

**DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORA DEL SG-SST PARA LA EMPRESA
SOPORTES & SERVICIOS LTDA.**

MARLON DAVID CASTILLO GIL

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERA INDUSTRIALES- ECCI
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN I
FEBRERO, 2018**

**DISEÑO DE UN PLAN DE MEJORA DEL SG-SST PARA LA EMPRESA
SOPORTES & SERVICIOS LTDA.**

Asesor

GONZALO YEPEZ

MARLON DAVID GIL CASTILLO

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERA INDUSTRIALES- ECCI

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN I

FEBRERO, 2018

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	3
LISTADO DE TABLAS	6
1. PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO	7
1.1. Título del Proyecto.....	7
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	7
2.1. Descripción del Problema.....	7
2.2. Formulación del Problema.....	9
2.3. Sistematización.....	9
3. OBJETIVOS	11
3.1. Objetivo General.....	11
3.2. Objetivos Específicos.....	11
4. JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN	12
4.1. Justificación.....	12
4.2. Delimitación.....	13
4.3. Limitación.....	13
5. MARCOS DE REFERENCIA	14
5.1. ESTADO DEL ARTE	14
5.2. MARCO TEÓRICO	26
5.2.1. Sobre las empresas de Servicios Temporales (EST) en Colombia.....	26
5.2.2. Sobre los conceptos de Responsabilidad y Solidaridad en Derecho Laboral.....	30
5.2.3. Sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	34
5.2.4. Elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Empresas de Servicios Temporales.....	38

5.2.4.1.	Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	39
5.2.4.2.	Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración y Control de Riesgos.....	40
5.2.4.3.	Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	42
5.2.4.4.	Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Asignación de Recursos.....	42
5.2.4.5.	Programa de Capacitación, Entrenamiento, Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	43
5.2.4.6.	Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.....	44
5.2.4.7.	Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	44
5.2.4.8.	Criterios para la adquisición de bienes o contratación de servicio con las disposiciones del SG-SST.....	46
5.2.4.9.	Medición y Evaluación de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	46
5.2.4.10.	Acciones Correctivas y Preventivas.....	47
5.3.	MARCO LEGAL	48
6.	MARCO METODOLÓGICO	49
6.1.	Tipo de Investigación.....	49
6.2.	Desarrollo de Fases.....	49
6.2.1	Fase de Preparación.....	49
6.2.2	Fase de Recolección de Datos.....	49
6.2.3	Fase Analítica.....	50

6.2.4 Fase de Exposición de Resultados y Plan de Mejoramiento.....	50
6.3 Instrumentos.....	50
6.3.1 Anexo Técnico para Evaluación de Estándares Mínimos de SG-SST de la Resolución 1111 de 2017	50
6.3.2 Entrevistas Semi –Estructuradas con Responsable del SG- SST de la empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA.....	51
6.3.3 Matriz de caracterización de empresas usuarias.....	51
6.3.4 Plan de Mejora en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	52
6.4 Consentimiento Informado.....	52
6.5 Fuentes de Información.....	52
6.2.1. Fuentes Primarias.....	53
6.2.2. Fuentes Secundarias.....	53
6.2.3. Fuentes Terciarias.....	53
6.6 Participantes.....	53
6.6.1 Directos.....	53
6.6.2 Indirectos.....	53
7. ANALISIS DE RECURSOS DEL SG-SST.....	55
7.1 Recursos Financieros.....	55
8. ANALISIS DE LA INFORMACION.....	56
8.1 Autoevaluación Inicial SG-SST.....	56
8.2 Cumplimiento de actividades de PYP ARL.....	59
8.3 Matriz de Caracterización empresas usuarias.....	60
8.3.1 Caracterización sociodemográfica de los trabajadores en misión.....	61

8.3.2 Peligros y Riesgos prioritarios.....	61
8.3.3 Análisis accidentalidad por usuaria.....	64
8.3.4 Identificación de planes de acción por usuaria y evaluación de pertinencia a la luz de los estándares mínimos de SST.....	70
8.3.4.1 Acuacar.....	71
8.3.4.2 Afa Consultores.....	71
8.3.4.3 Otras usuarias diferentes a Acuacar y AFA.....	72
9. CONCLUSIONES.....	72
10. RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS	

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Consolidado Porcentual Trabajadores Dependientes y en Misión.....	10
Tabla 2. Indicadores de Accidentalidad en EST Soportes & Servicios Ltda.....	10
Tabla 3. Estándares Mínimos del SG-SST en Colombia.....	39
Tabla 4. Recursos Financieros del proyecto.....	55
Tabla 5. Identificación de peligros y Valoración de riesgos	61

LISTADO DE GRAFICAS

Grafico 1. Estadísticas de Cumplimiento por ciclo basado en el anexo técnico de los Estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017.....	58
Grafico 2. Estadísticas de Cumplimiento por cada estándar de la resolución 1111 de 2017.....	58

Grafico 3. Distribución de la accidentalidad por centro de trabajo.....	64
Grafico 4. Distribución de la accidentalidad por sitio de ocurrencia.....	65
Grafico 5. Distribución de la accidentalidad por tipo de lesión.....	66
Grafico 6. Distribución de la accidentalidad por parte del cuerpo afectada.....	67
Grafico 7. Distribución de la accidentalidad por agente de la lesión.....	68

LISTADO DE ANEXOS

Ver anexo 1. Evaluación Estándares Mínimos de SST de la empresa SOPORTES & SERVICIOS.

Ver anexo 2. Lista de verificación actividades ARL en SST empresa SOPORTES & SERVICIOS.

Ver anexo 3. Matriz de caracterización empresas usuarias de SOPORTES & SERVICIOS.

Ver anexo 4. Plan de Trabajo en SST empresa SOPORTES & SERVICIOS.

Ver anexo 5: Consentimiento informado

1. PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO

1.1 Título del Proyecto

Diseño de un plan de mejora del SG-SST para la empresa Soportes & Servicios Ltda.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Descripción del Problema

El factor tecnológico cada vez tiene mayor presencia en los entornos organizacionales; sin embargo no opera por sí sólo; sino que depende de la mano de obra de un capital humano que cuente con las condiciones biológicas, comportamentales, cognitivas y actitudinales requeridas y que en conjunto contribuyan positivamente al sostenimiento y estabilidad de las unidades empresariales; así pues el panorama laboral demanda el cumplimiento de una serie de condiciones y estándares mínimos que garanticen ambientes laborales seguros, en los que se realice la identificación oportuna de los diferentes factores de riesgo asociados a las actividades económicas y demás aspectos internos y externos a la operación, con el fin de mitigar los daños a la salud e integridad del recurso humano y el aprovechamiento de las utilidades económicas de las organizaciones.

Es relevante precisar que dentro de la normatividad vigente en nuestro país se han instituido y reglamentado varios tipos de contratación de personal dentro de los que se hará énfasis en los llamados contratos por obra o labor contratada. Si bien es cierto que cualquier organización puede usar este tipo de contrato; se ha visto la generación y establecimiento de compañías dedicadas exclusivamente al suministro de personal, las cuales se denominan *Empresas de Servicios Temporales*. El decreto 4936 de 2006 en su artículo 6 establece las empresas e industrias únicamente podrán hacer uso de

vinculaciones de personal en misión: “1) Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias; 2) Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en licencia, en situación de incapacidad por enfermedad o por maternidad y 3) Para atender incrementos en la producción, en el transporte, las ventas de productos o mercancías, periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Según el Artículo 2.2.4.2.4.2 del Decreto 1072 de 2015 “Las empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; entendiendo el término “trabajadores en misión”, como aquellos trabajadores que las EST envían a las dependencias de las empresas usuarias para cumplir la tarea o el servicio contratado por estas. (Art 74, Ley 50/1990).

De acuerdo con lo anterior, se presenta a la empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA, identificada con Nit. 806.011.046-1, la cual; como EST, tiene como objeto social la obtención y suministro de personal. En su interés y compromiso por preservar, prevenir y mejorar la salud y el bienestar de sus empleados; orientando sus procesos y procedimientos a la mejora continua, ha encaminado sus acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a desarrollar actividades y negociaciones con sus empresas usuarias que permitan asegurar óptimas condiciones de trabajo que permitan a los empleados en misión la preservación de su salud, la seguridad en los entornos laborales, un desempeño eficiente y el mejoramiento de la productividad de las empresas usuarias.

A pesar del trabajo que se ha desarrollado esta empresa de servicios temporales en pro del cuidado integral de los contratados; se pudo evidenciar que aún no se cuenta con un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que le permita

establecer las pautas a seguir en materia de control de riesgos y peligros en asocio con sus empresas usuarias, lo cual dificulta en gran medida dar cumplimiento a lo estipulado en la resolución 1111 de 2017 asociada a los estándares mínimos del SG-SST y demás normatividad vigente encaminada a la prevención de incidentes, accidentes, enfermedades laborales y en general a la protección y promoción de la salud laboral de los trabajadores.

2.2 Formulación del Problema

Se pretende dar cumplimiento a los estándares mínimos contenidos en la Resolución 1111 de 2017 y demás normatividad vigente en materia del sistema de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual se hace indispensable documentar y estandarizar los procesos y procedimientos asociados al área de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Soportes & Servicios Ltda., con el fin de delimitar los planes de acción requeridos para mitigar el riesgo al que están expuestos los trabajadores en el desarrollo de sus actividades misionales. Es por esto que, este trabajo de grado inicia con la formulación de la pregunta problema así:

¿Cómo diseñar un plan de mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la EST SOPORTES & SERVICIOS Ltda.?

2.3 Sistematización

Las empresas de servicios temporales en Colombia, se han ido posicionando como una alternativa flexible para la consecución del recurso humano competente que contribuya a la participación activa del mercado nacional en la economía globalizada. Es así, como se toma como marco de referencia la información estadística que aporta el Observatorio del mercado laboral de la Asociación Colombiana de Servicios Temporales (ACOSET) en la que muestra la Contribución del sector del servicio temporal a la

formalización del empleo durante los meses de enero a septiembre de 2017 en relación con las vinculaciones de personal dependiente en las organizaciones.

Tabla 1.
Consolidado Porcentual Trabajadores Dependientes y en Misión

Mes	Trabajadores en Misión	Trabajadores Dependientes	Porcentajes
Enero	480.420	9.193.289	5.22%
Febrero	480.950	9.710.358	4.95%
Marzo	474.206	9.912.470	4.93%
Abril	472.906	9.639.827	4.90%
Mayo	468.732	9.629.424	4.86%
Junio	462.763	9.549.981	4.84%
Julio	457.961	9.550.019	4.79%
Agosto	477.499	10.157.028	4.70%
Septiembre	453.128	9.213.345	4.72%
PROMEDIOS	499.857	9.853.972	4.87%

Fuente: Asociación Colombiana de Servicios Temporales ACOSET (2017).

El total de trabajadores formales dependientes en relación con los trabajadores en misión representan en el promedio enero – septiembre un 4.87%. es decir, este es el porcentaje en empleo formal que aporta el sector temporal en Colombia, el cual se ubica por debajo en casi 2.33% con relación a la tasa mundial que es del 7.2% para el año 2017. (Fuente: Observatorio del Mercado Laboral).

De modo particular y orientándonos nuevamente al tema de seguridad y salud en el trabajo, a continuación se presenta el resumen de los indicadores de accidentalidad para el año 2017 en Soportes & Servicios en los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2.
Indicadores de Accidentalidad en EST Soportes & Servicios Ltda

ÍNDICES DE ACCIDENTALIDAD	AÑO 2017
No. A.T.	5
No. Trabajadores	160
No. Días de Incapacidad	14
I.F.	3,33
I.S.	8,37
P.I	3,4
ILI	0,15

Fuente: Registros Ausentismo Soportes & Servicios

1. En la empresa se presentaron 5 accidentes de trabajo por cada doscientas cuarenta mil horas-hombre-trabajadas.
2. En la empresa por cada 436800 horas-hombre-trabajadas se pierden 8,37 días.
3. Durante el año 2017; el porcentaje de accidentalidad fue del 3,4 % sobre el total de trabajadores en misión.
4. El índice de frecuencia y severidad de accidentalidad fue del 0,157%.

