inadecuado entendimiento de los requisitos de las normas” (Cruz & Lozada, 2019), una de las herramientas más valiosas con las que cuentan las

empresas y las MIPYMES si se atreven a tomar la decisión de buscar la mejora continua son las normas internacionales ISO entre ellas especialmente la 45001 del 2018 la cual le da pautas a los empresarios para brindarle y proporcionar ambientes de trabajo con menos riesgo a que se presenten accidentes o enfermedades laborales.

Xavier Orlando González Lesmes en su ensayo sobre *“La Importancia de la Implementación de un Sistema de Gestión Como Ohsas 18001 del 2007”* demuestra unos beneficios que se consiguen gracias a la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, por medio de la identificación de peligros y el tratamiento de riesgos tomando como base OHSAS 18001 la cual, “determina la importancia de la norma en todo el nivel organizacional de la empresa, a su vez poder mejorar la eficiencia y consecuentemente reducir los accidentes y la pérdida de tiempo de producción, Incrementar el control y la reducción de peligros y riesgos a través de la definición de objetivos, metas y responsabilidad frente a un Sistema de Gestión”. (Lesmes, s. f.).

En la tesis de grado realizado por Gloria Esperanza Ortiz para obtener el título de administración en seguridad y salud en el trabajo, “¿Cuáles son las principales barreras existentes en las PYMES durante la implementación de los sistemas de integrados de gestión?”, realiza una descripción detallada de las principales causas que tienen los pequeños y medianos empresarios para poder realizar una implementación adecuada que alcance a dar cobertura todos los miembro de las empresas y mejorando los ambientes de trabajo y disminuyendo la posibilidad de que un riesgo se materialice y genere daño, lesión o desencadene en una enfermedad. La primera barrera es el recurso humano, al cual se le suman otra variantes como el desconocimiento, falta de compromiso o

simplemente el tiempo que se les brindan no es el suficiente para desarrollar las actividades que con llevan el cumplimiento de un ciclo PVHA durante la implementación de un sistema de gestión y esta actividades terminan sobrecargando a la persona encargada de realizarlas y desarrollarla dando un giro de ser una ayuda en la prevención de riesgos y convirtiéndose en una sobre carga laboral ya que tiene que cumplir con múltiples funciones, el recurso económico también influye mucho y es una de las principales causas que se delegue esta función a otra persona que está dentro de la compañía y tenga alguna noción o conocimiento del tema, esto porque lo ven más como un gasto y no como una prevención, además de no contar en ocasiones con un musculo financiero que aporte dentro de un presupuesto y un cronograma de actividades debidamente planificada, existen otras variables que la autora nombra como los recursos tecnológicos, el desconocimiento parcial o total de las normas, falta de asesoría y acompañamiento de las ARL debido a baja cotización que se realiza por arte de las MIPYMES, la reinversión en temas de prevención es poca o en ocasiones nula por falta de conocimiento en la solicitud de estos programas de capacitación, educación, prevención y otra gran cantidad de actividades que el Ministerio del Trabajo tiene descritas a cumplir a las administradoras de riesgos laborales.(Sastoque, s. f.)

Rubén Antonio Pardo, realizo una tesis enfocada en una guía para implementar los costos de la implementación del SG-SST, generando un equipo de trabajo interdisciplinario con especialistas en áreas como economía, SST y docentes de las áreas de SG-SST para poder llegar a una conclusión de la viabilidad para calcular el costo promedio de una implementación para la PYME llegando a la conclusión de la dificultad de poder

establecer esta métrica económica ya que cada empresa tiene sus propias necesidades y prioridades dejando una puerta abierta para continuar buscando alternativas que permitan generar una cuantificación de esta implementación y compararla con los beneficios asociados a la prevención. (*Pardo - Guía Estimación de Costos Implementación.pdf*, s. f.)

Si se analiza la situación que se puede presentar dentro de una MIPYME la cual no cuenta con un SG-SST o incumpla las normas del SG-SST y por ende no afilie al Sistema de Seguridad Social a sus trabajadores, que uno de ellos sufra un accidente laboral o adquiera una enfermedad laboral puede verse expuesto a sanciones de tipo legal por el incumplimiento a las normas legales vigentes como lo describen, más exactamente el decreto reglamentario 472 del 2015 señala 4 tipo de multas Sanción pecuniaria o multa, clausura temporal, definitiva o suspensión inmediata del lugar de trabajo, y en ciertos casos los trabajadores se verán sometido a atropellos por descuentos injusto en las incapacidades ya que una incapacidad por ARL se pagara al 100% de su salario asignado y una incapacidad por EPS será pagada al 66.6% del salario devengado, a esto sumado en la deficiencia en la rehabilitación, entrega de medicamentos o posibles cirugías en caso de ser necesario.

Tabla 1. Sanciones por incumplimiento implementación SGSST

Tamaño de empresa	Numero de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, Inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			Valor Multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Recuperado del MINTRABAJO, Decreto reglamentario 472 de 2015, capítulo II, Artículo .5.

Por otra parte Jaramillo Salgado, Víctor Hugo en su artículo “Las empresas familiares frente a la implementación de Sistemas de Control de Gestión” publica cuales son las

razón que dificultan el diseño de un sistema de control de gestión en las empresas familiares “Se cree y justifica el concepto el Creador o Fundador es irremplazable” esta falsa creencia puede llegar a ser una de las principales discordias familiares y empresariales que en ciertos caso llega a ser el responsable de la liquidación de estas dentro de las MYPIMES ya que al creer que son indispensables creen tener la razón en la toma de decisiones y no tendrán en cuenta la de los demás. También describe que “Existe una carencia de Sistemas de Información y Control de Calidad. No hay una inversión real para obtener información que ayude a la toma de decisiones” La falta de información y actualización en nuevas tecnologías, normatividad y temas empresariales puede llevar al fracaso donde las empresas se vean en sanciones o pérdida de clientes a no contar con la posibilidad de atender las necesidades de los clientes”.(Jaramillo Salgado, 2002.pdf, s. f.)

5.2 Marco teórico

Antecedentes

La Seguridad y Salud en el Trabajo día a día continúa mostrando grandes avances para seguir preservando la salud, entendida como un bienestar físico mental y psicológico la nueva normativa como leyes, decretos, resoluciones, etc., la tecnología del software, el talento humano con capacitaciones y competencias, son de gran apoyo durante este proceso que apuntalan la búsqueda del principio fundamental de la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones.

“El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, el cual

estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, (MinProtec.guiatecnica.pdf, s. f.), esto con el fin de consolidar, unificar y brindarles herramientas y guías de implementación a los empleadores del sector público y privado para que busquen brindarles a sus colaboradores ambientes de trabajo sanos, proteger y preservar la vida de sus trabajadores, identificando peligros y evaluando los riesgos a los que se encuentran expuestos, que permitan prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y poder obtener un equilibrio en la salud, mental física y social. Todas las personas que desempeñan actividades bajo un contrato laboral sin importar la actividad económica están 100% expuestos a riesgos laborales los cuales pueden afectar no solo el bienestar laboral también el bienestar personal y familiar, siempre existe el riesgo inminente y más cuando no se cuenta con herramientas de identificación y control a estos riesgos.

Pero para entender más este panorama se debe partir del concepto de Riesgo, se entiende como la probabilidad de que un peligro se materialice y pueda causar daño en una persona, y riesgo laboral es la exposición a un peligro no controlado el cual pueda causar una lesión o desencadenar en una patología en el trabajador. Las diferentes situaciones en el día a día que tiene una comunidad trabajadora y desenvolverse en su entorno laboral sin depender de la actividad económica, hacen que se vean expuestos a factores de riesgo como físicos, mentales, sociales y emocionales, es en este entorno donde se pueden generar incidentes, accidentes o enfermedades laborales y la responsabilidad de los

empleadores es de cambiar estos riesgos en factores que cuiden la salud de todos los trabajadores.

Las medidas de prevención pueden ser individuales o colectivas, entre ellas una de la más importante es la implementación de un SG-SST pues a partir de este se desencadenan una serie de actividades organizadas y secuenciales que buscan la mejora continua y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, brindar a sus empleados espacios libres de riesgos donde puedan realizar sus funciones y tareas disminuyendo la exposición a algún factor de riesgo o peligro.

Otra actividad esencial que se desprende del SG-SST es el levantamiento de un matriz de identificación de peligro la cual indique por aéreas o perfiles el nivel de riesgo de exposición de los trabajadores, que permita hacer una priorización e implementar planes de acción eficientes para preservar la salud física, mental y social de los trabajadores.

El desarrollo del programa de higiene, seguridad industrial permitirá ofrecer un ambiente libre de agentes contaminantes haciendo control en los factores ambientales que pueden presentar patologías que desencadenen en enfermedades laborales o presentar accidentes por causa u ocasión del trabajo y el programa de medicina laboral permitirá monitorear los accidentes y enfermedades ocurridos por el desarrollo de las actividades dentro de la empresa, buscando métodos para prevenir que nuevamente ocurran y brindando una reincorporación segura a la empresa y minimizando el costo de estos posibles Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral (ATEL).

La implementación de un programa completo de capacitación con temas de percepción de riesgo, auto cuidado, pausas activas, orden y aseo, medidas de prevención según el riesgo

de exposición para evitar accidentes incidentes y enfermedades laborales, las inspecciones en los diferentes sitios de trabajo de las empresas es una medida que ayuda mucho en la prevención siendo muy eficiente ya que ayuda a identificar condiciones de riesgo que pueden causar alguna lesión o daño, estas pueden ser programadas o no programadas, se deben hacer usando listas de chequeo y los hallazgos encontrados se deberán cerrar con planes de acción lo más pronto posible para eliminar las condiciones de riesgos encontradas, en sí para una empresa y para sus empleados las medidas de prevención que se tomen no serán suficientes, entre más activo y actualizado este un trabajador en temas de seguridad menor va a ser la probabilidad de que ocurra un accidente o adquiera una enfermedad laboral, lo que redonda en menor costo por ATEL.