De acuerdo con lo anterior, se puede ver cómo en la empresa Soportes & Servicios si se han definido y ejecutado las tareas de promoción y prevención para brindar entornos saludables a los trabajadores en general. No obstante y como todo sistema de gestión, susceptible de mejora, se revisaran cada uno de los estándares mínimos de gestión para desarrollar acciones de mejora.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Realizar un aporte significativo a la empresa Temporal SOPORTES & SERVICIOS Ltda. con el Diseño de un plan de mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST de acuerdo con los requisitos del Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos contenidos en la Resolución 1111 de 2017.

3.2 Objetivos Específicos

- Realizar una evaluación inicial a la empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS, que permita identificar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de gestión contenidos en la resolución 1111.
- Identificar los planes de acción que planea y ejecuta la empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS, en asocio con sus empresas usuarias para dar cumplimiento a la implementación de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

➤ Diseñar un plan de trabajo que reúna las actividades que debe ejecutar la empresa SOPORTES & SERVICIOS, con el fin de incrementar el cumplimiento de los estándares mínimos de gestión contenidos en la resolución 1111 de 2017

3 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN

4.1 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de grado se enfoca en el diseño del manual de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Soportes & Servicios Ltda.; empresa Colombiana que opera desde el año 2001 en la ciudad de Cartagena y cuya misión se define así: “Empresa de servicios temporales, orientada al suministro de personal que se adapta a los requerimientos de las empresas clientes, con el fin de lograr objetivos pactados mediante la gestión del recurso humano para satisfacer las necesidades; con el respaldo de un equipo humano idóneo, para brindar calidad en sus procesos y servicios”.

Con el fin de orientar a la compañía en el sostenimiento e implementación formal del sistema de seguridad y salud en el trabajo que se ciña a los estándares mínimos de gestión estipulados en la resolución 1111 de 2017, se pretende documentar los procesos y procedimientos asociados a la operación de la compañía en asocio con sus empresas usuarias.

En la actualidad, se presume que existe poca literatura sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios temporales; por lo que se pretende dejar una herramienta de fácil entendimiento a las personas líderes de la compañía que les permita tener una visión clara de los aspectos en los que deben concentrar sus acciones de para garantizar entornos laborales sanos y seguros de manera conjunta con sus empresas usuarias y directamente relacionadas con los riesgos derivados de las actividades misionales que desarrollen.

4.2 DELIMITACIÓN

Esta investigación se encamina a la empresa Soportes & Servicios Ltda. de la ciudad de Cartagena de Indias D.C; todos sus centros de trabajo y usuarias Puerto Berrio (Unión Temporal, Concesiones 4G), Santa Marta (Consortio SMA), Proyecto Cúcuta, Popayán (Unión Temporal 4G), Cartagena (Aeropuerto, Acuacar).

4.3 LIMITACIÓN

Dentro de la elaboración de la investigación encontramos que el período de ejecución del proyecto es corto, lo que dificulta en gran medida la obtención de información del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa soportes & servicios Ltda. De igual manera, se ha encontrado que es difícil acceder a documentos y registros del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la compañía, pues la persona responsable del mismo se encuentra incapacitada por presentar embarazo de alto riesgo y próxima a iniciar su periodo de licencia de maternidad. Se debió esperar a mediados de Junio que culminara el proceso de selección y la empresa realizara la contratación de la nueva Coordinadora SST.

4 MARCOS DE REFERENCIA

4.2 ESTADO DEL ARTE

Este apartado muestra la revisión documental previa de investigaciones y publicaciones nacionales e internacionales emitidas por instituciones de educación superior en Colombia y algunos países de Latinoamérica en torno al diseño e implementación del SG-SST y al manejo de los riesgos laborales en condiciones de vinculación laboral tercerizada:

En el año 2006; Ingrid Carolina Gómez, publica el artículo titulado Salud Laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo como resultado de la indagación teórica dentro de la investigación denominada: Estrategias de intervención eficaces para la prevención y

manejo del estrés laboral desarrollada por el grupo de investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo del Instituto de Psicología., Universidad del Valle. Ciudad Universitaria Meléndez. Este artículo muestra los aspectos teóricos a tener en cuenta por los cambios en los estilos de organización y producción de las empresas en Colombia los cuales se derivan de los fenómenos de la globalización, la interdependencia y solidaridad entre las organizaciones, la innovación tecnológica, la flexibilización laboral, los procesos de outsourcing y la tercerización, la fusión y liquidaciones de unidades organizacionales y los cambios sociodemográficos de la población trabajadora; así como la inserción amplia de la mujer en el mercado laboral. Estos factores se convierten en factores determinantes a tener en cuenta para la prevención de aparición y manejo de riesgos de naturaleza principalmente psicosocial. Finalmente se destaca el papel de los responsables de dirigir el talento humano en una organización en la que se deben dirigir y orientar acciones al cuidado y desarrollo de la población trabajadora.

En 2010, Nobel Quijada y Alexis Ortiz; del Centro de Investigaciones Gerenciales de Guayana de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, en Venezuela; publican en la revista Universidad, Ciencia y Tecnología (Volumen 14; Nro. 57, Puerto Ordaz) su artículo llamado “Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo: aplicación en las pymes industriales”, en el que se presentan el diseño y los resultados de la aplicación de un modelo para la evaluación y mejora de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en 19 empresas del sector metalmeccánico del estado de Bolívar en Venezuela; el cual arrojó como resultado diversas falencias en el manejo e implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en el país. En esta investigación se tienen en cuenta algunas variables que podemos asociar a los elementos constitutivos de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia como lo son: Planificación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Política, objetivos, programas y estructura organizativa); Disponibilidad de recursos (Partidas presupuestarias constituidas -

Recursos financieros); Estructura documental (Manual, procedimientos generales, procedimientos operativos, instrucciones de trabajo seguro y registros); Plan de contingencias y atención de emergencias; Dotación de elementos de protección personal y colectiva; Identificación, evaluación y control de riesgos; señalización de seguridad; competencias de los trabajadores; participación de los trabajadores; conocimiento de los trabajadores de los riesgos a que están expuestos y la manera de prevenirlos; seguridad de las maquinas, instalaciones y equipos de trabajo; evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo; vigilancia de la salud de los trabajadores; vigilancia y monitoreo de riesgos higiénicos entre otros. Luego del análisis realizado, en este estudio se concluye que una de las causas fundamentales para explicar las falencias en el manejo de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, radica en el poco compromiso gerencial para con el desarrollo del mismo, por cuanto se requiere de la asignación de recursos económicos y humanos para la consolidación y mejora continua del mismo.

En el año 2012; Yuber Liliana Rodríguez Rojas y Jorge Hernando Molano Velandia estudiantes de la Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá publican el resultado de su investigación titulada “Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo”; la cual surge como necesidad de plantear un instrumento objetivo de evaluación para el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; por cuanto en nuestro país no se hallaba uno que fuera válido y confiable; por lo que se dieron a la tarea de realizar la adaptación de un instrumento que tuviera rigor científico para la evaluación del estado de un sistema de gestión aplicable a cualquier unidad empresarial. De esta manera y luego de la revisión bibliográfica hallan un instrumento de evaluación originario de Francia, el cual es sometido a adecuación lingüística para uso específico en Colombia y posteriormente se ejecutaron pruebas piloto de aplicación con los responsables del

sistema de seguridad y salud en el trabajo de dos empresas industriales en la ciudad de Bogotá. Fue así como se logró la obtención de una versión en español del instrumento el cual se postuló para ser usado como un método de evaluación interna (auditoría interna) y externa (auditoría externa) en organizaciones del sector real.

En 2014, Mario Emanuel Silva Mora, presenta su trabajo de investigación para aspirar al título de ingeniero industrial en la Universidad de Cuenca en Ecuador. El trabajo se denomina: “Diseño de los procedimientos y programas operativos básicos para el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional; caso Curtiembre Renaciente S.A. El autor refiere que la empresa Curtiembre Renaciente S.A; es una compañía que se ha estructurado en el mercado ecuatoriano desde el año 1947 y se dedica a la producción y comercialización de cuero para calzado, marroquinería, vestidos y tapicería automotriz. Este trabajo de investigación de corte cualitativo tuvo como objetivo esencial la definición y documentación de los procesos y procedimientos asociados a toda la operación de la compañía para contribuir con la identificación de las variables asociadas a la gestión y salud ocupacional mediante la esquematización de los procedimientos operativos básicos, de emergencias, contingencias, identificación de riesgos mediante inspecciones de seguridad industrial, así como la delimitación de los elementos de protección personal requeridos de acuerdo con la labor a realizar. La metodología utilizada para la recolección de los datos relevantes para el estudio fue netamente experiencial con visitas en campo y la ejecución de técnicas de observación. Luego de la verificación y evaluación de las variables asociadas al sistema de gestión de seguridad y salud de la empresa objeto de estudio se concluyó que se requiere de un profesional en la materia para la implementación y ejecución del sistema, haciendo énfasis en actividades de prevención que promuevan una cultura del cuidado donde estén involucradas todas las personas involucradas en la estructura organizacional de la compañía. De igual manera se estimó que el trabajo desarrollado contribuyo a la empresa

Curtiembre Renaciente por cuanto el trabajo se orientó a definir indicadores de gestión como punto de partida para contrarrestar el ausentismo laboral, realizar la planificación anual de intervención en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades derivadas del ejercicio laboral; buscando siempre la mejora de las condiciones de salud y puestos de trabajo de todos los colaboradores de la compañía y definir finalmente acciones en pro de la mejora continua de los procesos.

Lina Samanta González Rodríguez, de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad Tecnológica, Ingeniería en producción, Bogotá D.C en 2016; presenta una propuesta de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST) en DUWEST COLOMBIA S.A.S; en el que a partir de un diagnóstico inicial y con el apoyo de la ARL Liberty y Evolucionar Servicios de Salud S.A.S, encuentra falencias en el sistema de gestión lo que facilita la definición del plan de trabajo para dar inicio a la implementación del sistema.

DUWEST COLOMBIA S.A.S., como empresa dedicada a la distribución y comercialización de insumos agrícolas, requería en su momento la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por dar cumplimiento en materia normativa a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6., y contribuir con la seguridad y bienestar de sus colaboradores, mejorar sus resultados económicos y alcanzar la efectividad en todos sus procesos; trabajo basado en la mejora continua y el cumplimiento del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)

La propuesta de implementación del SG-SST en DUWEST COLOMBIA S.A.S. muestra como resultado final la construcción de una política de seguridad y salud en el trabajo; que contempla todas aquellas acciones que en materia normativa contribuyen con el mejoramiento continuo de las condiciones laborales, establece procesos, define responsabilidades, incluye una

matriz de riesgos y peligros que permite la valoración y construcción de estrategias de mitigación del riesgo.

Así mismo, Marcela Janneth Poloche Loaiza y Monica Mayerly Malagón Moreno, de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas facultad de Ingeniería Industrial, Bogotá D.C en el año 2017; plantean el diseño de la planificación para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa DIDACORU INGENIERIA S.A.S; la cual es una empresa especialista dedicada a la prestación de soluciones eléctricas internas relacionadas estrechamente con el sector de la construcción y que requiere el diseño e implementación del SG- SST en cumplimiento a la normatividad establecida en el Decreto 1072 de 2015. Inicialmente inicia el trabajo por un diagnóstico para permitiera conocer el porcentaje de cumplimiento de la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de promulgar la política, objetivos e indicadores para el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Luego se procedió con la evaluación del porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos contenidos en la Resolución 1111 de 2017 es el primer paso dado para la elaboración y posterior implementación del SG-SST, el cual arrojó un porcentaje de cumplimiento del 22% indicando un nivel de cumplimiento bajo. Se pretende tener herramientas de evaluación y mitigación del riesgo Laboral, en pro de ambientes laborales sanos y seguros.

Hacen parte del diseño de planificación para el SG-SST, la identificación de peligros y evaluación de riesgos, cumplimiento de requisitos legales, creación de políticas, objetivos e indicadores del SG-SST y el respectivo plan de trabajo con el que se pretenden cumplir objetivos y metas que permitan la implementación del sistema de Seguridad y salud en el trabajo. Es importante resaltar que la actividad económica que ejerce la empresa registra un elevado número de ocurrencia de accidentes por lo tanto es de vital importancia realizar la intervención de

mitigación de riesgos a través de la construcción e implementación del SG-SST que pretende garantizar ambientes laborales seguros.

De otro lado se encuentra a Constanza del Pilar Valderrama Forero, de la Universidad Escuela de Carreras Industriales ECCI, facultad de posgrados Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo Bogotá D.C; quien en 2018 presenta el Diseño Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el taller de Motocicletas MODEL MOTOS RYN en la Ciudad de Bogotá.

MODEL MOTOS RYN es una empresa del sector comercial dedicada a la venta de productos y servicios tales como mantenimiento, reparación, instalación de repuestos, rectificación de rines y manejo electrónico para motocicletas de todos los modelos y marcas existentes en el mercado.

Se realiza un diagnóstico inicial, para determinar el riesgo al que se exponen a diario los empleados de la empresa y con ello proceder a plasmar el Diseño del SG-SST en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y demás normas en materia de SST.

Inicialmente se realiza un diagnóstico para determinar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST contenidos en la Resolución 1111 de 2017, el cual arrojó que la empresa no cumplía con ninguno de los estándares mínimos.

A partir de este diagnóstico se determina la necesidad del Diseño e implementación del SG-SST, como una herramienta que permitirá establecer mecanismos de mitigación del riesgo, contribuyendo con el mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados, garantizando entornos laborales seguros y saludables, que reducirán el riesgo de accidentes, enfermedades laborales y demás siniestros que se puedan presentar.

Se realizó la evaluación inicial bajo la metodología PHVA, y el proceso de identificación de peligros y valoración de riesgos a través de la metodología de la GTC45 versión 2012.

Finalmente se construye un manual que plasma el adecuado manejo de herramientas y técnicas laborales.

De la Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI, facultad de posgrados Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Johana Cruz Daza, Hernán Camilo Padilla Parrado, Ángela Viviana Rodríguez Sánchez, presentan el Diseño Inicial del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa SERVITRANS S.A. de acuerdo al Decreto 1072 de 2015.

SERVITRANS S.A. a pesar de ser una empresa comprometida con el desarrollo de sus empleados, no cuenta con un reglamento de higiene y Seguridad Industrial, con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, ni sistemas de vigilancia epidemiológica y otros que toda empresa está obligada a tener. (Johana Cruz Daza, Hernán Camilo Padilla Parrado, Ángela Viviana Rodríguez Sánchez).

SERVITRANS S.A. es una empresa cuya actividad económica consiste en el comercio al por menor de combustible para automotores y servicios adicionales como lubriteca y lavado de vehículos, donde se ejecutan actividades tanto de tipo administrativo como de tipo operativo. La empresa en su momento, no contaba con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado, requisito indispensable en cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y teniendo en cuenta las actividades comerciales que ejercen tanto los proveedores como los aliados y demás grupos de interés exigen que la empresa cuente con la implementación del SG-SST. Dentro de los objetivos que comprenden el diseño de la política se resalta, el interés de aumentar su competitividad, mitigando riesgos y creando espacios laborales seguros, reduciendo el riesgo de accidentes y con ello una reducción de los costos que estos ocasionan.

La metodología establecida para la identificación y la construcción de la matriz de peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional es la GTC45, guía que

establece el instrumento para la recolección de información, clasificación de procesos, actividades y tareas, identificación de peligros, controles existentes, valoración del riesgo, medidas de intervención.

Teniendo en cuenta la identificación de peligros, la valoración de riesgos y el porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos de SST Resolución 1111 de 2017 se definió el plan de trabajo del SG-SST el cual comprende el aseguramiento legal, medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad Industrial y plan de emergencias.

Por otro lado, se encuentra el estudio de tesis de grado, elaborado previo a la obtención del título de Ingeniero Industrial por el señor Alexander Chacón Álvarez estudiante de la Fundación Universitaria Los Libertadores ubicada en la ciudad de Bogotá, el título que destinó el autor para dicha tesis es “Diseño y Documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresa contratista en obras civiles”. La empresa CONSTRUCCIONES LOPEZ BARON S.A.S fue la seleccionada como objeto para el estudio por ser cercana y de conocimiento del autor, teniendo en cuenta que un tiempo antes del inicio de la tesis el autor se desempeñó en la empresa durante casi un año en el cargo de inspector SISO, para el adelanto del proyecto el autor baso su estudio en las normas OHSAS 18001 y Decreto 1072 del 2015. Con el diseño e implementación de un SGSST el autor pretende influir positivamente en la actitud hacia la seguridad de los trabajadores, identificar y minimizar los factores de riesgos y mejorar los procedimientos de seguridad.

Como primera actividad del proyecto se efectuó un diagnostico situacional para determinar el cumplimiento de las normas de seguridad y planes de gestión de peligros y riesgos, que permitió evidenciar falencias en documentación, identificación de riesgos, control de peligros, se demostró el incumplimiento de los procedimientos exigidos y necesarios para minimizar los riesgos existentes de acuerdo al Decreto 1072 del 2015 y a la norma NTC –

OHSAS 18001:2007. Una vez obtenido dicho resultado se estableció la línea basal y se logró definir las necesidades específicas y así proyectar los objetivos, metodología y estructura que deberá tener el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de CONSTRUCCIONES LOPEZ BARON SAS., Luego se diseñó la documentación de los procedimientos, requisitos legales, lista de chequeo, organigrama empresarial, política y reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizó la elección y registro COPASST, perfil sociodemográfico, listas de verificación de condiciones de trabajo en obra, matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, plan de emergencias entre otros documentos del SGSST los cuales se adjuntan en los anexos del trabajo del autor. Dado que constituyen un requisito para el diseño de cualquier Sistema de seguridad y salud en el trabajo y con lo cual se lograría demostrar el compromiso gerencial de la empresa para proteger la integridad de sus trabajadores. Concluimos que el diseño de un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo también permitirá dar solución y tratamiento a los no cumplimiento detectados durante la primera fase y protegerá a los trabajadores de los peligros y riesgos gracias a la existencia de un manual enfocado a la mejora continua e implementación de los recomendaciones de seguridad producto de la auditorias, inspecciones de seguridad y demás acciones correctivas y preventivas detectadas durante el proceso de autoevaluación periódica del sistema de gestión de la empresa.

Encontramos también que Cesar Andrés Sánchez Vásquez estudiante de la facultad de ingeniería de la Universidad Autónoma de Occidente quien realizó un estudio de diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa METROINDUSTRIAL S.A.S ubicada en Santiago de Cali. La idea nace a raíz del aumento en 2015 de los accidentes y enfermedades laborales ya que fueron factores que influyeron en el normal desarrollo de las actividades de la compañía, ya que aumento los costos de operación y utilidades, incidiendo notoriamente en la productividad y solidez en el mercado. METROINDUSTRIAL S.A.S no

contaba con mecanismos referentes a la gestión del riesgo, ni procedimientos que den respuesta a esta necesidad, lo cual hace más vulnerable a la organización ante situaciones de accidentes o incidentes labores y enfermedades profesionales, al concluir el proyecto la empresa logro ser competente, efectiva y con un alto nivel de productividad, todo esto fue posible mediante la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo (SG-SST) establecidos en la guía RUC emitida por el Consejo Colombiano de Seguridad. Por otro lado, como estudiante tratar esta problemática es de gran importancia, ya que permite profundizar en una temática representativa de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El poder interactuar con problemas de la vida real y aplicar los conocimientos teóricos aprendidos durante todo el proceso de formación académica, y generar una solución que permita mejorar las condiciones actuales de la organización, enriquecen nuestra experiencia en este campo. Es por ello que desde el contexto propio de las empresas, se realizará un proceso de implementación de un sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y ambiente, que estará diseñado de acuerdo con las necesidades identificadas.

También podemos encontrar en la investigación adelantada por Curipaco Gamarra, Silvia Ángela publicada en 2016 el día 20 de septiembre con el título “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la reducción de accidentes en la Empresa S’Gana Servicios Integrales S.A.C. en la ciudad de Lima – Perú. Como es determinante la influencia del diseño Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la reducción de accidentes de la empresa S’GANA SERVICIOS INTEGRALES S.A.C. En dicha investigación se utilizó el método hipotético – deductivo para los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, realizando un diagnóstico situacional de la empresa con la cual se elaboró la línea bases e IPEVR (Identificación de peligros y valoración de riesgos); Como conclusión se determinó que el diseño del sistema de gestión resulta factible para su aplicación e influye en la

reducción de accidentes de la empresa, evidenciándose en el año 2015 se registró 16 accidentes leves y 2 accidentes incapacitantes temporales, y en el año 2016 hubo una reducción de 2 accidentes leves y 0 accidentes incapacitantes.

Para finalizar el estado de arte citaremos proyecto de grado del estudiante Carlos Andrés Higinio Cumbal, aspirante al título de Ingeniería Industrial de la Universidad Autónoma de Occidente, este consistió en una propuesta para diseño e implementación del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo en la planta MUEBLES D- ESTILO, con el objetivo de reducir al máximo los niveles de exposición y severidad al que están expuestos los trabajadores de la empresa durante la ejecución de sus tareas, con esta investigación se logró analizar y determinar los principales aspectos de inseguridad y agentes multiplicadores de enfermedades laborales en los trabajadores, una vez se empleó un diagnóstico y se reconoció a los focos causantes de esta problemática el proyecto continuo con la definición de los procesos, actividades y tareas críticas, que a su vez permitan tener claridad de los peligros y su descripción para así proceder a brindar un tratamiento priorizado y asignar medidas preventivas y correctivas basado en la guía técnica colombiana No 45 emitida por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas, lo cual fue fundamental para poder diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, definir sus políticas, responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, procedimientos y programas de gestión sugeridos para dar cumplimiento a los objetivos, metas e indicadores del SGSST, finalmente para verificar la eficiencia del sistema se propuso la realización de auditorías internas y externas, poder actuar y detectar fallas durante la implementación del SGSST que permitan definir acciones de mejora continua.

Otro de los objetivos que se logró además del diseño y la documentación del sistemas, fue que para su implementación se incluyó un método a base de incentivos para los empleados, el

cual consiste en reconocer y premiar aquellos trabajadores que se cuidan y velan por su seguridad como por ejemplo se denote el buen uso de los EPP.

El resultado final del proyecto fue un sistema de gestión de seguridad y salud implementado en la empresa Muebles D-Estilo que se basó en el ciclo PHVA y normatividad vigente en riesgos laborales, el cual tuvo como objetivo general establecer pautas para consagrar una zona de trabajo segura, enfocado principalmente a establecer mecanismos de reducción de accidentes y enfermedades de tipo laboral.

4.3 MARCO TEÓRICO

Este apartado del documento tiene como fin mostrar al lector los aspectos hallados en la literatura los cuales sirven como referentes de conocimiento para dar respuesta a la pregunta problema que se plantea en este trabajo de grado; es así como se presentan cuatro grandes apartados así: Empresas de Servicios Temporales (en adelante EST) en Colombia, Conceptos Jurídicos de Responsabilidad y Solidaridad, Seguridad y Salud en el trabajo y finalmente se muestra una conjunción de todos los temas.

4.3.1 Sobre las Empresas de Servicios Temporales (EST) en Colombia

A mediados de la década de los años sesenta, con el inicio de la libertad de empresa, nace el modelo de las EST como una tercerización o tan bien llamada intermediación. En el ámbito legal, se empiezan a expedir normas alrededor de éste tipo de organizaciones empresariales, pretendiendo dar estructura, definiendo conceptos, requisitos de constitución, indicando campo de aplicación, resaltando los actores que intervienen, etc.