La resolución 0312 del 2019 la cual establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y deroga la resolución 1111 del 2017 es la principal herramienta de los empresarios para dar inicio con esta implementación, basados en esta resolución y específicamente el Artículo 3. El cual a su letra reza “Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores. Las empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III deben cumplir con los siguientes Estándares Mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores”

En este orden de ideas y teniendo como marco legal la resolución 0312 de 2019, se citan a continuación los estándares mínimos que se deben tener en cuenta para esta implementación así:

“Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST, para empresas de menos de diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II, III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.” La misma norma establece que “esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas” y para poder dar constancia de este requisito se tendrá como soporte el documento de la asignación y constatar la hoja de vida, de la persona asignada.

Otro de los estándares es la “Afiliación al sistema de seguridad integral, pensión salud y riesgo profesionales y se soportara con la copia de afiliación y planilla de pago correspondiente”.

La misma resolución establece como estándar “Capacitación en temas de SST, Se tendrá que elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros y riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, se solicitara el documento o planilla como soporte de las acciones de capacitación realizadas, donde se evidencie la firma de los trabajadores”.

No puede faltar según la resolución 0312 de 2019 el “Plan anual de trabajo de Trabajo del Sistema de Gestión de SST firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual, el soporte será el documento que contenga Plan Anual de Trabajo”.

Las “Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, egreso y periódicos, se realizarán de acuerdo con la normatividad vigente por un médico especialista en medicina de trabajo o SST con licencia vigente, se harán de acuerdo a los peligros y riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador y su soporte son los conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales”.

Otro aspecto importante que nos muestra la referida norma es “La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos esto con el acompañamiento de la ARL, se documentará con la matriz de identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos. Como constancia del acompañamiento de la ARL – se dejará un acta de visita ARL”.

“Medidas de prevención y control frente a peligros y riesgos identificados se ejecutarán las actividades de prevención y control de peligros y riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, se soportará el documento con acciones ejecutadas.” (*Resolución 0312 de 2019*).

Muchos de los emprendedores que están iniciando sus MIPYMES pueden tener el concepto errado de que la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo es algo innecesario que solo puede generar un sobre costo en el presupuesto asignado y también tomará un tiempo perdido estimando en las diferentes etapas del

desarrollo que como lo expone (el Ministerio del trabajo) (*e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178.pdf*, s. f.-b) las cuales son:

“Etapa 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Etapa 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Etapa 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

Etapa 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Etapa 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

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

Etapa 9. Medición y evaluación de la gestión en SST.

Etapa 10. Acciones preventivas o correctivas”.

El control y la cantidad de actividades que cada una de ellas conlleva, son necesarias para el bienestar de los trabajadores, pero no lo ven como una inversión en la protección de la salud y la vida de sus colaboradores o de ellos mismos, y lo peor es que si no son identificados y controlados los peligros a los que se encuentran expuestos como lo

expone la teoría de la pirámide de Bird terminaría generando cierta cantidad de incidentes, daño material y al final un accidente laboral grave o mortal.

Grafico 4. Pirámide de Bird.



Creación propia

La resolución 1401 del 2007 da una definición de accidente de trabajo la cual es actualizada con la publicación de la ley 1562 del 2012 en su artículo 3 nos define un accidente de trabajo como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera “accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión”. (*ley1562_2012.pdf*, s. f.).

Unos de los propósitos más importantes en la implementación de un SG-SST es la prevención de accidentes que brinden a las empresas herramientas eficaces que vayan con el cumplimiento legal y generen a la empresa un valor agregado en competitividad y sostenibilidad desde el marco de la mejora continua aun cuando no se vea esta mejora de manera palpable.

Existen mitos dentro de las MIPYMES que afirman que por ser pequeñas o medianas empresas no están expuestas o no tienen riesgos y peligros que puedan desencadenar en accidentes o enfermedades laborales, lo que hace que sean más vulnerables a sufrir alguno o presentar patologías por causa u ocasión del trabajo.

Las empresas o MIPYMES que implementan un SG-SST cumpliendo con los requisitos mínimos de la normatividad entre ellas la resolución 0312 de 2019 “que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y la cual deroga la resolución 1111 de 2017” (*Resolución 0312 de 2019* ▷ *Actualizada* ▷ *SafetYA®*, s. f.), obtienen una serie de beneficios que ayudan a las organizaciones a que sean más productivas, que no se generen multas por el incumplimiento a las normas y tiempos establecidos, se genere una

cultura de prevención entre los empleados, un buen clima laboral y se adquiere una buena imagen ante los clientes y ante la competencia, ofreciendo a los trabajadores formación y capacitación en prevención y temas los cuales ofrezcan competencias importantes para el buen desempeño y desarrollo de las actividades, mejorando los procesos productivos, reduciendo el ausentismo, enfermedades, accidentes y la rotación del personal.

La Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 1946, reformuló la definición de la salud “como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. “Esta definición ha permitido aceptar en la actualidad que todos los factores relacionados con el trabajo pueden causar enfermedades, lesiones o alteraciones de la salud, incluida la mala adaptación laboral”.

{*Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf*}.), A partir de este concepto se puede reafirmar en esta investigación la importancia de buscar herramientas necesarias que incentiven a los empresarios a participar activamente en el cumplimiento de la normatividad.

“Se debe tener en cuenta desde sus principios como ha sido su evolución para tener una visión clara de su desarrollo en la Edad de Bronce cuando el hombre inicia actividades artesanales y agrícolas que les exponen a riesgos laborales, pero era debido a las guerras que sufría mayores lesiones. Se puede decir incluso que el trabajo ha estado asociado desde siempre con la esclavitud y con el esfuerzo físico”. (Gallegos, s. f.-a, p. 2).

“Así, por ejemplo, la palabra trabajo deriva del latín tripalium, El tripalium era un yugo de tres palos donde se colocaba a los esclavos para darles azotes cuando no habían cumplido con su trabajo”. El trabajo bajo esta concepción fue considerado una actividad

propia de esclavos, o en consonancia a este tipo de personas que hacían esta labor se emula con, los estratos socioeconómicos más bajos. El mismo autor establece que “En particular el trabajo de tipo manual. Por ello, en la edad antigua la filosofía y la política eran las actividades de mayor prestigio, porque se basaban en el uso del intelecto en vez de las manos”. Por otro lado, en Mesopotamia, en Israel y Egipto igualmente se aplicaron reglas para sortear la propagación de enfermedades. De hecho, “Egipto es una de las civilizaciones del mundo antiguo que ha tenido destacables innovaciones en materia de seguridad y salud ocupacional. Por ejemplo, en Egipto se utilizaban arneses, sandalias y andamios como implementos de seguridad. Dichos dispositivos eran utilizados por los esclavos que se dedicaban a construir las pirámides y esfinges que adornaban la urbe egipcia” (Gallegos, s. f.-a, p. 2).

“Así las cosas se puede deducir que la práctica de protección era asumida a criterio del patrón. Se sabe por ejemplo que Ramsés II brindaba un trato especial a los esclavos que construían sus estatuas, porque pensaba que si estaban mejor descansados, alimentados y bebidos realizarían su trabajo con más gusto y por tanto las estatuas del faraón serían más estéticas”. (Gallegos, s. f.-b). Con todos estos antecedentes su evolución y desarrollo se ha encaminado a permear a todo el sector productivo de un Estado, para que se propenda por el bienestar del trabajador para lo cual se han creado organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se encarga de generar normas y directrices que los estados socios como Colombia los acoge y los hace parte del bloque de constitucionalidad y se convierte en obligación su aplicación, dentro de las normas actuales está el Decreto 1072 de 2015 que compiló del Decreto 1443 de 2014 por medio

del cual el Ministerio del Trabajo reglamentó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST – y el Decreto 472 de 2015, por medio del cual incrementaron las multas por incumplimiento de las normas en riesgo labores entre otras es decir casi 6 años después de crearse las normas rectoras en materia de SST, no se percibe el efecto que el espíritu de estas normas pretendía crear con la responsabilidad de tener los SG-SST implementados para la contribución a reducir la accidentabilidad laboral en Colombia.

Dentro del contexto de este trabajo de grado hay que tener en cuenta que se enfocará en las micro, medianas y pequeñas empresas MIPYMES, las cuales según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en Colombia hacen parte importante del crecimiento de la estructura económica colombiana, (Dini et al., 2018, p. 228) debido a la contribución que generan estas MIPYMES en el sector económico y el aporte a la generación de fuentes de trabajo así como la participación en la productividad bruta de la nación. Para entender este impacto económico, humano y productivo, es importante hacer algunas precisiones respecto al grupo de empresas que se van analizar en esta revisión bibliográfica por lo cual se debe identificar las características que definen a cada una de estas empresas hasta el año 2019, las empresas se clasificaban de acuerdo al número de activos y de empleados es así como se tenía establecidas las siguientes clasificaciones:

Tabla 2. Tamaño de la empresa por activos y/o empleados

Tamaño de empresa	Activos (SMMLV)	Empleados Totales
Microempresa	1 a 500	1 a 10
Pequeña	501 a 5 000	11 a 50
Mediana	5001 a 30000	51 a 200
Grande	30001 y más	201 y más

Fuente: Creación del autor

Esta clasificación se venía trabajando hasta que El Gobierno Nacional expidió

el Decreto 957 de 2019, mediante el cual se establece una nueva clasificación del tamaño empresarial basada en el criterio único de ingresos por actividades ordinarias, quedando a partir del año 2020 las empresas calificadas de la siguiente manera.