Es así como a través de la historia y la evolución de la normativa, que nacen criterios y se van consolidando poco a poco como una teoría que va dando sentido y orientación a una causa. Términos como tercerización van definiendo el concepto y finalidad de las EST, para referirse a

la contratación de servicios, mediante la delegación a un tercero de actividades misionales de una compañía, sin que exista un vínculo contractual directo entre la empresa beneficiaria del servicio y las personas naturales (trabajadores en misión) que prestan efectivamente el servicio.

Una de las primeras normas fue el Decreto 1433 de 1983, donde se definió la responsabilidad contractual indicando que el empleador de aquellos trabajadores en misión es la empresa que presta los servicios de mano de obra a una empresa usuaria (EU), por consiguiente, se establecen las obligaciones y demás garantías laborales a favor de aquellas personas naturales delegadas para desarrollar una actividad en particular a este tipo de empresa.

Blanco (2007), refiere que la Ley 50 de 1990 vino a ocuparse del tema y llenó aquellos vacíos que habían sido detectados a lo largo de dos décadas de creciente utilización de esta singular modalidad de trabajo. Pues bien, la importancia que tomo esta modalidad de trabajo, impulso al Ministerio de Trabajo, a presentar un proyecto de ley, con el fin fortalecer y subsanar aquellos vacíos que giraban en torno al funcionamiento de las EST.

Finalmente, la Ley 50 de 1990 mantiene el concepto de EST como “aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicio temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador. Ley 50/90 (art 71). Pues bien, hasta este momento se observa que la norma mantiene el concepto de EST, pero ahondando en otros aspectos podemos observar que allí se fortalece la normatividad en materia contractual con lo establecido en el código sustantivo de trabajo y demás normas que rigen en materia laboral.

Se establecen claramente una serie de condiciones para el pleno desarrollo de las actividades que prestan las EST en conjunto con aquellas que por su parte, deben cumplir las EU. Blanco (2007) resalta los casos en los que es permitido contratar o hacer uso de los servicios

prestados por las EST, en casos específicos como la necesidad de atender labores ocasionales, accidentales o transitorias, reemplazar personal en vacaciones, licencias, incapacidades o sencillamente en eventos donde se registre una mayor demanda de trabajo a causa de aumento de producción, ventas o cosechas.

Blanco (2007) también hace énfasis en que las EST constituyen una modalidad de trabajo en la que no existe vínculo directo entre quien se beneficia del trabajo y la persona que lo realiza, tratándose de un vínculo laboral indirecto. En esto orden de ideas podemos indicar que si bien es cierto existe un vínculo laboral contractual que lo hace acreedor de unos derechos legalmente constituidos, pero este vínculo existe entre el trabajador en misión y la empresa Temporal.

Ante una evidente manifestación de inconformidad a causa del mal uso dado a la figura jurídica de las EST, Blanco (2007) refiere el Decreto 4369 de 2006 por medio del cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales específicamente en desarrollo de los artículos 71 a 94 de la ley 50 de 1990.

Los trabajadores de las EST son de dos clases: trabajadores de planta, que desarrollan su actividad en las dependencias de las EST.

Trabajadores en misión, que son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratados por estos (Art.74) La ley fija las reglas de constitución de las EST, como la de constituirse como persona jurídica y tener como objeto exclusivo esa actividad (Art.72)

Exige la autorización del ministerio de Trabajo (Art. 82) para lo cual deben cumplir determinados requisitos, entre los que figura la obligación de constituir una garantía para asegurar los derechos laborales de los trabajadores (Art.83); y finalmente tener un reglamento interno de trabajo con cláusulas especiales (Art. 85)

Los trabajadores en misión tienen derecho a prestaciones económicas incluido el subsidio de transporte, alimentación y recreación, a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la EU que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. (Art. 5° Decreto 4369/2006).

Con esta regulación, se pretende brindar garantías laborales a los trabajadores en misión, que si bien es cierto son contratados por una temporal, prestan sus servicios a unas empresas usuarias, que establecen ciertas condiciones laborales a sus empleados en determinados cargos.es aquí donde aparece el termino responsabilidad solidaria, quedando bajo la responsabilidad de la empresa usuaria la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión, facultados para ejercer autonomía y subordinación sobre ellos.

En medio de ventajas y desventajas, la Ley 50 de 1990 trajo consigo la Tercerización Laboral, una figura de gran acogida en el campo empresarial del país, a través de trabajadores misionales y bajo otras figuras que carecen de sustento jurídico. Conceptos como Tercerización de servicios y de producción de bienes y la tercerización laboral han tenido una mala interpretación, sin una intervención efectiva por parte del estado.

Según Castañeda (2016) la tercerización laboral se ha venido generalizando para referirse a la contratación de servicios, involucrando la vinculación indirecta de trabajadores e identificando dos actividades diferenciadas por OIT y la legislación colombiana.

La Tercerización, permite aumentar la competitividad en el campo empresaria, incursionar en otros mercados, mejorar la eficiencia y reducir costos laborales entre otros aspectos importantes como lo es contribuir con la economía del país a través del aumento de la mano de obra. Blanco Rivera Oscar (2007)

Cuando una organización desea atender otras necesidades en las cuales no es muy experto, o sencillamente atender una mayor demanda de manera temporal, el Outsourcing o

Tercerización es la figura indicada, que le permitirá a dicha organización contratar con otra de carácter jurídico o natural para que realice la actividad que requiere, a través figuras jurídicas que no corresponden al contrato de trabajo y por consiguiente no incurrir en ningún gasto derivado de la relación laboral.

4.3.2 Sobre los conceptos de Responsabilidad y Solidaridad en Derecho Laboral

Moskus (2015); cita textualmente la constitución política de Colombia del año 1991 y refiere que el trabajo es “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

Teniendo en cuenta que durante muchos años atrás aparecen normas y políticas que reglamentan y garantizan las condiciones dignas y justas de un trabajo, se promulgan las tres condiciones básicas para la configuración de un contrato de trabajo a saber: prestación personal del servicio por parte del trabajador; la continua subordinación del trabajador hacia el empleador al existir dependencia funcional y jerárquica; así como la remuneración económica al trabajador por el servicio prestado al empleador. (Muskus, 2015, p3.).

Guataquí (2001 p, 3), expone claramente que estos tres elementos constitutivos del contrato de trabajo quedan estipulados en el año 1945 con la promulgación del decreto 2127 y más adelante en el año 1950 se reglamentan dichos aspectos de un modo más preciso con la elaboración y promulgación del Código Sustantivo del Trabajo, los decretos 2663 y 3743 de este mismo año en los cuales se regulan los aspectos generales del derecho individual y colectivo, documentos que para el 1961 tras la sanción de la ley 41, se convierten en normas legales de cumplimiento permanente con una reforma sustancial aplicada en la ley 50 de 1990.

Moskus (2015) refiere que el código sustantivo del trabajo estipula que los empleadores pueden utilizar tres modalidades de contratación laboral a saber: 1) Contrato a término indefinido, contrato a término fijo y contrato de trabajadores mediante a intermediación de Empresas de Servicios Temporales (EST).

Para el caso de los contratos mediante EST, se encuentra a los trabajadores en misión o temporales que suscriben un contrato de trabajo directo con la EST, el cual no lo exime de gozar de los derechos y beneficios contemplados en la legislación colombiana. Sin embargo, se ha visto que los trabajadores en misión por la modalidad de contratación han tenido ciertas desventajas en comparación con trabajadores vinculados bajo las otras dos modalidades de contratación laboral en el país. Unas de ellas son: la disminución de la posibilidad de desarrollo laboral por cuanto, son ocupados en actividades que requieren desempeño meramente operativo y monótono, sin posibilidades de nuevos aprendizajes y poco acceso a programas de entrenamiento y capacitación; así como deficientes condiciones de permanencia y estabilidad laboral, lo que también conlleva a un posible deterioro en la calidad de vida y bienestar integral de los trabajadores y sus familias; el cual puede repercutir negativamente en la productividad de la empresa usuaria con el aumento del número de vinculados suministrados por EST, . (Parra, M. 2012, citando a Dolado y Stucchi, 2008)

En virtud de lo inmediatamente anterior y recordando que el presente documento de investigación se dirige especialmente hacia el sector de las EST y por ende hacia los empleados en misión quienes proporcionan sus servicios a empresas usuarias o clientes de las EST es preciso anotar que bajo la figura de subordinación delegada éstos, no se eximen de la exposición a riesgos laborales en los lugares de trabajo designados por las empresas usuarias, surgiendo el cuestionamiento sobre el tipo de responsabilidad de ésta ante la eventual ocurrencia de un accidente de trabajo o el desarrollo de una enfermedad laboral, pues contractualmente se habla de

un vínculo comercial entre la EST y la empresa usuaria en la que pareciera quedar en un segundo plano el derecho individual del trabajador en misión dado que la literatura y la normativa no ofrece una delimitación clara de responsabilidades en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

Entendiendo que la prevención y control de exposición hacia los diferentes riesgos laborales se ha catalogado como una de las finalidades específicas e importantes de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en los que se involucran todos los actores del proceso productivo de las organizaciones sin distinción del nexo contractual que prime entre las partes.

Realizando un análisis relacional entre las empresas usuarias, las empresas de servicios temporales y los trabajadores en misión se logran identificar varios vínculos contractuales. De primer modo, se identifica la relación comercial entre la EST y la EU, en la que la primera le ofrece a la segunda personal que cumple con unas condiciones de perfil laboral para el desarrollo de un trabajo que se ajuste a las necesidades productivas de la segunda y de otro lado se vislumbra el contrato laboral entre la EST y el trabajador en misión, el cual se ciñe a la normativa vigente en materia laboral colombiana. La dificultad de interpretación y aclaración de límites relacionales se ha percibido con el transcurrir de los tiempos en el vínculo relacional entre trabajador en misión y EU, al configurarse la demostración de contratos realidad entre estas dos partes sobre todo ante la ocurrencia de hechos que perjudiquen la salud e integridad del trabajador en misión (Nieto & Gallego, 2016).

Es pertinente dejar claro que un trabajador en misión no puede tener contratos de trabajo en un mismo momento con la EST y la EU; dado que por disposición legal y normativa fue vinculado para desempeñarse como colaborador temporal en el desarrollo de un cargo propio de la EU; por lo que el servicio personal lo va a prestar en un centro de trabajo de la EU durante el

mismo espacio de tiempo en que está vinculado como trabajador de la EST. (Nieto & Gallego, 2016).

El concepto de responsabilidad objetiva y solidaria en caso de accidente de trabajo en nuestro país se analiza y esclarece tomando como referentes las sentencias emitidas por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de Colombia frente a la materia de riesgos laborales; en los que se habla de existencia de responsabilidad cuando se contemplan los elementos de “culpa suficientemente comprobada” por parte del empleador ante un incumplimiento de alguna obligación estipulada en el contrato de trabajo y la ley frente a condiciones de protección a la salud, seguridad e integridad del trabajador que supone luego la obligación de indemnizar en su totalidad al trabajador por la causación de daños y perjuicios. (Valero & Riaño, 2012)

Nieto & Gallego (2016) concluyen en su investigación *La solidaridad en las empresas de servicios temporales* que: “Cuando se evidencie un excesivo ejercicio de subordinación en cabeza de la Empresa Usuaria, la jurisprudencia colombiana ha señalado que ésta deberá responder como verdadero empleador, entendiéndose para todos los efectos legales la existencia de dos contratos diferentes en el mismo trabajador, esto es, el que se deriva del servicio temporal que se ejerce en virtud de las EST y el que se constituye directamente con la EU por extensión de las actividades de naturaleza distinta a las asignadas por concepto del contrato inicialmente celebrado.

Por otro lado, corte suprema de Justicia en Colombia se pronuncio acerca de la solidaridad patronal diciendo: “Si la obligación solidaria, que establece el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, —con la modificación introducida por el artículo 3° del Decreto 2351 de 1965— a cargo del beneficiario o dueño de la obra, tiene su fundamento principal en la existencia de un contrato de trabajo entre el contratista y el trabajador, no es posible desconocer al obligado

solidario interés suficiente para discutir el vínculo contractual de esa naturaleza, o algunos de sus elementos esenciales. Y ese interés no se merma ni desaparece por el hecho de que el contratista haya aceptado el tal contrato, pues el beneficiario o dueño, si logra demostrar lo contrario, aun en contra de la voluntad del presunto patrono, queda exonerado de la obligación. La solidaridad no surge únicamente del contrato de obra y de la calidad de dueño o beneficiario de ésta, sino que tiene su fuente principal en el contrato de trabajo. Si éste no existió, aun cuando concurren los restantes presupuestos, tampoco habrá lugar a declarar la solidaridad”

Puntualizando y considerando la delegación de la subordinación de la EST a la EU respecto del trabajador temporal; y precisando en tema de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo; a nivel normativo está claramente definido que existe obligación legal de todo empleador de realizar la implementación y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Desde esta perspectiva es de estricto cumplimiento que tanto como la EST y la EU planeen y ejecuten actividades de promoción y prevención de la salud y la seguridad en los sitios de trabajo en relación con los riesgos derivados de los cargos desarrollados y los entornos de trabajo. En la realidad es la EU quien acoge al trabajador en misión en los centros de trabajo que pueda determinar; razón por la cual los expone a riesgos que no son propios de la actividad económica de la EST con la que se tiene el vínculo laboral directo. Sin embargo, tampoco puede quedar eximida de toda responsabilidad la EST, quienes están en la potestad y obligación de implementar acciones preventivas y realizar seguimiento a la exposición de riesgos de los trabajadores temporales en los sitios de desempeño designados por la EU. En resumen, es tarea de la EST y la EU velar responsable y solidariamente por la preservación de la salud y seguridad en el trabajo de las personas vinculadas bajo contratos por obra o labor suscritos con la EST para cubrir las necesidades puntuales y temporales de las EU; evitando a toda costa el abuso de este

tipo de contratos con fines lucrativos para las partes involucradas en el vínculo comercial; es decir las EST y las EU.

4.3.3 Sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo

Se entiende por seguridad y salud en el trabajo aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Art. 2.2.4.6.3; Decreto 1072 de 2015).

Según concepto de la OIT (1998); la seguridad y salud en el trabajo debe trabajar por: Fomentar y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores independientemente del cargo y ocupación que tengan en un entorno de trabajo; prevenir en toda la población trabajadora, las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo puedan tener sobre su estado de salud, proteger a los trabajadores de los factores de riesgo que puedan tener efectos negativos para la salud; adaptar los entornos laborales a las necesidades físicas y/o mentales de los trabajadores y finalmente adaptar las actividades laborales a los seres humanos.

De lo anterior se establece que la salud y la seguridad en el trabajo como disciplina incluye todas las actividades preventivas que garanticen el bienestar físico mental y social de la población trabajadora. (OIT, 1998)

La seguridad y salud en el trabajo cobra importancia en el mundo empresarial en la medida que se genera la conciencia sobre el hecho de que las personas pasan la mayor parte de su tiempo activo del día en la ejecución de su trabajo y en virtud de este hecho en cada momento se

encuentran expuestas a situaciones de riesgo que pueden dañar de un momento a otro o ir deteriorando con el paso del tiempo su condición de salud.

La Organización Internacional del Trabajo (1998) establece que un profesional de la salud y la seguridad en el trabajo deberán orientar su trabajo en la organización atendiendo los siguientes frentes:

- Asistencia ética y profesional a empleadores sobre el cumplimiento de sus obligaciones en materia legal y normativa, según su actividad económica y los riesgos a los que expone a su población trabajadora
- Asistencia ética y profesional a trabajadores fundamentada en la promoción y prevención de su salud y el mantenimiento de su capacidad laboral.
- Asistencia ética y profesional a los integrantes de los comités de seguridad y salud en el trabajo sobre sus roles y responsabilidades para promover óptimas condiciones de trabajo al interior de las organizaciones.
- Guardar confidencialidad en lo que concierne a los resultados de evaluaciones médicas de los trabajadores y adoptar las medidas requeridas para evitar que dichos documentos se utilicen de forma inadecuada o para asuntos diferentes que prevenir y mejorar las condiciones de trabajo asociadas al estado de salud de las personas.
- Realizar un trabajo en conjunto con la organización para reportar ante las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de conformidad con la ética profesional, la normatividad nacional.
- Mantenerse actualizado y formarse constantemente en normas, políticas, procesos y procedimientos que en materia de seguridad y salud en el trabajo se dispongan a nivel nacional e internacional.

- Articular y definir los procedimientos de seguimiento y vigilancia a las condiciones de salud de los trabajadores asociados a factores de riesgo presentes en los sitios de trabajo.

Es así como, las entidades públicas y privadas de Colombia, en su intento por involucrarse y mantenerse sólidamente en el mundo del avance y la globalización fueron desarrollando estrategias que llevaron a la creación de las empresas de servicios temporales para atender de forma transitoria las necesidades en temas de recurso humano; lo que revolucionó también el mercado laboral. Para las centrales obreras, el aumento de la tercerización en el país está acrecentando las estadísticas de accidentes laborales. Esta situación genera gran preocupación para los empresarios, estudiantes y gestores de la seguridad y salud en el trabajo, ya que cada vez se hace más necesario definir planes de intervención concretos que garanticen la cobertura desde el punto de vista de prevención en los trabajadores en misión.

Recientemente con la emisión del Decreto Único Reglamentario para el sector trabajo; 1072 de 2015, realizada por el Ministerio de Trabajo se especifican los códigos y especificaciones para la planificación, implementación evaluación y mejora del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Dichas ordenes están contempladas dentro del libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 y aplica para la totalidad de empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, sustituyendo el anteriormente denominado programa de salud ocupacional por el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

De igual forma, y mediante emisión de la Resolución 1111 de 2017; se dan a conocer los estándares mínimos de cumplimiento que debe tener el SG-SST, los cuales son susceptibles de verificación mediante la existencia de registros documentales. Es así como dentro de las organizaciones se deberán evaluar aspectos como: condiciones tecnológicas, científicas,

financieras, técnicas, administrativas, logísticas y procedimentales de la totalidad de actividades para dar cumplimiento y aportar al sistema general de riesgos laborales. Tales aspectos deben estar sujetos y en relación con el tipo de actividad económica, el número de trabajadores y los riesgos a los que se expone a los trabajadores sin importar el tipo de vínculo contractual que exista y debe garantizar la participación de todas las partes involucradas en el sistema organizacional: empleadores, trabajadores, contratistas, empleados en misión y demás partes interesadas, cada uno con sus deberes, derechos y responsabilidades para que el sistema pueda ser auto gestionado y susceptible de mejora continua.

Para tal fin, las empresas cuentan con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales quienes tienen la responsabilidad de asesorar, capacitar y brindar asistencia técnica para las diferentes fases de la implementación del sistema de gestión y reportar sus informes de actividades ejecutadas cada seis meses ante las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo.

4.3.4 Elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Empresas de Servicios Temporales.

En año 2015, el Ministerio de Trabajo emite la Guía Técnica para la implementación del SG -SST frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias en la que resalta textualmente que: “la implementación del SG-SST se desarrollará de manera conjunta entre las EST y las empresas usuarias (Ley 50 de 1990 Artículo 78 y Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.2.4.2). Teniendo en cuenta que la empresa usuaria es la generadora de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en misión al encontrarse estos en sus dependencias (Art. 74 Ley 50 de 1990), le corresponderá establecer controles efectivos que prevengan daños en la salud de los trabajadores en misión, equipos y/o instalaciones; y la EST será la encargada de adelantar actividades complementarias en el trabajador en misión”

(Ministerio de Trabajo, 2015. p12) Dicha guía constituye en elemento vital para el desarrollo de los aspectos mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA.

Con esta guía, Min Trabajo expone ampliamente cual debe ser la estructura con la que se debe documentar el manual de Seguridad y Salud en el Trabajo que se propone para Soportes & Servicios Ltda. , el cual debe contener los siguientes elementos: Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; Identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos; Política y objetivos en Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; Asignación de Recursos; Programa de Capacitación, Entrenamiento, Inducción y Reinducción en SST; Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias; Reporte e Investigación de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales; Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST; Medición y evaluación de la gestión en SST y por ultimo las acciones preventivas y correctivas. (2015, p10).

4.3.4.1 Evaluación Inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La autoevaluación de los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo concibe las pautas en que se debe medir el estado actual de la empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA. En lo que respecta a cumplimiento legal y responsabilidad laboral, así como el grado de acción de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo a la empresa tener conciencia del estado actual en cuanto al cumplimiento los estándares mínimos del SGSST para así poder definir acciones de promoción y prevención con base en resultados reales, recordemos que esta obligación quedó normalizada con la resolución 1111 de 2017 para todas las empresas

ubicadas en territorio Colombiano; por lo que a continuación se muestran cuáles son las variables mínimas de cumplimiento que se toman en esta evaluación del SG-SST:

Tabla 3.
Estándares Mínimos del SG-SST en Colombia

	CALIFICACION
ESTÁNDAR 1 - RECURSOS (10%)	
E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole	(4 %)
E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	(6 %)
ESTÁNDAR 2 – GESTIÓN INTEGRAL DEL SG-SST (15%)	
E2.1 Estándar: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	(1%)
E2.2 Estándar: Objetivos del SG-SST	(1%)
E2.3 Estándar: Evaluación inicial del SG-SST	(1%)
E2.4 Estándar: Plan Anual de Trabajo	(2%)
E2.5 Estándar: Conservación de la documentación	(2%)
E2.6 Estándar: Rendición de cuentas	(1%)
E2.7 Estándar: Normativa nacional vigente y aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	(2%)
E2.8 Estándar: Mecanismos de Comunicación.	(1%)
E2.9 Estándar: Adquisiciones	(1%)
E2.10 Estándar: Contratación	(2%)
E2.11 Estándar: Gestión del cambio	(1%)
ESTÁNDAR 3 – GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	
E3.1 Estándar: Condiciones de salud en el trabajo	(9 %)
E3.2 Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo	(5%)
E3.3 Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	(6%)
ESTÁNDAR 4. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	
E4.1 Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	(15%)
E4.2 Estándar: Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	(15%)
ESTÁNDAR 5. GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	
E5.1 Estándar: Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	(10%)
ESTÁNDAR 6. VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	
E6.1 Estándar: Gestión y resultados del SG-SST	(5%)
ESTÁNDAR 7. MEJORAMIENTO (10%)	
E7.1 Estándar: Acciones preventivas y correctivas por los resultados del SG-SST	(10%)
Fuente: Resolución 1111 de 2017 (Anexo Técnico)	

Una vez diligenciada la autoevaluación se deben establecer planes de acción conforme a los resultados y deberá ser presentado a la ARL para sus recomendaciones (Resolución 1111, Art. 13).

4.3.4.2 Identificación de Peligros, Evaluación, Valoración y Control de Riesgos

Es importante dentro de este aspecto establecer un mecanismo que permita de una manera metodológica identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y así podremos gestionar cada uno ellos directamente y de una manera eficaz, SOPORTES & SERVICIOS LTDA. Deberá de manera mancomunadamente desarrollar este aspecto con las EU (empresa usuaria) garantizando así una cobertura total de protección hacia sus trabajadores en misión.

El ministerio del Trabajo en la Guía Técnica para la implementación del SG -SST frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias resalta que la EST como la empresa usuaria deberán dentro de sus archivos mantener actualizada su Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, por lo menos una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal, un evento catastrófico o cuando se presenten cambios en la infraestructura, sus procesos, en las maquinas, herramientas o equipos (2015. p.21).

En cuanto a la gestión de los peligros y riesgos identificados, deberán de manera organizada y según las obligaciones que le competen a cada una definir los controles, con el fin de impactar de una manera positiva cada factor de riesgo y peligros a los que se ven expuestos sus trabajadores en el desarrollo de sus labores.