Tabla 3. Tamaño de la empresa por ingresos anuales.

Tamaño	Manufactura	Servicios	Comercio
Microempresa	Hasta 811	Hasta 1.131	Hasta 1.535
Pequeña	Desde 811 a 7.022	Desde 1.131 a 4.523	Desde 1.535 a 14.781
Mediana	Desde 7.027 a 59.52	Desde 4.523 a 16.558	Desde 14.751 a 74.066

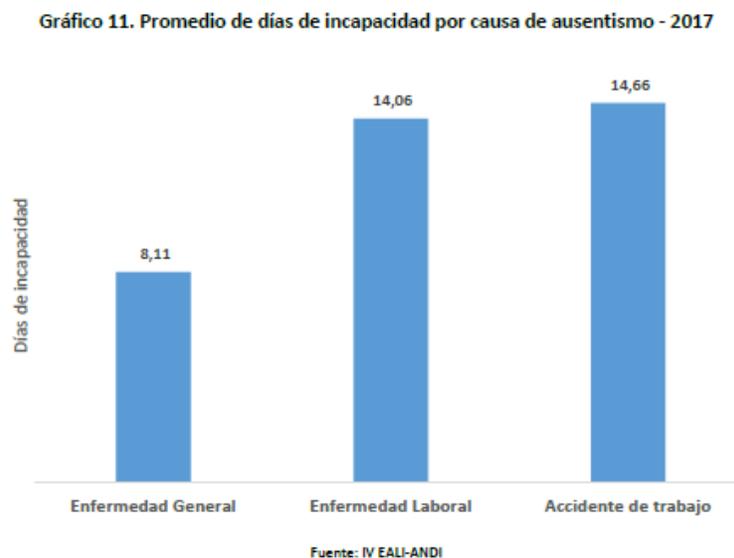
*Cifras de Ingresos por Actividades Ordinarias Anuales en millones de pesos colombianos de 2019

Fuente: Ministerio de Comercio recuperado <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/gobierno-expide-nueva-clasificacion-de-empresas-a>

Esta clasificación es la manera como el Gobierno espera fortalecer el alcance de las políticas públicas para el seguimiento a las PYMES y optimizar los recursos y ayudas a estas empresas, no obstante, el número de trabajadores en las MIPYMES sigue siendo proporcional a los recursos que se generan por la empresa y las micro, pequeñas y medianas empresas no tiene la capacidad de contratación masiva razón por la cual con la importancia que tienen esta MIPYMES como fuente de empleo y recursos económicos deben tener la capacidad de implementar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) no obstante, a la luz de la realidad son pocas las empresas que tiene el SG-SST, y las que tienen implementado el sistema es debido a que por requerimientos de contratación lo deben soportar mas no por cultura de prevención. En septiembre de 2019 en el marco del 1er Congreso de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Pequeña y Mediana Empresa, según los informes del DANE “las MIPYMES representan el 90% del sector productivo nacional y generan el 35% del PIB y 80% del

empleo de todo el país” (Tiempo, s. f., p. 1), cifras que demuestran la importancia del sector para la implementación del Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en materia de preventiva ya que las cifras que se manejan en ausentismos por incapacidad y los costos para la productividad nacional son altos, en el II informe de seguimiento ausentismo laboral y ELR generado por la ANDI se puede establecer que el 28% del ausentismo del 2017 son causados por Enfermedad Laboral y Accidente Laboral según gráfico:

Grafico 5



y además hoy por hoy con los problemas que se presentan por desempleo han generado la creación de micro y pequeñas empresas que están soportando los ingresos del 80% de la economía de país así como la contratación de la mayor parte de la fuerza laboral, y por tener estas connotaciones tan importantes deberían tener un especial apoyo por parte del Estado para la implementación del SG-SST, debido a que esta implementación tiene unas características de orden económico (ya sea por el tiempo que se invierte en la creación de

los sistemas esto implica salario, representado en el tiempo invertido y sumado a ellos los costos de los recursos físicos mínimos que se deben invertir para tener el sistema caminando).

Acerca de la Cámara de Comercio de Bogotá

“La Cámara de Comercio de Bogotá es una entidad privada que desde hace 140 años apoya los sueños de los emprendedores y empresarios de la ciudad. Por delegación legal administra los registros públicos. Trabaja por la seguridad jurídica, por el fortalecimiento del entorno y por los intereses de los empresarios. Acompaña los diferentes ciclos de vida de las empresas y promueve los negocios en Bogotá y la Región”:

2018

- “El número de empresas y establecimientos de comercio activos en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Bogotá presentó en 2018 un crecimiento de 4,9 % frente al año anterior, pasó de 728.784 unidades productivas a 764.639.”
 - “De ese total, 487.148 son personas naturales y jurídicas, y 277.491 establecimientos de comercio. Todos los empresarios deberán renovar su matrícula mercantil antes del 31 de marzo para evitar sanciones por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio” (SIC)(Bogotá, s. f.-b)
 - “De ese total, 487.148 son personas naturales y jurídicas, y 277.491 establecimientos de comercio. Todos los empresarios deberán renovar su matrícula mercantil antes del 31 de marzo para evitar sanciones por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC)”

- “Suba es la localidad con mayor número de empresas y establecimientos de comercio, con 77.638. Le siguen Kennedy, Engativá, Usaquén y Chapinero.”

Durante el último año, Bogotá y la Región continuó consolidándose como el principal centro de negocios del país con el mayor número de empresas matriculadas. Bogotá presentó un crecimiento del 4,9 % en el número de empresas y establecimientos de comercio registrados.

El total de empresas de personas naturales y jurídicas registradas en Bogotá y los 59 municipios en los que la Cámara tiene jurisdicción pasó de 465.237 a finales de 2017, a 487.141 al cierre de 2018, con un incremento de 4,7 %. El número de establecimientos de comercio creció 5,3 %, pasó de 263.547 en 2017 a 277.491 en 2018.

“La Cámara, como la aliada de los empresarios, acompañándolos en todo su ciclo de vida y contribuyendo a construir un mejor entorno para los negocios, administra los registros y reinvierte los recursos que obtiene en el fortalecimiento empresarial y en el mejoramiento de la competitividad de la Ciudad Región.

Gracias a la renovación de matrícula que realizaron los empresarios en 2018, la Entidad prestó 158.812 servicios de fortalecimiento empresarial. De esos, 98.708 emprendedores participaron en servicios virtuales de fortalecimiento empresarial, capacitándose para mejorar el posicionamiento de sus empresas. Tan solo en la región (59 municipios de Cundinamarca) se prestaron 5.320 servicios empresariales.

Más de 4.500 empresarios cumplieron sus sueños, es decir, que incrementaron su productividad, sus ventas, mejoraron su rentabilidad y reforzaron su planeación estratégica y sus procesos de innovación.” (Bogotá, s. f.-c)

El tejido empresarial de Bogotá:

“Suba es la localidad de Bogotá con el mayor número de empresas y establecimientos de comercio con 77.638, que representa el 12,1 % de la Ciudad. Le siguen Kennedy, con 65.442 empresas (10,2%); Engativá, con 62.720 empresas (8,2%); Usaquén, con 59.359 empresas (7,8 %); y Chapinero, con 54.230 empresas (7,1 %).

El sector de servicios se sitúa a la cabeza con 363.705 empresas y establecimientos comerciales (47,5 %); seguido por comercio, con 259.195 (33,9 %); e industria, con 135.931 (17,7 %). . ((*Bogotá – Región cerró el 2018 con 764.639 empresas y establecimientos de comercio - Cámara de Comercio de Bogotá, s. f.*)

2019

- Bogotá y la Región cuentan con 788.675 empresas y establecimientos de comercio a noviembre de 2019 en el Registro mercantil, de las cuales 144.550 se crearon entre enero y noviembre de 2019.
- Este comportamiento significó un incremento de 14% con respecto al mismo periodo del año anterior.
- El 91 % de las empresas renovadas antes y matriculadas ante el registro mercantil de Bogotá son microempresas. El valor total de activos de las empresas en Bogotá es de 2.281.477 billones de pesos.

Bogotá continúa consolidándose como la capital del emprendimiento de Colombia y como una de las ciudades más dinámicas de América Latina. Entre enero y noviembre de

2019 se crearon 144.550 empresas y establecimientos de comercio, 14 % más frente al mismo periodo del año anterior cuando se crearon 126.957.

El total de empresas y establecimientos de comercio activos a 30 de noviembre llegó a 788.675, de las cuales el 91,4% son microempresas; 6,1% pequeñas; 1,8% medianas y 0,66%, son grandes. Por su parte, el valor total de activos de las empresas alcanzó los 2.281.477 billones de pesos, distribuidos así: microempresas, 13.700 billones; pequeñas, 69.139 billones; medianas, 136.757 billones y grandes, 2.061.882 billones.

Sectores y localidades más dinámicos

“Las cinco (5) localidades que albergan más empresas en la ciudad son: Suba con 82.107, Kennedy con 68.389, Engativá con 63.599, Usaquén, con 61.196 y Chapinero, 55.257, mayoritariamente en sectores como el comercio al por mayor y al por menor; la reparación de vehículos automotores y motocicletas; industrias manufactureras; alojamiento y servicios de comida; actividades profesionales, científicas y técnicas, y actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, entre otras.

Los resultados reflejan el continuo crecimiento de la base del sector privado, que son las micro y pequeñas empresas las cuales requieren mayor acompañamiento para que sean sostenibles. Precisamente, la Cámara de Comercio de Bogotá trabaja de manera permanente por los empresarios y emprendedores desde la identificación de la idea de negocio, la consolidación de la empresa, hasta llegar a la internacionalización. Esto, gracias a un portafolio de servicios a la medida de las necesidades de cada emprendedor y empresario.

Tan solo en 2019, la Cámara acompañó a más de 3.500 empresas, lo cual se vio reflejado en 178.863 servicios prestados y 312.338 asistencias, logrando el cumplimiento de más de 7.000 sueños empresariales como innovar, exportar, incrementar ventas, aumentar la productividad y mejorar la liquidez o rentabilidad, entre otros”.(Bogotá, s. f.-a, 2020).

Resultados.

1. Durante el desarrollo de esta investigación, se pudo entrever varios aspectos característicos del problema que se ocupa del marco de la responsabilidad de implementar un SG-SST en las MIPYMES, como lo establece la normatividad legal vigente para la elaboración de este escrito y como se correlaciona de manera tangencial esta falencia con los índices de improductividad, ausentismo y presentismo que existe en Bogotá y a nivel Nacional.

Con la información que se obtuvo de entidades como las ARL, OIT, ANDI, FASECOLDA, y los trabajos de investigación de diversos profesionales en las áreas afines con la Seguridad y Salud en el Trabajo, (si bien es cierto cada una de ellas teniendo una característica particular en sus enfoques de medición o recolección de información,) con estos análisis y minería de datos se logró llevar a cabo el primer objetivo planteado en este trabajo de grado que estaba enfocado en “Revisar información documental y consolidar las cifras de implementación del SG-SST de la MIPYMES en Bogotá con el fin de establecer la falta de implementación y plantear posibles soluciones al problema.” ya sea por razones políticas, legales o económicas se empieza a tener un mayor grado de concientización de los problemas al no tener un SG-SST solido desde los más básicos

núcleos laborales como son las empresas familiares micro, pequeña y mediana, que permita dar un impulso real y efectivo al bienestar de los trabajadores independiente del tipo de contratación y empresa que los incluya en su proceso productivo.

2. Una mirada general al volumen de trabajos investigados, consultados y confrontados junto a las cifras emitidas por entidades (como se refirió en párrafo anterior) al interior del equipo de investigación, permitió determinar que el espíritu de la norma que está orientado entre otros aspectos a la conservación del bienestar de los trabajadores (unido a que internacionalmente se tienen tratados elevados a rango constitucional que nos obligan a implementarlos) no ha obtenido el resultado que se espera debido a que esta norma tiene un cumplimiento de un 20% de la totalidad de empresas que legalmente están reportadas en las Cámaras de Comercio, se sabe que hay un número indeterminado y muy grande de empresas MIPYMES, que no son “legalizadas” ente las Cámaras de Comercio, pero su actividad productiva si aportan al PIB del País y la economía en general y con este creciente número de empresas que día a día surgen y ahora más con la pandemia generada por el COVID-19, deja la desazón de que la norma quede como un saludo a la bandera, una norma que puede quedar rezagada en los confines de los marcos normativos, ya que al tener que sancionar con cierre de empresas o de manera económica a empresas que a duras penas pueden subsistir a la creación de ellas por los costos que representa su legalidad sería una norma que infunde más temor y sobre costo que un beneficio tangible en el impacto para estas MIPYMES, su desconocimiento de la norma o el mismo costo de su implementación por el tiempo y personal que se requiere como se demostró en uno de los trabajos relacionados en el marco teórico hacen que no sea una

alternativa interesante para el empleador o emprendedor y con ello se logró establecer el segundo objetivo de este trabajo que estaba enfocado en “Determinar las principales limitaciones que presentan las MIPYMES para la implementación y consolidación el SG-SST, con el fin de determinar los posibles efectos de la no implementación de los SG-SST en Bogotá.” dejando la premisa del desconocimiento del valor agregado que da el SG-SST a la empresa y a los trabajadores bajo la cultura de prevención y visto desde la disminución ausentismos y presentismo por ATEL.

3. Si bien es cierto los esfuerzos de la comunidad internacional a través de entidades como la OIT, OMS OPS y entidades gubernamentales al interior de cada Estado, para poder darle una importancia al bienestar y salud de los trabajadores, se aprecia que los logros son mínimos en relación con las ganancias que se obtienen por parte de las empresas sin una reinversión en el activo más importante de cualquier núcleo productivo que es el trabajador, independientemente que sea trabajo manual, mental o mixto, bajo las prerrogativas que se enmarcaron en la información analizada dentro de esta minería de datos faltan aún estrategias que acerquen más a las empresas y los empresarios a la verdadera razón del SG-SST, frente a la prevención y la relación ganar – ganar que como se estableció en el otro objetivo de este trabajo de grado hay que buscar “Proponer metodologías que permitan justificar su implementación basados en los resultados de las limitaciones para la implementación del SG-SST.” si bien es cierto el Gobierno Colombiano genera normas y busca de manera legal implementar la creación de estos sistemas, hay falencias al desconocer los motivos por los cuales no se ha implementado

de manera ideal los SG-SST en todas las empresas y se dejó de lado las necesidades de unas empresas con realidades que posiblemente no le permitan generar estos sistemas.

5.3 Marco legal:

La normatividad en Colombia respecto al tema en estudio, es amplia ya que convergen en ella factores normativos de distintos órdenes jerárquicos y de distintos ámbitos en materia legal, por ello se debe hacer un compendio de normas que de manera directa o indirecta regulan al SGSST, la importancia de estas normas en el desarrollo de este trabajo se basa en la fundamentación legal, es decir los ordenamientos que obligan a todos los implicados en el espíritu de la norma a adherirse a los preceptos que el legislador establece en cada uno de estos constructos legislativos, que si bien están lejos algunas veces de ser justos no implica por ello que se puedan obviar o interpretar de manera individual, por ello el orden jerárquico de las normas que se desarrollan no tiene un significado relevante para este trabajo y por ello se dará la referencia normativa para esta tesis, en un orden que se considera necesario, mas no jerárquico o en orden de expedición, se toma más una referencia de metodología propia y por ello se da inicio con la norma que regula todo en materia de SGSST.

El marco normativo que sustenta este trabajo es el **Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo** el cual en su capítulo 6 compila y define los criterios para implementar el SGSST, la norma establece un desarrollo llevado en un proceso lógico y por etapas basado en el ciclo PHVA regula la obligatoriedad y conformación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), quienes deben implementarlo, quienes pueden implementarlo, cuáles son los requisitos, seguimientos y

auditorias que deben generarse alrededor de esta normatividad, con el fin de implementar de manera adecuada el SGSST.

La Constitución Política de Colombia, como norma de normas hace el marco constitucional que enmarca los derechos fundamentales que se pretenden amparar a la luz del decreto 1072 de 2015 en su acápite del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta norma marco es el referente máximo para que las normas que se expidan se alineen, y no estén en contravía de los derechos como derecho a la salud, a la vida, al trabajo elementos constitutivos del SGSST.

Código Sustantivo del Trabajo Esta norma que tiene años de ser expedida 1.950, ha tenido pocos cambios o modificaciones en ella se marcan los derecho y deberes de las relaciones obrero patronales y se busca generar un equilibrio entre la parte vulnerable de la relación (trabajador) para que sus derechos estén protegidos.

Ley 9 de 1979 expedido por el Ministerio de la Salud por el cual se dictan normas en materia de medidas sanitarias y en el título III artículo 80 y subsiguientes establece las “pautas para la salud ocupacional, medidas para proteger la salud en los ambientes laborales”.

Resolución 2400 de 1979 expedido por el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social “por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”.

Decreto 614 de 1984 Expedido por la presidencia de la república “por medio del cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país”.

Resolución 2013 de 1986 expedido por el Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social “por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario de Salud Ocupacional)”.

Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social y de Salud por medio del cual “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional”.

Decreto 1295 de 1994 expedida por el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

Decreto 1772 de 1994 expedida por la Presidencia de la república "Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales".

Decreto 1832 de 1994 expedida por la Presidencia de la república “Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales”

Decreto 1834 de 1994 expedida por el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social y la Presidencia de la república “por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales”.

Ley 1562 de 2012 Expedida por el Congreso de la república “por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”

Ley 1523 de 2012 Expedida por el Congreso de la república “Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1072 de 2015 expedida por el Ministerio del Trabajo “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Resolución 0312 de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST modificando y derogando la resolución 1111 de 2019”.

6. Marco Metodológico

1 Paradigma

Para este trabajo se emplea el paradigma empírico analítico de investigación cuantitativa, basado en el enfoque holista que se utilizó para entender hasta donde la relación costo beneficio en la implementación de un SG-SST en la MIPYMES en Bogotá, permite dar aplicación a lo establecido en Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, basados en la prevención y por correlación en la disminución de los costos asociados a los ausentismos presentados por ATEL en las MIPYMES.

2 Método

El método utilizado en esta investigación es de consulta de canales de información primarias y secundarias, toda vez que esta minería de datos proviene de fuentes de información que hacen análisis cuantitativos en materia de prevención y bienestar asociados al SG-SST, artículos tesis, libros, revistas especializadas en el área de la

seguridad y salud ocupacional; divulgaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales y Compañías de Seguros, entidades como el Ministerio de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo OIT, la Federación de Aseguradores Colombianos FASECOLDA entre otros y trabajos particulares que también se enfocan en analizar el comportamiento de la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, desde diversos puntos de vista pero con el objetivo central en todos de la prevención de ATEL, no enfocados en el costo beneficio del mismo como lo hicimos pero si buscando establecer la efectividad del SG-SST.