El ministerio establece en la guía técnica que la empresa que recibe los servicios de la EST deberá incluir a los trabadores en misión dentro de su SGSST y tenerlos presente al momento de desarrollar actividades en materia de prevención y como adicional las EST que

digamos son los patrones de empleadores del trabajador en misión, establecerán también actividades enfocadas a la prevención, (2015. p.21) dentro de la misma guía establece las responsabilidades que se le otorgan a cada empresa según el tipo de medidas a adoptar por tipo, en el caso del método de eliminación del riesgo que consiste en eliminarlo de raíz es algo que le compete cien por ciento a la empresa usuaria pues vendrá a ser la única dueña del peligro; si hablamos de sustituir el peligro igualmente será siempre y única responsable la empresa usuaria por lo que antes ya hemos mencionado; Los controles de ingeniería o en la fuente como algunos los conocemos serán también de la empresa usuaria, los controles de tipo administrativo y suministro de EPP serán controles de responsabilidad bipartita y se deben manejar en mutuo acuerdo (2015.p. 22)

4.3.4.3 Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo será la base del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo de la empresa, el Decreto No 1072 del año 2015 explica con claridad su alcance, importancia en la formulación de los objetivos y diseño del SGSST (Ministerio del Trabajo, capítulo 2.2.4.6.5)

El Ministerio de Trabajo en la Guía Técnica para la implementación del SG -SST frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias resalta que las empresas de servicios temporales y la empresa que sea beneficiaria de sus servicios deberá incluir a los trabajadores en misión dentro de su política de SST (2015, p.23), El decreto 1072 de 2015 explica que para aplicabilidad de este documento deberá quedar fechado, firmado por los respectivos representantes (legal) de cada empresa, divulgada al COPASST y difundida a todos los trabajadores independientemente de su manera de contratación (Ministerio del Trabajo, capítulo 2.2.4.6.6).

4.3.4.4 Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Asignación de Recursos.

La empresa dentro del SGSST deberá definir un plan de labores anuales que le permita dar cumplimiento a los objetivos propuestos y la política de SST, el plan de trabajo debe tener contenido las metas de cumplimiento, responsables de la ejecución de las tareas, los recursos requeridos para desarrollar las actividades, debe estar firmado por el empleador y representante del SGSST, este plan deberá dentro de su estructura permitir la evaluación de los indicadores de cumplimiento (Decreto 1072, art. 8 al 22). En el caso de las empresas de servicios temporales esta deberá diseñar junto con las empresas usuarias un plan de trabajo anual que incluya a los trabajadores en misión, dicho plan debe firmarlo la empresa usuaria de conformidad con el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015. Los planes de la EST y la empresa usuaria serán divulgados a sus respectivos COPASST o vigía de SST, para realizar y adelantar actividades tendientes a la observación y medición del cumplimiento.

4.3.4.5 Programa de Capacitación, Entrenamiento, Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los programas de formación empresarial estarán basados en los resultados de la identificación de peligros y autoevaluación inicial de los estándares mínimos, específicamente en el no cumplimiento y planes de acción definidos (Decreto 1072, Art. 2.2.4.6.11) El comité o vigía de SST deberá participar en la evaluación y estructuración del programa de capacitación que se revisará mínimo una vez al año (Decreto 1072, Art. 2.2.4.6.1, numeral 6);

El Ministerio de Trabajo en la Guía Técnica para la implementación del SG -SST frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias resalta que la empresa usuaria deberá incluir a sus trabajadores suministrados por la EST en sus programas de formación y les formará de acuerdo a la naturaleza de sus peligros y riesgos, plan de emergencias

lo que respecta al plan de evacuación y procedimientos operativos normalizado, además de manera particular deberá explicar en detalle los riesgos y medidas de intervención según las actividades que vaya a desarrollar (2015, p.23).

Por su parte la EST realizara la inducción y la reinducción de los trabajadores en misión, la cual deberá contener información de la empresa usuaria y propia, respecto a su misión, visión, políticas, procesos, peligros, necesidades en SST entre otros (2015, p.24).

Partiendo de lo anterior las EST y sus usuarias deberán de manera conjunta estructurar un plan de capacitación y brindaran inducción y re inducción en SST para todos los trabajadores en misión de acuerdo a las insuficiencias de conocimiento y adiestramiento en seguridad y salud en el trabajo necesarios para la realización de los trabajos y la identificación de peligros y evaluación de riesgos de los procesos de la empresa usuaria (2015, p.24).

4.3.4.6 Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.

Todas las empresas deben tener un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, que permita identificar las amenazas y analice de manera metodológica y cuantitativa la vulnerabilidad de la empresa (Decreto 1072, Art. 2.2.4.6.12, numeral 12), como parte del plan de emergencias se deben identificar las salidas de emergencias en caso de una eventualidad, por tanto deberá existir publicados los planos de evacuación por cada piso con que cuente la empresa, además de la correcta ubicación de la señalización informativa de vías de salida (Decreto 1072, Art. 2.2.4.6.25). De manera periódica se llevaran a cabo simulacros de evacuación y su análisis para detectar acciones de mejora y actualizaciones requeridas de plan de emergencias (Decreto 1072, Art. 2.2.4.6.28, numeral 4), estas actividades se deben realizar con el apoyo y supervisión de las brigadas de emergencias las cuales se deberán encontraran previamente constituidas, capacitadas y con dotación de seguridad suministrada por la empresa

(Decreto 1072, Art. 2.2.4.6.25, numeral 11). Para la ejecución de sus funciones e identificaron ante sus compañeros.

4.3.4.7 Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.

Las empresas de servicios temporales como patrono deberá reportar a su aseguradora de riesgos laborales la ocurrencia de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral que se originen en sus trabajadores en misión, la empresa usuaria por su parte deberá mantener la claridad en cuanto a las estadísticas de accidente y conceptos de enfermedad laboral de los trabajadores en misión (Decreto 1072/15, Artículo 2.2.4.2.4.5).

El Ministerio de Trabajo en la Guía Técnica para la implementación del SG -SST frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias establece que el trabajador en misión tiene la obligación de informar a la empresa usuaria en caso de que le ocurra un incidente, accidente o enfermedad laboral diagnosticada, a su vez la empresa usuaria informara de esto a la EST quien realizara el reporte del accidente o enfermedad diagnosticada a su respectiva aseguradora a la que se encuentre afiliada (2015. p.24). Igualmente quedo establecido en la guía las responsabilidades frente a la investigación de los accidentes de trabajo, así la investigación de todos los incidentes y accidente de trabajo se deberá realizar dentro de los 15 días siguientes a su ocurrencia según queda establecido en la Resolución 1401 de 2007 a través del equipo investigador, tanto la empresa usuaria como la EST deberán adoptar un formato y metodología que contenga como mínimo los lineamientos establecidos por la Resolución 1401 de 2007 para el análisis e identificación de causas en el formato establecido; Sera solo responsabilidad de la empresa usuaria implementar las medidas y acciones correctivas que producto de la investigación generen el COPASST o la aseguradora a la cual este afiliada la EST, además deberá proveer los recursos necesarios para la ejecución de dichas medidas las

cuales deberán hacer parte de su cronograma de actividades; Tanto la empresa usuaria como la EST deberán llevar registro de seguimiento a las acciones ejecutadas producto de las investigaciones de accidente o incidente de trabajadores en misión, ambas empresas deben tener registros actualizados de indicadores de accidentalidad con alcance a sus trabajadores misionales, finalmente es importante aclarar que será responsabilidad únicamente de la empresa temporal remitir a la aseguradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliado el informe de investigación de los accidentes de trabajo (Resolución 1401 de 2017, art. 14) firmado por su representante legal y llevar el archivo de las investigaciones adelantadas y las pruebas de los correctivos implementados los cuales deberán estar a disposición del ministerio del trabajo cuando este los requiera. (2015, p.25)

4.3.4.8 Criterios para la adquisición de bienes o contratación de servicio con las disposiciones del SG-SST.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo la empresa deberá diseñar un procedimiento en donde se identifiquen los mecanismos necesarios en Seguridad y Salud en el Trabajo para la identificación y evaluación de los proveedores que realice la empresa en cuanto a bienes y contratación de servicios (Resolución 2400/1979, Art. 177.178), el proceso debe identificar como se evalúa a los proveedores y/o contratistas en temas de cumplimiento en SST y que conocen los peligros, riesgos así como la forma de controlarlos al ejecutar los servicios contratados dentro la empresa contratante (Decreto 1072/2015, Art. 2.2.4.28, numeral 1).

4.3.4.9 Medición y Evaluación de la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para validar la eficiencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, se debe validar una herramienta para realizar seguimiento al cumplimiento de los

objetivos y metas de acuerdo al plan estratégico que se planteó la empresa al iniciar el primer ciclo PLANEAR, como mínimo la empresa debe tener contemplados los siguientes indicadores: Estructura, Proceso y Resultado (Decreto 1072/2015, Art. 2.2.4.6.19 hasta 2.2.4.6.22) ya sea a través de una matriz o informe pero indefectiblemente debe demostrar un análisis y plan de acción para cada uno.

4.3.4.10 **Acciones Preventivas y Correctivas**

Para dar cumplimiento al estándar de mejoramiento continuo la empresa deberá demostrar la implementación de las acciones correctivas y/o preventivas producto de las recomendaciones derivadas de las inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, auditorías internas y externas y revisión de la alta dirección, (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.32 al 33).

El Ministerio de Trabajo en la Guía Técnica para la implementación del SG -SST frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias indica que los responsable del SG-SST de la empresa usuaria y de la EST, deberán definir estrategias que cerrar de manera exitosa las acciones correctivas y preventivas, esto con el fin de manejar las no conformidades detectadas y que más adelante esto pueda generar en un no cumplimiento legal, multas, sanciones o indefectiblemente en el aumento de las cifras de accidentalidad y la aparición de casos graves de accidente de trabajo y nuevas enfermedades laborales (Ministerio de Trabajo, 2015. P26). Lo anterior es un factor positivo ya que se genera reciprocidad entre la EST y la empresa usuaria, en cuanto a la colaboración en la prevención de los riesgos en los trabajadores en misión. Las recomendaciones de la EST a la empresa usuaria nacen como resultado de la verificación del cumplimiento del SGSST referente a los empleados con contratos misionales, visitas de observación de condiciones de seguridad adelantada por la EST a la empresa usuaria.

5.5. MARCO LEGAL

La normatividad sobre el trabajo temporal en Colombia están presentes en la economía colombiana desde hace cerca de cuarenta años, Según lo registran los pocos análisis que se han hecho sobre el tema en el país, anuncia en su estudio sobre la contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales, que en 1963 hizo su entrada en Colombia la primera empresa de servicio temporal: la multinacional «Manpower», que operó hasta 1971, cuando se desarticuló y se fraccionó en varias EST con capital nacional. En dicho periodo estaban reguladas por un decreto del gobierno (Decreto 2676/71), y cuya actividad estaba controlada por Convenios de la OIT. El propio gremio de las empresas temporales –ACOSSET- inició un plan de propuesta legislativa tendiente a encontrar una regulación autónoma para las EST. La normatividad relevante en el marco de las Empresas de Servicios Temporales y Empresas Usuarias en Colombia (Monsalve, 2002, p. 5).

A continuación se presentan las normas nacionales actualizadas y ajustadas al Decreto 4369 de 2006 por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones en cumplimiento de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de SOPORTES & SERVICIOS LTDA. Durante la prestación de sus servicios de contratación y suministro de personal en la ciudad de Cartagena, y en sus actividades en los otros centros de trabajo donde opera, velar por la seguridad y salud de los trabajadores directos, contratistas, subcontratistas.

En SOPORTES & SERVICIOS LTDA., están convencidos que la excelencia en el desempeño se alcanza con el liderazgo, compromiso, soporte y participación de todos los colaboradores y partes interesadas. Es por eso que se comprometen con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.

La política de Soportes & Servicios Ltda., en seguridad y salud en el trabajo se fundamenta en los siguientes compromisos y normas legales:

- ❖ La Empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguran una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª. De 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 2026 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1477 de 2014, Resolución 1562 de 2012, y Decreto 472 de 2015, Ley 50 de 1990, Decreto 1530 de 1996, Decreto Ley 1295 de 1994, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1401 de 2007, Resolución 2646 de 2008 y Decreto 1072 de 2015 (Manual de normas único reglamentario del sector trabajo) y demás normas que con tal fin se establezcan.
- ❖ La Empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad de la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, y Decreto 1072 de 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo).
- ❖ La Empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el sistema de Gestión de Seguridad de la seguridad y salud en el trabajo, elaborado de acuerdo al Decreto 1072 de 2015.
- ❖ La Empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean concordantes con el presente

Reglamento y con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa. Se entenderá entonces lo dispuesto en Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), luego compilado en el Decreto 1072 de 2015.

- ❖ La Empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar según Resolución 1111 de 2017 por medio del cual se establecen los Estándares Mínimos del SG-SST

6 MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Tipo de Investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de grado se tendrán en cuenta diferentes tipos de estudios (Cualitativo y Descriptivo):

Se tendrá en cuenta los aspectos teóricos que definen las investigaciones con paradigma cualitativo en la cual se toma como base el estudio y estructura de los registros producto de la revisión documental de la empresa referente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la aplicación de herramientas prediseñadas para la recolección de la información, posterior a la recolección se realiza un análisis detallado de los hallazgos asociados a los temas que son objeto de estudio y que dan respuesta a la situación problema que se intenta responder al iniciar una investigación.

Esta investigación se enmarca también en un estudio descriptivo dado que se tiene como objetivo indagar la estructura actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa SOPORTES & SERVICIOS Ltda. Para evaluar aquellos estándares que se cumplen adecuadamente, detectando las falencias del mismo y planteando en el mismo sentido cual es el plan de trabajo requerido para llevar a la empresa al cumplimiento total normativo en materia del SG-SST.

6.2 Desarrollo de Fases

6.2.1 Fase de Preparación

Abarca el periodo comprendido entre el planteamiento del trabajo de grado, la delimitación del problema de investigación, la justificación, el planteamiento de la pregunta problema, los objetivos trazados, la verificación de antecedentes investigativos relatados en el estado del arte, la revisión teórica con su respectivo proceso de citación y referenciación de autores y el planteamiento de la metodología para la recolección de datos.

6.2.2 Fase de Recolección de Datos

Comprende el periodo de tiempo que se utilice en la programación y ejecución de las actividades conducentes al diseño de instrumentos para la recopilación de información en la EST Soportes & Servicios que permita conocer la situación real de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la utilización de los mismos dejando registros documentales para el desarrollo de la fase siguiente de análisis de datos.

6.3.3 Fase Analítica

Posterior a la recolección de datos, se procede entonces con realizar la contextualización de la empresa Soportes & Servicios, evaluando el nivel de cumplimiento normativo en el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo; lo cual se tomará como

línea de base para el diseño de las propuestas de acción y mejora requeridas para llevar a la organización a un nivel de cumplimiento del 100% en materia normativa asociada a su actividad económica y los riesgos derivados de todos y cada uno de sus centros de trabajo.

6.3.4 Fase de Exposición de Resultados y Plan de Mejoramiento

Comprende las tareas asociadas a la presentación de los hallazgos derivados de las fases de recolección y análisis de datos; así como la formulación y exposición del plan de trabajo requerido para el diseño del manual del SG-SST en la EST Soportes y Servicios.

6.3 Instrumentos

6.2.1 Anexo Técnico para Evaluación de Estándares Mínimos de SG-SST de la Resolución 1111 de 2017

Es necesario realizar una evaluación inicial a la empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS, que permita identificar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de gestión contenidos en la resolución 1111 de 2017. Dicha evaluación se realizara de manera presencial en la ubicación principal de la empresa ubicada en el Barrio el Cabrero, Calle Real # 13 – 164, la persona contacto para la atención de la visita es Karoline Zarante B. Coordinadora de SST, la metodología de recolección de la información de la evaluación inicial se realizara a manera de entrevista con revisión de las evidencias documentales que soporten el cumplimiento de cada ítem evaluado que permita conocer la situación real de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la utilización de los mismos dejando registros documentales para el desarrollo de la fase siguiente de análisis de datos.

Ver anexo 1: Evaluación Estándares Mínimos de SST de la empresa SOPORTES & SERVICIOS.

6.2.2 Entrevista Semi –Estructuradas con Responsable del SG- SST de la empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA.

Se aplicara una lista de chequeo al responsable de SG-SST mediante una entrevista presencial en las instalaciones principales de la empresa, en la cual se verificara el cumplimiento legal de la ARL en las actividades mínimas del Sistema General de Riesgos Laborales en las que debe acompañar y asesorar a la empresa SOPORTES & SERVICIOS, este instrumento se aplicara en aras de identificar carencias de dichas actividades y realizar su inclusión dentro del plan de trabajo de la empresa.

Ver anexo 2: Lista de verificación actividades ARL en SST empresa SOPORTES & SERVICIOS.

6.2.3 Matriz de caracterización de empresas usuarias

Permitirá conocer los planes de acción que planea y ejecuta actualmente la empresa SOPORTES & SERVICIOS, en asocio con sus empresas usuarias para dar cumplimiento a la implementación de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Así como la caracterización sociodemográfica de la población de los trabajadores en misión, adicionalmente nos permitirá recolectar información sobre peligros y riesgos prioritarios, análisis de accidentalidad por empresa usuaria.

Ver anexo 3: Matriz de caracterización empresas usuarias de SOPORTES & SERVICIOS.

6.2.4 Plan de mejora en Seguridad y Salud en el Trabajo

Este instrumento nos permitirá organizar un plan de trabajo que reúna las actividades que debe ejecutar la empresa SOPORTES & SERVICIOS y que producto de la aplicación de los instrumentos se determinó que no están siendo ejecutadas y deben implementarse con el fin de

incrementar el cumplimiento de los estándares mínimos de gestión contenidos en la resolución 1111 de 2017 y requisitos del SGRL.

Ver anexo 4: Plan de Mejora en SST empresa SOPORTES & SERVICIOS.

6.3 Consentimiento Informado

El consentimiento informado sirvió como instrumento para informar a la empresa cuales son los objetivos del estudio, invitar al Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA. A participar en la investigación “Manual de implementación Del SG-SST para la empresa Soportes & Servicios Ltda.”, al firmar acepto apoyar en la aplicación de los instrumentos de recolección de la información durante el estudio.

Se adjunta acta de consentimiento informado que consta de la firma y sello de la empresa en muestra de aceptación.

Ver anexo 5: Consentimiento informado

6.4 Fuentes de Información

6.4.1 Fuentes Primarias: Como fuentes primarias de información se tienen las siguientes: Entrevista semi estructurada con el responsable del área de seguridad y salud en el trabajo de Soportes & Servicios, la documentación que la empresa pueda facilitar para facilitar el desarrollo del trabajo en temas de SG-SST y de forma adicional la contextualización de las empresas usuarias a fin de determinar los cargos que se vinculan a la EST y los riesgos a los que se exponen.

6.4.2 Fuentes Secundarias: Como fuentes secundarias se usan las leyes, decretos, resoluciones y demás documentos de origen normativo relacionado con el Sistema de Gestión en

Seguridad y Salud en el Trabajo; así como la normativa que regula el funcionamiento legal de las empresas de servicios temporales; que en la actualidad se encuentran vigentes en Colombia. De igual manera como fuentes secundarias se incluyen las referencias de la parte final del documento.

6.4.3 Fuentes Terciarias: Los documentos consultados por herramientas web en el presente documento se relacionan como referencias al final del documento.

6.5 Participantes

6.5.1 Directos: Responsable del SG-SST en la EST Soportes & Servicios Ltda. quien se solicita a través del consentimiento informado permiso para el manejo y tratamiento de información confidencial de la compañía y registros del SG-SST.

6.5.2 Indirectos: Representantes de empresas usuarias que puedan a través del responsable del SG-SST brindar información sobre los perfiles de cargo y los riesgos asociados a sus actividades misionales; Administrador de Riesgos Laborales de Soportes & Servicios Ltda.

7 ANÁLISIS DE RECURSOS DEL SG-SST

7.1. Recursos Financieros

La aplicación de las fases del proyecto las ejecutara un Profesional en Gestión de Riesgos, cursante de último semestre de postgrado con opción al título de Especialista En Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Tabla 4. Recursos Financieros del proyecto

Fase	Profesión	Posgrado	Función básica dentro del proyecto	Dedicación (und-horas)	Costo por hora	Costo total (miles)
Preparación	Profesional Gestión de Riesgos	Pendiente por título	Investigador dentro del proyecto	10	\$ 50.000	\$ 500.000
Recolección	Profesional Gestión de Riesgos	Pendiente por título	Investigador dentro del proyecto	40	\$ 50.000	\$ 2.000.000
Analítica	Profesional Gestión de Riesgos	Pendiente por título	Investigador dentro del proyecto	15	\$ 50.000	\$ 750.000
Exposición de Resultados	Profesional Gestión de Riesgos	Pendiente por título	Investigador dentro del proyecto	6	\$ 50.000	\$ 300.000
Soporte e impresión de los registros y documentos del SG-SST				Und	\$ 700.000	\$ 700.000
Total Recursos financieros requeridos				71	\$ 900.000	\$ 4.250.000

Fuente: Elaboración Propia

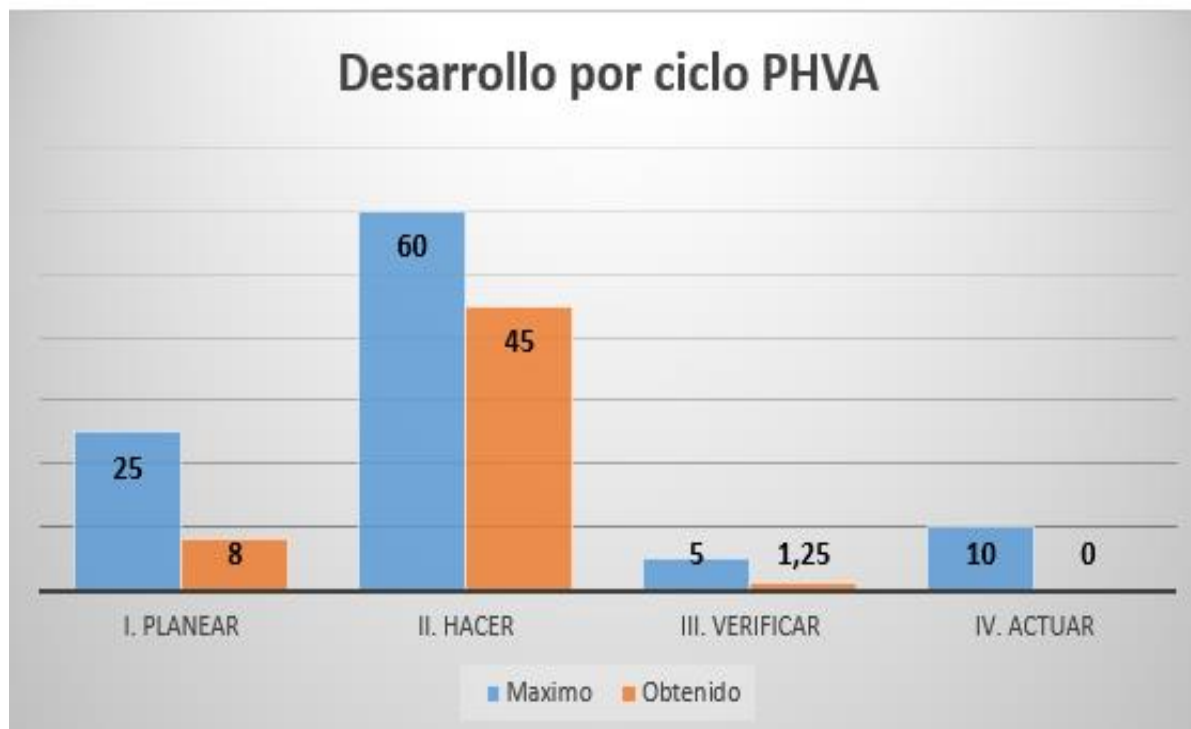
8. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez concluida la fase preparatoria y recolección de la información pasaremos a realizar la fase analítica que consiste en la contextualización de la empresa Soportes & Servicios, evaluando el nivel de cumplimiento normativo en el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo; lo cual se tomará como línea de base para el diseño de las propuestas de acción y mejora requeridas para llevar a la organización a un nivel de cumplimiento del 100% en materia normativa asociada a su actividad económica y los riesgos derivados de todos y cada uno de sus centros de trabajo para finalmente las tareas asociadas a la presentación de los hallazgos derivados de las fases de recolección; así como la formulación y exposición del cronograma de actividades (plan de trabajo) requerido para mejorar el manual del SG-SST en la EST Soportes y Servicios.