3 Tipo de Investigación

El presente trabajo se basa en un modelo de investigación Documental, es decir que la materia base de nuestro desarrollo académico está basado en las fuentes de información emanadas por entidades gubernamentales y entidades como la OIT, en las cuales se hace un análisis del comportamiento de la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la importancia de tener un enfoque preventivo en relación a la salud de los trabajadores, así como los análisis y estudios que se han generado alrededor de los ausentismos por enfermedad laboral y accidente laboral que se registran a nivel nacional y en la ciudad de Bogotá, sin embargo la obligatoriedad de la implementación de un SG-SST, no está aún analizada de manera que se pueda entender si es una norma de papel o por el contrario se logra una concientización de la importancia de este sistema para el desarrollo empresarial.

4. Fases de la investigación

Fase 1. Recolección de información:

Una vez se delimitó el norte del trabajo y los objetivos de esta investigación fueron establecidos y enfocados a identificar las causas reales que las MIPYMES de Bogotá tienen para no implementar un SG-SST, se realizó la búsqueda de carácter digital (TIC) de fuentes de información académicas y estudios que contuvieran información de carácter específico en temas de implementación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por empresas del Gobierno y organizaciones afines del orden internacional, información que contuviera análisis de datos de las MIPYMES a nivel Nacional y en Bogotá por medio de entidades como las ARL y otras fuentes similares, fuentes de información que contuvieran data relativa a los temas de ausentismo y problemas de accidentalidad laboral, morbimortalidad como FASECOLDA e investigaciones académicas individuales que hicieran énfasis en este tipo de material para nuestro piso documental investigativo.

1.1 Población.

Este trabajo de investigación se realizó basados en Micro, pequeñas y medianas empresas MIPYMES, acorde a la clasificación que hace el Decreto 957 de 2019, FASECOLDA y otras entidades dedicadas al estudio seguimiento y apoyo al sector empresarial que en Colombia y en particular en Bogotá aporta la mayor fuerza comercial y productiva en varios sectores de la economía.

1.2 Materiales.

Para este estudio se realizó una consulta bibliográfica con ayuda de las TIC, para poder acceder a bases de datos de los organismos gubernamentales, locales y departamentales, así como repositorios académicos – científicos para obtener data que permita obtener información referida a los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en estos sectores.

1.3. Técnica.

Con el método analítico de investigación cuantitativa, se realiza una búsqueda de información que se relacione con: MIPYMES, Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, enfermedades y accidentes laborales, ausentismos y accidentalidad en empresas a nivel nacional y local, para obtener una base teórica de análisis y poder desarrollar el análisis respectivo.

1.4 Procedimiento.

Una vez recolectada la información que se considera pertinente para el estudio, se hace una selección de los artículos e información más adecuada y se hace un análisis transversal y cruzado de la data para ir depurando y decantando hacia la obtención de información que permita genera un marco de investigación enriquecido y enfocado en el tema materia de investigación para el caso la relación costo beneficio de no tener un SGSST implementado en la Mipymes, y con este material generar el análisis y desarrollo teórico del trabajo de investigación.

Fase 2. Instrumento a aplicar:

En esta fase se va a analizar la información recolectada para establecer dentro de todo este producto documental científico-académico hasta donde hay información frente a la cantidad de MIPYMES y cuál es el potencial de concentración laboral que aportan a la economía y sobre todo al SG-SST en materia de implementación para la prevención de ATEL, si se tiene suficiente data para poder establecer con algo de confiabilidad si nuestra hipótesis respecto a la poca implementación de los SG-SST en este tipo de empresas y de esta poder establecer si se está cumpliendo con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 y las demás normas concordantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2 Análisis de la Información.

Con las bases de datos establecidas que contienen información pertinente para este trabajo se busca conocer de manera objetiva referentes que permitan analizar hitos que muestren cuales son las verdaderas causas por las cuales las MIPYME no formaliza sus procesos, quedándose en la ilegalidad no solo en la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo si no también en evasión de impuestos, no establecer contrato laborales para emplear a los trabajadores, pago de parafiscales, entregas de dotación, EPIS y demás actividades que brinden al trabajador bienestar y un mínimo de exposición al riesgo dentro de un entorno laboral.

Las empresas o MIPYMES que implementan un SG-SST cumpliendo con los requisitos mínimos de la normatividad entre ellas la resolución 0312 de 2019 obtiene unas serie de

beneficios que ayudan a las organizaciones a que sean más productivas, que no se generen multas por el incumplimiento a las normas y tiempos establecidos, se genere una cultura de prevención entre los empleados, un buen clima laboral y se adquiere una buena imagen ante los clientes y ante la competencia, ofreciendo a los trabajadores formación y capacitación en prevención y temas los cuales ofrezcan competencias importantes para el buen desempeño y desarrollo de las actividades, mejorando los procesos productivos, reduciendo el ausentismo, enfermedades, accidentes y la rotación del personal.

7. Resultados.

7.1 Análisis e interpretación de los resultados.

Una vez analizadas las fuentes de información que podían ser consultadas para llevar a cabo el trabajo de investigación y teniendo en cuenta la proyección que se pretendía darle a esta, se logró establecer un nicho de datos que servirían como fuente del problema de investigación que interesa para este estudio por ello después de haber recolectado la información y basada en las cifras que reposan en los diferentes organismos encargados de la vigilancia, control y regulación de las empresas en el País y en particular en la ciudad de Bogotá, se puede ver que hay un número muy alto de MIPYMES, que no están registradas es decir no hay conocimiento de un número real de trabajadores que pueden estar dentro de empresas “formales” debido a que si bien es cierto tienen una estructura jerárquica, su constitución y formalización no se ha legalizado ante el gobierno, por ende el desconocimiento de cuántos trabajadores laboran para estas empresas sumados a los emprendimientos y la informalidad no permite saber

cuántos trabajadores están en riesgo de adquirir enfermedades laborales o sufrir accidentes, esta desprotección a la que se ven expuestos muchos trabajadores en las empresas, se debe al desconocimiento de sus derechos o a la necesidad económica que afrontan por eso es muy trascendental concientizar a las empresas de la importancia de la prevención a través de mecanismos como la implementación del SG-SST el cual busca el bienestar físico, mental y psicológico protegiendo la vida de todo sus trabajadores, ofreciéndole una ayuda que posibilite la implementación del sistema, se mantendrá un universo paralelo del costo de estos eventos relacionados con la morbi-mortalidad.

En estos análisis que se lograron evidenciar y visto el número de trabajadores no identificados en los sistemas de información del Gobierno y las entidades de control pero sobre todo con el sobre costo intangible que acarrea no tener una cultura basada prevención a través de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para reducir el ausentismo por enfermedad y accidentes, prevenir la deserción laboral y la rotación que en muchos casos genera ese sobre costo y un desgaste administrativo en inducciones, capacitaciones, afiliaciones al sistema de seguridad social, en Bogotá la cifra no es conocida en realidad, solo las grandes empresas o aquellas que deben contratar con estas grandes empresas y por exigencia tienen implementado el SG-SST, pero *¿cuán efectivo es?, ¿cómo se está controlando?, ¿quién lo está controlando?*, esos interrogantes quedan para poder hacer un trabajo de campo más minucioso y evidenciar cuanto esfuerzo y trabajo requiere determinar con certeza hasta donde el Decreto 1072 de 2015 a logrado su cometido, y ver como el gobierno logra adherirse a las buenas practicas

que tiene estados con iguales o mejores recursos para atender esta necesidad de prevenir y controlar el sistema de vigilancia del bienestar de los trabajadores.

Las MIPYMES al no contar con la implementación de un SG-SST no pueden cuantificar los riesgos a los que se encuentran expuestos sus trabajadores, tampoco se puede llevar una estadística completa de ausentismo por clasificación de riesgo ni conocer los datos reales de los indicadores como son índice de frecuencia, de gravedad, de incidencia, poder controlar los accidentes ocurridos dentro de las empresas, esta consecuencia hace que los accidentes o enfermedades laborales se conviertan en enfermedades comunes al no reportarlas a la ARL y si darle manejo por medio de las EPS teniendo que estas afrontar un gasto por atención de urgencias, rehabilitaciones, medicamentos, terapias e incapacidades que les corresponden a las ARL, las cuales también tienen una gran responsabilidad frente a la prevención de riesgos laborales dentro de las empresas, pero por parte del empleador o los gerentes de las MIPYMES no existe una motivación o razón que los impulsen a tomar la decisión de trabajar de manera sinérgica con las ARL el cual sería un gran paso para iniciar con un diseño e implementación de un SG-SST, pero al no contar con un apoyo en estos programas de capacitación y educación, por el aporte tan bajo que hacen mes a mes la MIPYMES se les dificulta la contratación de una persona exclusiva para que diseñe, ejecute y evalúe el SG-SST.

Si se hace el ejercicio con un MIPYME de 10 trabajadores con un riesgo II Y el cual su aporte a la ARL es de \$ 9.484 pesos por trabajador al año sería \$ 1.138.200 aproximadamente, la cuota de reinversión mínima de la ARL sería de 10% lo que equivaldría a \$ 113.820 por año el cual sería muy bajo para realizar asesoría necesaria en

alguno de los 7 estándares que la resolución 0312 del 2019 (Mintrabajo) que describe para el desarrollo y puesta en marcha de un SG-SST a diferencia de las grandes empresas con más empleados asegurados el aporte será mayor y por ende la reinversión acompañamiento y asesoría en ocasiones puede ser permanente, lo más importante es crear en toda la comunidad trabajadora una cultura de autocuidado y prevención resaltando que el compromiso se adquiere implementando un SG-SST, los beneficios que se obtienen son significativos tanto para los cuidados en la salud de los trabajadores y también en productividad de la empresa.

Determinar las principales limitaciones que presentan las MIPYMES para la implementación y consolidación el SG-SST, es una tarea importante y existen muchas variables que han quedado expuestas gracias a las investigaciones y trabajos realizados por otros autores y que se han tenido en cuenta, como es la falta de acompañamiento por parte de las ARL, la poca disposición que tienen los empleadores al desconocer los beneficios de la implementación de un SG-SST, la falta de conocimiento de la normatividad y la poca preparación en temas de seguridad y salud en el trabajo que tienen las personas que en ocasiones designan para que haga el diseño convirtiéndose en una copia de algún sistema encontrado en la red y que en realidad no muestra los riesgos reales de exposición a los que están expuestos los trabajadores por ende no tendrá una implementación de controles efectivos que eliminen el riesgo y se pueden prevenir la ocurrencia de ATEL.

Otras de las variables importantes encontradas durante la investigación es que debido al bajo flujo de caja con la que cuentan las MIPYMES las persona tienen que cumplir

varios perfiles y realizar actividades de diferentes cargos por ejemplo el que hace de gerente o administrador es también el jefe de personal o en otros cargos que no puede suplir y ven en la implementación de un SG-SST un gasto injustificado el cual no les brindara ningún beneficio y si tendrá un costo adicional y terminan sobrecargando laboralmente a los empleados convirtiéndose en condiciones subestandar aumentando el riesgo de presentar patologías laborales a accidentes de trabajo que no se pueden controlar, pues sin una identificación es imposible implementar controles efectivos que puedan eliminar o controlar los riesgos en la fuente, el medio o el trabajador.

La mejor metodología para justificar la implementación de un SG-SST es conocer los verdaderos beneficios que tiene para la población trabajadora, buscando un equilibrio integral en lo físico, mental y psicológico que brinde lugares de trabajo seguro donde puedan desarrollar su potencial laboralmente y esto se puede cumplir desarrollando el ciclo PHVA, planear, hacer, verificar y actuar, este sistemático y metodológico enfoque brinda a las empresas que lo implementen una mejora continua, buscando acciones tanto preventivas como correctivas, eficaces durante su ejecución, Planear, es una de las etapas más importantes y de mas concentración que debe tener los profesionales que lo realizan, esta busca establecer los objetivos que permitan mejorar y mantener la salud de los trabajadores, como, cuando se van a cumplir, que recursos se necesitan y quienes estarán involucrados, el Hacer, es desarrollo de actividades que busca el cumplimiento de estos objetivos, que actividades se deben hacer para cumplir con la planificación, Verificar, evaluar y monitorear los objetivos, actividades que y como se está haciendo y si efectivamente va dar cumplimiento a lo planeado y por ultimo Actuar, desarrollar los

planes de acción que permita no solo dar cumplimiento a lo planeado si no también a las actividades de las demás fases anteriores, esta metodología permitirá cumplir con los estándares mínimos de la resolución 0312 del 2019 del Ministerio de trabajo.

7.2 Discusión.

Con los resultados obtenidos en este trabajo de investigación, y basados en los desarrollos normativos a nivel Nacional, los cuales tiene referencia internacional por los orígenes mismos de la seguridad en el trabajo y que bajo este desarrollo técnico y humano se puede entender que la existencia de unos estándares mínimos para la implementación de un SG-SST para empresas de cualquier tamaño es fundamental, en la medida de importancia que tiene la prevención y autocuidado en el desarrollo del trabajo cotidiano de los trabajadores, se ratifica que esta implementación estando regulada y ser de obligatorio cumplimiento y cuyo espíritu normativo se creó enfocándose a la mejora de la seguridad de los trabajadores en particular en materia de prevención de ATEL, no se ve reflejada en los niveles de menor capacidad económica como lo son las MIPYMES, y se puede ver dentro del desarrollo investigativo que son varios los esfuerzos de organizaciones como la OIT, FASECOLDA, MINISTERIO DEL TRABAJO, OMS, OPS, estudios de entidades como OSHAS, INSHT, o la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) y otros tantos organismos nacionales e internacionales, para facilitar la implementación general del SG-SST, pero aún no tiene el impacto necesario en las MIPYMES, ya sea por el desconocimiento de la norma (lo cual en el espíritu de la misma su desconocimiento no lo exime de la responsabilidad) o

porque no se ve un beneficio tangible asociado a la misma lo que establece factores preponderantes para no implementarla.

Trabajos como el de Catalina Loaiza que busca mejoras en pequeñas empresas del sector de la construcción a través de implementación del SG-SST debido a su nivel de riesgo, se ve muy de la mano con el estudio que hace Sonia Matabanchoy en su artículo Salud en el trabajo por medio del cual correlaciona el crecimiento de la MIPYME y su importancia en el modelo económico y productivo de la región, viendo en la implementación del SG-SST una herramienta de bienestar, crecimiento y productividad empresarial a través del recurso humano es decir si se percibe la ganancia con esta implementación.

De otra parte, el análisis de la información deja apreciar que trabajos como el de Ana María Vuelvas, así como el de Herrera Cindy, hacen el referenciación de esta implementación en las MIPYMES con un porcentaje muy bajo destacando que solo empresas entre 10 y 50 empleados tienen un sistema parcialmente implementado y donde solo un 25% de las personas encargadas de esta implementación tiene los conocimientos técnicos para la misma, dejando una número importante de MIPYMES sin el SG-SST sin implementar o mal implementado.

La investigación da otro tópico importante frente a la implementación del SG-SST, visto desde los trabajos de investigación de Helena Cabarcas y Adriana Arévalo las cuales en el desarrollo de sus estudios llegan a la conclusión de la importancia que tiene el costo de la implementación del SG-SST y la dinámica de la MIPYME, valorando que el riesgo beneficio no es tangible aun cuando medien en estos costos el riesgo de una sanción

económica de más de 500 S.M.M.L.V., sumado al riesgo de una enfermedad laboral incapacitante que termine siendo mas onerosa.

Ahora bien, las Mipymes que requieren contratar con empresas grandes que exigen a sus contratistas cumplir con todo un Sistema de Gestión de Calidad, ¿implementan al menos en papel los estándares mínimos pero que seguimiento puntual se hace a estos sistemas a nivel de la empresa Mipymes?

Visto desde el punto de vista pragmático, el retorno de esta inversión no es cuantificable en dinero lo que representa un costo no retornable y además este sistema debe tener unas condiciones de operatividad mínimas ya que el hecho de requerir de un técnico en SST, para la implementación y seguimiento del mismo sumado a que las ARL una vez se analizó el tema de retorno por pago de los afiliados en un nivel salarial mínimo el aporte es de guía u orientación para que se trabaje en la documentación y desde su punto de vista legal ya cumple con su gestión lo demás hace parte de la empresa.

No se pudo evidenciar desde este estudio entre otras novedades por la limitante de información actualizada en este aspecto, una solución que este generada en la misma legislación ni en los controles que tiene el Estado Colombiano ya que las sanciones económicas son un castigo adicional a la falta de presupuesto para una empresa MIPYME, no hay estímulo real en la implementación y lo más frustrante es que como mucha de nuestra legislación es una legislación para ángeles, creada para sectores con la capacidad económica para ejecutarlos o como si estuviera creada en un aspecto de responsabilidad empresarial y buscando el bienestar de los trabajadores que se sabe no es

el objetivo de una empresa que tenga como base el ser una empresa que de beneficios a sus accionistas.

Muchas de las Mipymes no se ven en la necesidad de realizar una implementación de un SG-SST pues no cuentan con una cultura de prevención ni autocuidado y al no estar legalmente constituida no se encuentra dentro del radar de ningún ente de control que brinde acompañamiento y les dé a conocer los grandes beneficios de tenerlo implementado.

La resolución 0312 de 2019 cita para las Mipymes unos estándares mínimos a cumplir y a desarrollar, actividades que buscan el bienestar de los empleados, pero en ocasiones estos estándares no se cumplen por parte de los emprendedores y empresarios que prefieren seguir en la ilegalidad al no para llevar a cabo el desarrollo de la resolución en cumplimiento del SG-SST.

Finalmente y con la observación de las cifras en ausentismo por accidentes e incapacidades medicas la OIT como órgano internacional y desde Colombia FASECOLDA, Min salud y Min trabajo muestran cifras alarmantes en cuanto al costo que se deriva de este ausentismo que no está siendo observado desde el empleador como fuente del riesgo y termina siendo asumido por los subsistemas de salud que deben cubrir estas novedades que desangran al sistema y no permiten la evolución armónica del trabajo como fuente de ingreso y bienestar general para los trabajadores.

7.3 Propuestas:

En esta fase de la metodología se realizará un ejercicio teórico-académico para proponer medidas que permitan el incremento de la implementación de una manera consciente, responsable y convencido de los beneficios reales de los SGSST, basados en la relación costo beneficio que da los SGSST y de esta manera no solo contribuir en los beneficios económicos a largo plazo que traen su implementación sino como futuros especialistas en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el bienestar de los trabajadores y la cultura de prevención, autocuidado que conlleva tener este sistema implementado.

7.3.1 Que las empresas grandes apadrinen Mipymes para la creación del SGSST.

Este mecanismo si bien es cierto se puede tomar como una carga adicional a las empresas que son diferentes a las Mipymes, pero que pueden requerir de los servicios de este sector para contratar los servicios pueden ayudar para que se implementes los SG-SST dando una viabilidad económica para ambas partes.

7.3.2 Un impuesto para subsidiar a las Mipymes para la implementación del SGSST.

Hablar de impuesto es muy difícil en esta economía, pero puede ser un punto de partida para un estudio en ramas de la economía que puedan aportar a la materialización de la implementación de los SG-SST para Mipymes.

7.3.3 Apoyo por parte de alcaldía Mayor de Bogotá junto con la Secretaria de Desarrollo Económico.

Ya que están desarrollando el programa de financiación y préstamos a las MIPYMES con el fin de seguir el camino de la reactivación económica por la emergencia sanitaria

que ha generado la llegada de COVID19 a Colombia donde muchas de estas MIPYMES han tenido que cerrar sus instalaciones, la propuesta se genera a partir de la facilidad que el gobierno local tiene sobre las MIPYMES teniendo un censo total de cuantas existen en Bogotá y sus actividades económica, para aplicar y aprobar estos créditos se deberá cumplir con los 7 estándares mínimos de la resolución 0312 del 2019 del Ministerio del Trabajo, así se garantizara que los trabajadores estén afiliados a un sistema General de Riesgos laborales, se cuente con el levantamiento de una matriz de riesgos y sus debido plan de acción a los riesgos expuestos y un plan de trabajo anual que involucre a todos los cargos d las MIPYMES, siendo un gana y gana tanto para os empleadores, os empleados y el gobierno local el cual tendrá la obligación de recepcionar y verificar la veracidad de la información.

8. Análisis financiero (relación Costo – Beneficio)

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para una MIPYME tiene dos componentes básicos, la gestión del profesional que ayuda con la implementación y desarrollo del SG-SST es decir la parte documental y los costos que se derivan de esta implementación, con esta perspectiva se puede ver que la implementación puede oscilar entre los cuatro millones de pesos M/Cte. (\$4.000.000.00) y los diez millones de pesos M/Cte. (\$10.000.000.00) que se tomó como ejemplo con una MIPYME de aproximadamente 8 personas, en razón de una empresa que tenga dentro de su conformación a un (1) emprendedor, una (1) secretaria, dos (2) cargos de ventas dos (2) personas de logística y dos (2) personas de aseo y vigilancia cuyo costo que se desglosa en el siguiente grafico para discriminar estos rublos.

Grafico 6. Costo implementación del SGSST

PRESUPUESTO IMPLEMENTACIÓN INICIAL SG-SST				
DESCRIPCIÓN DEL COSTO	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO				
Exámenes Clínicos y Paraclínicos				
Examen Médico Ocupacional	Unidad	8	\$ 25.000	\$ 200.000
Visiometría	Unidad	8	\$ 12.000	\$ 96.000
Audiometría	Unidad	8	\$ 12.000	\$ 96.000
Elementos de Primero Auxilios				
Botiquín Fijo	Unidad	1	\$ 60.000	\$ 60.000
Botiquín Portátil	Unidad	2	\$ 80.000	\$ 160.000
Camilla Móvil	Unidad	1	\$ 260.000	\$ 260.000
PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL				
Descansa Pies	Unidad	5	\$ 27.000	\$ 135.000
Pad mouse	Unidad	8	\$ 6.000	\$ 48.000
Sillas Ergonómicas	Unidad	8	\$ 250.000	\$ 2.000.000
Botas aislantes	Par	2	\$ 200.000	\$ 400.000
PLAN DE PREPARACIÓN, REVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA				
Señales de Emergencia y Evacuación(Salida de Emergencia)	Unidad	2	\$ 8.000	\$ 16.000
Señal de punto de encuentro	Unidad	2	\$ 8.000	\$ 16.000
Distintivos de Brigadistas	Unidad	3	\$ 20.000	\$ 60.000
Extintores tipo ABC	Unidad	2	\$ 180.000	\$ 360.000
Extintor Tipo Solkaflam	Unidad	1	\$ 220.000	\$ 220.000
Revisión y recarga extintor tipo ABC	Unidad	2	\$ 30.000	\$ 60.000
OTROS COSTOS				
Asesoría implementación del SGSST	Unidad	1	\$ 4.500.000	\$ 4.500.000
Capacitación a Brigadista	Unidad	4	\$ 350.000	\$ 1.400.000
Papelería	Unidad	1	\$ 500.000	\$ 500.000
TOTAL				\$ 10.587.000

Fuente: Creación propia.

La duración de esta implementación es de cuatro a seis meses de trabajo, dependiendo de la documentación o implementación que se tenga por parte de la MIPYME.

8.1 Costo Beneficio

El resultado de este trabajo tiene como objetivo, la concientización por parte de las Mipymes de la implementación de los estándares mínimos, así como el SGSST en la empresa lo cual evita sanciones económicas descritas el decreto 171 del 2016 del Ministerio del Trabajo las cuales pueden llegar a los 500 SMLMV, (unos cuatrocientos cincuenta millones de pesos M/cte. **\$450.000.000.00** aproximadamente) además evidenciar que la disminución de ausentismos por ATEL, sumados a la productividad de los trabajadores son una ganancia para la MIPYME en aspectos de clima laboral reputacional y efectividad como empresa.

Adicionalmente si se tiene en cuenta que un ATEL, puede tener como resultado incapacidades prolongadas o en caso de un accidente que tenga una (Pérdida de Capacidad Laboral) PCL inferior al 50% no es pensionable el trabajador, se debe reubicar laboralmente y los tiempos y costo que conlleva a la recuperación y los tratamientos de rehabilitación que en un colaborador con un salario mínimo para el año 2021 , con sus parafiscales asciende a Un millón cuatrocientos cincuenta y nueve mil cuatrocientos sesenta y un pesos M/Cte. (**\$1.459.461.00**) mensual, afectan a la MIPYME de manera considerable ya que si debe contratar a otra persona para que haga la labor del incapacitado son dos (2) salarios mensuales con prestaciones sociales que debe destinar para mantener la operación.

Tabla. 4. Costo de un trabajador con prestaciones

COSTO SALARIAL CON PRESTACIONES 2021		
Concepto	Valor	Valor Día
Salario mínimo mensual	\$ 908.526	\$ 30.284
Auxilio de Transporte	\$ 106.454	\$ 3.548
Pensión	\$ 109.023	\$ 3.634
Prima de servicios (Provisión mensual)	\$ 84.581	\$ 2.819
ARL (Nivel I)	\$ 4.724	\$ 157
Cesantías (Provisión mensual)	\$ 84.581	\$ 2.819
Intereses cesantías (Provisión mensual)	\$ 10.149	\$ 338
Caja de compensación	\$ 36.341	\$ 1.211
Vacaciones	\$ 37.858	\$ 1.262
Salud (EPS)	\$ 77.224	\$ 2.574
Costo diario aproximado		\$ 48.649
Costo mensual aproximado	\$ 1.459.461	
Costo anual aproximado	\$ 17.513.532	

Fuente: Creación Propia.

Finalmente, una demanda laboral por responsabilidad directa del empleador por una AL debido a no tener implementado un SG-SST y con un fallo desfavorable la suma de dinero por daños perjuicios y responsabilidad puede ser tan onerosa que no se tenga capacidad de responder económicamente por esta situación.

Implementar un SG-SST conlleva a tener una cultura de prevención de autocuidado y en última instancia el cumplimiento por parte del empleador de las medidas mínimas de seguridad y salud en los trabajadores que a la larga redundan en ganancia económica, reputacional y legal que blindan a la MIPYME, de costos no deseados y pérdidas a mediano y largo plazo, el costo beneficio para un empleador que convencido de reforzar la prevención, de crear en sus trabajadores conciencia de autocuidado y brindar espacios seguros donde realizar sus actividades, será menor a los reparos y trámites que conllevan los procesos cuando ocurren los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

9. Conclusiones.

La implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST es sin duda alguna más que una reglamentación normativa, es una manera de evitar riesgos y generar un mejor ambiente laboral, que impacta en los trabajadores e indirectamente en la empresa para la que están generando productividad, después del estudio de los documentos y análisis realizados a toda la información se puede establecer una apatía por parte de las MIPYMES para la implementación del SG-SST, bien sea por el costo que implica su implementación y al costo se refiere al tiempo y personal que se debe invertir en el mismo sin contar con los requerimientos económicos para los elementos de seguridad y bienestar, sumado a esta coyuntura de carácter particular para cada MIPYME, está asociada la incapacidad logística del estado para acompañar estos procesos, que si bien las ARL, deben brindar la asesoría para esta implementación, no se puede dejar de lado el hecho que el retorno que se genera por parte de la ARL, es mínimo y con ello su misma capacidad para asignar personas para el acompañamiento las volvería improductivas en su gestión de prevención y aseguramiento en riesgos laborales. En Bogotá que es la ciudad en la que se centra el estudio de esta investigación, definitivamente con la información que se recogió solo se evidencia una falta de cobertura en las fuentes de acceso a la data, y esto es debido a que las MIPYMES, tienen un factor diferencial referente al musculo financiero que se requiere para su creación, funcionamiento y legalización, lo que las hace muy difíciles de consolidar como información suficiente, sumado a la informalidad que se vive por causas económicas, sociales y culturales que afectan de manera importante el camino para la implementación

del SG-SST a nivel de la MIPYMES, las cuales aportan el 35% del Producto Interno Bruto (PIB), según los establecieron en el “1er Congreso de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Pequeña y Mediana Empresa”, así como el 80% de la mano de obra en el País”. (Tiempo, s. f.), cifras que tienen una preponderancia en el número de trabajadores que laboran para estas MIPYMES, y su impacto para el SGSSS.

Debido a todo este acervo probatorio y con lo relacionado en el marco de la investigación, las MIPYMES están en mora de implementar el SG-SST para fomentar la prevención el autocuidado y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, por lo que se debe reforzar la importancia que tiene el sistema en la reducción de ausentismo y presentismo por ATEL.

Es claro que la responsabilidad de la implementación de un sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es única del empleador y que los trabajadores hacen parte fundamental de él, pero en muchos casos el personal activo laboralmente desconoce los derechos que lo acobijan cuando firma o mantiene verbalmente un contrato laboral y algunos se aprovechan de la necesidad económica, falta de oportunidad laboral y otras tanta variantes que se presentan en la sociedad y que hacen que no les sean brindadas las mejores condiciones para que desempeñen sus labores ofreciendo el mayor potencial productivo sin temor a sufrir una lesión o presente una enfermedad laboral, por eso tan importante el brindar el apoyo a los empleadores como capacitación y formación a los empleados de las MIPYMES mediante talleres educativo, folletos, video conferencias, jornadas de concientización y todas las ayuda pedagógicas necesarias por parte de las ARL y entidades encargadas de asesorar y brindar acompañamiento que incremente y

fortalezca la cultura de prevención y autocuidado dando a conocer los derechos y también los deberes frente al SG-SST como también los beneficios que conllevan la implementación, desarrollo y cumplimiento de los estándares mínimos de la resolución 031 del 2019 de Ministerio de Trabajo.

En el análisis de la información de esta monografía, se evidencia una falta de liderazgo por parte de algunos empleadores en la implementación y demás temas que tengan relación con seguridad y salud en el trabajo y dejan ver esto como un costo mas no un beneficio que pueda incrementar la productividad de los trabajadores.

10. Referencias bibliográficas

190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf. (s. f.). Recuperado 28

de enero de 2021, de

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

63170203.pdf. (s. f.). Recuperado 29 de marzo de 2021, de

<https://www.redalyc.org/pdf/631/63170203.pdf>

ANDI - Salud y estabilidad en el empleo.pdf. (s. f.).

Bogotá – Región cerró el 2018 con 764.639 empresas y establecimientos de comercio—

Cámara de Comercio de Bogotá. (s. f.). Recuperado 29 de enero de 2021, de

[https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2019/Febrero-](https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2019/Febrero-2019/Bogota-Region-cerro-el-2018-con-764.639-empresas-y-establecimientos-de-comercio)

[2019/Bogota-Region-cerro-el-2018-con-764.639-empresas-y-establecimientos-de-comercio](https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2019/Febrero-2019/Bogota-Region-cerro-el-2018-con-764.639-empresas-y-establecimientos-de-comercio)

Bogotá, C. de C. de. (s. f.-a). Aumentó 14 % el número de empresas creadas en Bogotá y

la Región. Recuperado 7 de enero de 2021, de [http://www.ccb.org.co/Sala-de-](http://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2019/Diciembre-2019/Aumento-14-el-numero-de-empresas-creadas-en-Bogota-y-la-Region)

[prensa/Noticias-CCB/2019/Diciembre-2019/Aumento-14-el-numero-de-](http://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2019/Diciembre-2019/Aumento-14-el-numero-de-empresas-creadas-en-Bogota-y-la-Region)

[empresas-creadas-en-Bogota-y-la-Region](http://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2019/Diciembre-2019/Aumento-14-el-numero-de-empresas-creadas-en-Bogota-y-la-Region)

Bogotá, C. de C. de. (s. f.-b). Bogotá – Región cerró el 2018 con 764.639 empresas y

establecimientos de comercio. Recuperado 6 de febrero de 2021, de

[http://www.ccb.org.co/Clusters/Cluster-de-Software-y-TI/Noticias/2019/Febrero-](http://www.ccb.org.co/Clusters/Cluster-de-Software-y-TI/Noticias/2019/Febrero-2019/Bogota-Region-cerro-el-2018-con-764.639-empresas-y-establecimientos-de-comercio)

[2019/Bogota-Region-cerro-el-2018-con-764.639-empresas-y-establecimientos-de-comercio](http://www.ccb.org.co/Clusters/Cluster-de-Software-y-TI/Noticias/2019/Febrero-2019/Bogota-Region-cerro-el-2018-con-764.639-empresas-y-establecimientos-de-comercio)

- Bogotá, C. de C. de. (s. f.-c). *Bogotá – Región cerró el 2018 con 764.639 empresas y establecimientos de comercio*. Recuperado 7 de enero de 2021, de <http://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2019/Febrero-2019/Bogota-Region-cerro-el-2018-con-764.639-empresas-y-establecimientos-de-comercio>
- Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 1-46.
<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Cely, P. A. D., Cardona, L. E. E., & Infante, C. (s. f.). *importancia de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en pymes colombianas*. 67.
- Cruz, A. A., & Lozada, W. J. (2019b). *estrategia para demostrar los beneficios del sg sst en las pyme del sector lácteo en la ciudad de bogotá*. 61.
- Dini, M., Stumpo, G., & ProQuest. (2018). *MIPYMES en América Latina*. CLACSO. *E1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178.pdf*. (s. f.-a). Recuperado 16 de marzo de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- E1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178.pdf*. (s. f.-b). Recuperado 16 de abril de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+imple>

- mentacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178
- Estudiocompleto.pdf*. (s. f.). Recuperado 3 de febrero de 2021, de <https://www.iimv.org/iimv-wp-1-0/resources/uploads/2017/03/estudiocompleto.pdf>
- Gallegos, W. L. A. (s. f.-a). *revisión histórica de la salud occupational health and industrial safety*. 8. *ocupacional y la seguridad occupational health and industrial safety*.
- Gestión de las PYME: “Una oportunidad responsable ante el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo”*. (2017a, agosto 14). *Revista Empresarial y Laboral*. <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/gestion-pyme-oportunidad-responsable-sistema-seguridad-salud-trabajo/>
- Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf*. (s. f.).
- González, N. A. G. (s. f.). “*diseño del sistema de gestión en seguridad y salud*”. 224.
- HernándezArizaLuzDary2018 .pdf. (s. f.). Recuperado 16 de abril de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18186/Hern%3%a1n%20dezArizaLuzDary2018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera Díaz, C. J., Toro, J., Ibargüen Espinosa, L. M., & Ballesteros M., M. V. (2020). *Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Popayán Cauca: Diagnostico y ruta de orientación*. <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/handle/10839/2874>
- Jaramillo Salgado, Víctor Hugo (2002). *Las empresas familiares frente a la implementación de Sistemas de Control de Gestión*. *Forum Empresarial*, 7(2), undefined-

undefined. [fecha de Consulta 28 de marzo de 2021]. ISSN: 1541-8561. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/631/63170203.pdf>

Larrarte—2017—diseño de guía para la implementación de sistema D.pdf. (s. f.).

Recuperado 4 de febrero de 2021, de

<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10085/T07748.pdf;jsessionid=F1F4DD642E0BC6600A074105E69BFD2B?sequence=5>

Lesmes, X. O. G. (s. f.). *la importancia de la implementacion de un sistema de gestion como ohsas 18001:07 en una organización dedicada a la comercialización de insumos y suministros médicos. 27.*

Ley1562_2012.pdf. (s. f.). Recuperado 10 de marzo de 2021, de

https://www.arlsura.com/files/ley1562_2012.pdf

Marmol, A. E. C. (2019). *beneficios económicos de implementar el sg-sst en la empresa liven s.a.s de la ciudad de Cartagena. 75.*

MiPymes representan mas de 90 del sector productivo nacional y generan el 80 del empleo en Colombia ministra Alicia Arango—Ministerio del trabajo. (s. f.).

Recuperado 2 de noviembre de 2020, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>

Naranjo Africano, G. (2019). *metodología de gestión integrada de calidad, ambiente, seguridad y salud en el trabajo, para las pymes contratistas del sector eléctrico basada en*

el modelo de sistema viable. *Ingeniare*, 27, 63-74. <https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.27.6656>

Ortiz, R. L., Suaza, C. M., & Restrepo, A. (2019). Identificación de las barreras actuales en la estructuración e implementación del SG-SST en micro y pequeñas empresas del municipio de Itagüí. *Revista Teinnova*, 3, 29-35.

Pardo—Guía Estimación de Costos Implementación.pdf. (s. f.).

Proyecto Ana María Buelvas.pdf. (s. f.). Recuperado 16 de abril de 2021, de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1568/Proyecto%20Ana%20Maria%20Buelvas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pereira, O. P. H., & Valdés, E. E. L. (s. f.). *fundación universitaria los libertadores facultad de administración de empresas*. 16.

Piculasi Flores, G. M., & Caiza Quishpe, B. R. (2020). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Aplicación y beneficios en las MIPYMES.

<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10611>

Resolución 0312 de 2019 ▷ Actualizada ▷SafetYA®. (s. f.). Recuperado 10 de marzo de 2021, de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Revista Empresarial León, J., Murillo, H., Varón, L., Montes, D., & Cuervo, R. (2017). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo relacionada con los accidentes de trabajo de 12 empresas PYMES del sector de la construcción. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 7(1), 22-30.

https://doi.org/10.18041/2322-634x/rc_salud_ocupa.1.2017.4949

Salud en el trabajo artículo Temática1.pdf. (s. f.).

Sastoque, G. E. O. (s. f.). *¿cuáles son las principales barreras existentes en las pymes durante la implementación de los sistemas integrados de gestión?* 24.

Tiempo, C. E. E. (s. f.). *Mipymes son la fuente de empleo de más de 16 millones de colombianos.* Portafolio.co. Recuperado 21 de octubre de 2020, de <https://www.portafolio.co/economia/mipymes-son-la-fuente-de-empleo-de-mas-de-16-millones-de-colombianos-533962>

Vásquez, J. J. (s. f.). *Comportamiento De Las Micro Pequeñas Y Medianas Empresas (mipymes) En El Entorno Laboral Y Su Impacto En El Sistema Integrado De Seguridad Y Salud En El Trabajo.* 30.