8.1 Autoevaluación inicial SG-SST

Una vez realizada la evaluación inicial en la empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS, logramos identificar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de gestión contenidos en la resolución 1111 de 2017. Dicha evaluación se realizó de manera presencial en la ubicación principal de la empresa situada en el Barrio el Cabrero, Calle Real # 13 – 164, la persona contacto quien recibió la visita fue Karoline Zarante B. Coordinadora de SST, la recolección de la información y la evaluación inicial se realizó a manera de entrevista con revisión de las evidencias documentales que soporten el cumplimiento de cada ítem evaluado que permitió conocer la situación real de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

Grafico 1. Estadísticas de Cumplimiento por ciclo basado en el anexo técnico de los Estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017



Fuente: Elaboración propia

Según se observa en el grafico 1 la empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS LTDA. Manifiesta insipiencia en las actividades de planeación siendo 8% el nivel de cumplimiento tenido de un 25 % máximo esperado. Es decir que la empresa no ha formulado planes de acción suficientes para desarrollar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el hacer se evidencia que la empresa está desarrollando en gran parte los planes de acción propuestos en la etapa de planeación para dar cumplimiento a cada aspecto evaluado sin embargo el porcentaje obtenido se encuentra un 15% por debajo del máximo posible.

Los resultados de la etapa de Verificar y Actuar del SG-SST de la empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS LTDA. Manifiesta poco compromiso con la evaluación de los resultados y mejoramiento continuo en desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo,

ninguna de las dos etapas se encuentra por lo menos dentro de un rango del 50% de cumplimiento de los ítems evaluados.

Grafico 2. Estadísticas de Cumplimiento por cada estándar de la resolución 1111 de 2017



Fuente: Elaboración propia

La empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS LTDA. Tiene un cumplimiento total del 54,25%, es decir se encuentra por debajo del 60% de cumplimiento máximo, lo que denota una Valoración Crítica. La empresa debe realizar un plan de mejora que contenga las correcciones requeridas para dar cumplimiento a cada ítem evaluado con 0% de desempeño y enviar a su ARL un reporte dentro de un periodo no mayor a tres meses, para que a su vez dicha entidad pueda verificar y validar el cumplimiento así como realizar la asesoría y recomendaciones sobre las mejoras en SST. A continuación analizaremos el cumplimiento a las

actividades minimas que debe brindar la ARL a la empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA. según a normatividad legal vigente en Riesgos Laborales.

8.2 Cumplimiento de actividades de Promocion y Prevencion con la ARL

A traves de la aplicación de una lista de chequeo se verifico si la ARL ha adelantado en SOPORTES & SERVICIOS las actividades basicas del Sistema General de Riesgos Laborales en las que debe acompañar y asesorar conforme a la normatividad vigente (Ley 1562 de 2012, Resolucion 1111 de 2017, Decreto 1072 de 2015) en Seguridad y Salud Laboral.

Dicho instrumento permitio identificar carencias de dichas actividades y realizar su inclusión dentro del plan de trabajo (cronograma) de la empresa:

- La empresa no recibio asesoría para realizar procesos de afiliación de trabajadores, autoliquidación de aportes y reconocimiento de prestaciones económicas y asistenciales por parte de la ARL como lo establece el art 2, Ley 1562 de 2012. Art 34, 35, 36, 37 , 38 Decreto Ley 1295 1994. Circular 010 de 2017. Dicha conclusion se realiza una vez se verifico el acceso al portal Web ARL Bolivar, allí se lleva a cabo el proceso de afiliacion de trabajadores. La responsable del proceso de afiliacion manifiesta que conoce los beneficios del seguro pero que a la fecha no ha recibido asesoria sobre el reconocimiento de prestaciones por parte de la ARL.

- La empresa no recibió información y capacitación sobre los derechos y deberes de los trabajadores en el sistema general de riesgos laborales por parte de la ARL como lo establece el art 22, Decreto Ley 1295 de 1995. Art 27, Ley 1562 de 2015.La persona

responsable del SG-SST manifiesta que desde sus instancia en la empresa no han recibido informacion y capacitacion sobre derechos y deberes de los trabajadores en el SGRL

- La empresa no recibio asesoría para el reporte de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales por parte de la ARL como lo establece el art. 4 , numeral 5, Art. 7 , Art. 5 numeral 5 Resolución 1401 de 2007. Art. 11 literal G .Ley 1562 de 2012. La persona responsable del SG-SST que conoce el proceso pero manifiesta que desde sus instancia en la empresa no han recibido asesoria en el reporte de ATEL
- La empresa fue capacitada en el desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos Laborales y de rehabilitación integral por parte de la ARL como lo indica el art. 2.2.4.2.5.12. Numeral 9 -12 - 13. Decreto 1072 – 2015. Art. 11 Numeral 2 literal A - C .Ley 1562 de 2012. La empresa requiere asesoria en el procedimiento de reintegro y/o reincorporacion laboral

Dichas carencias se debe realizar su inclusión dentro del plan de trabajo de la empresa.

8.3 Matriz de caracterización de empresas usuarias

8.3.1 Caracterización sociodemográfica de la población de los trabajadores en misión

La empresa no tiene definidas las características sociales y demográficas de sus trabajadores. La empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA. Debe recolectar la información sociodemográfica y tener clara la normatividad que regula la descripción sociodemográfica. Dicha información es muy importante para el Profesional de SST que diseña el plan de trabajo

anual y define las necesidades de formación, así como para el diseño de los programas de gestión de riesgo Psicosocial, Promoción y Prevención.

8.3.2 Peligros y riesgos prioritarios,

La matriz de riesgo por proceso, constituye un elemento de gestión muy importante para el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo permitiéndole una visión clara y fácilmente actualizable de sus riesgos. Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así que esperamos que este documento suministre información de importancia para el desarrollo de acciones orientadas al control de las de pérdidas, al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y de la productividad de la empresa.

El presente resumen es el resultado de la identificación de peligros, descripción y valoración de los riesgos en la empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA:

Tabla 5. Identificación de peligros y Valoración de riesgos

CLASE DE PELIGRO	DESCRIPCION DEL PELIGRO	USUARIAS	VALORACION
SEGURIDAD EN ALTURAS	Desarrollo de trabajo en alturas superiores a 1,50 m del nivel del piso	Puerto Berrio (Unión Temporal Concesiones 4G), Santa Marta (Consorcio SMA), Proyecto Cúcuta , Popayán (Unión Temporal 4G), Cartagena (Aeropuerto, Acucar)	II- No aceptable o aceptable con control específico
DE SEGURIDAD	Actividades en espacios confinados, supervisión de construcción de	Puerto Berrio (Unión Temporal Concesiones 4G)	II- No aceptable o aceptable con

	alcantarillas		control especifico
BIOMECÁNICO	Carga estática, carga dinámica, sobre- esfuerzo físico, posiciones forzadas, mantenidas/prolongadas, fatiga, movimientos repetitivos.	Todas las usuarias	II- No aceptable o aceptable con control especifico
TRANSITO	Colisiones, volcamientos vehiculares, obstáculos, atropellamientos, flujo vehicular, desplazamientos fuera de la oficina a los cargos y áreas comerciales asignadas.	Todas las usuarias	II- No aceptable o aceptable con control especifico
MECANICO	Caídas a nivel, caídas de diferente nivel, atrapamientos, golpes, caídas de objetos, proyección de partículas, maquinas, equipos y herramientas.	Todas las usuarias	II- No aceptable o aceptable con control especifico
FÍSICO	Presencia de radiaciones UV, supervisión de trabajos de obra civil realizado a la intemperie, Iluminación, Ruido	Todas las usuarias	III- Aceptable
PSICOSOCIAL	Organización del trabajo, Carga mental, Monotonía, manejo del tiempo.	Todas las usuarias	III- Aceptable
PUBLICO	Secuestro, terrorismo, extorsión, robo, atraco, fleteo, manifestaciones colectivas.	Todas las usuarias	III- Aceptable

QUIMICO	Polvos inorgánicos, manipulación sustancias de aseo y limpieza, por el área de servicios generales	Todas las usuarias	III- Aceptable
LOCATIVO	Señalización, orden y aseo, almacenamiento y organización de las herramientas de trabajo, pisos y techos	Todas las usuarias	III- Aceptable

Fuente: Elaboración propia

El Decreto 1072 de 2015 se establece en el Artículo 2.2.4.6.7 que los objetivos de la Política de SST deben incluir como mínimo identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles por tanto es actividad fundamental en el plan de trabajo así como el desarrollo de cada una de las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones (Artículo 2.2.4.6.8, numeral 6).

Finalmente los Artículos 2.2.4.6.15 y 2.2.4.6.23 del Decreto 1072 de 2015 requiere que el empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios. Para esto en la empresa utiliza la Guía Técnica Colombiana GTC 45 / 2012.

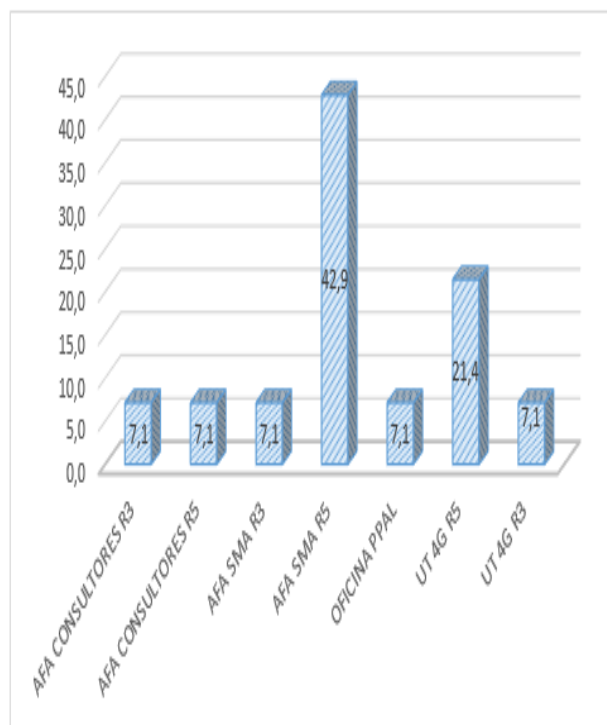
8.3.3 Análisis de accidentalidad por empresa usuaria.

Al no conocer el proceder de los accidentes de trabajo la empresa tendra dificultad en la cnstruccion de un cronograma (plan de trabajo) afín con la intervenció de la accidentalidad. A continuacion analizamos el comportamiento de la accidentalidad en la empresa SOPORTES & SERVICIOS LTDA. Durante el periodo transcurido desde Enero 2017 hasta Junio de 2018, caracterizado por las variables de:

Usuaris:

Grafico 3. Distribución de la accidentalidad por centro de trabajo

CENTRO DE TRABAJO	TOTAL	VALOR PORCENTUAL
AFA CONSULTORES R3	1	7,1
AFA CONSULTORES R5	1	7,1
AFA SMA R3	1	7,1
AFA SMA R5	6	42,9
OFICINA PPAL	1	7,1
UT 4G R5	3	21,4
UT 4G R3	1	7,1
TOTAL GENERAL	14	100,0



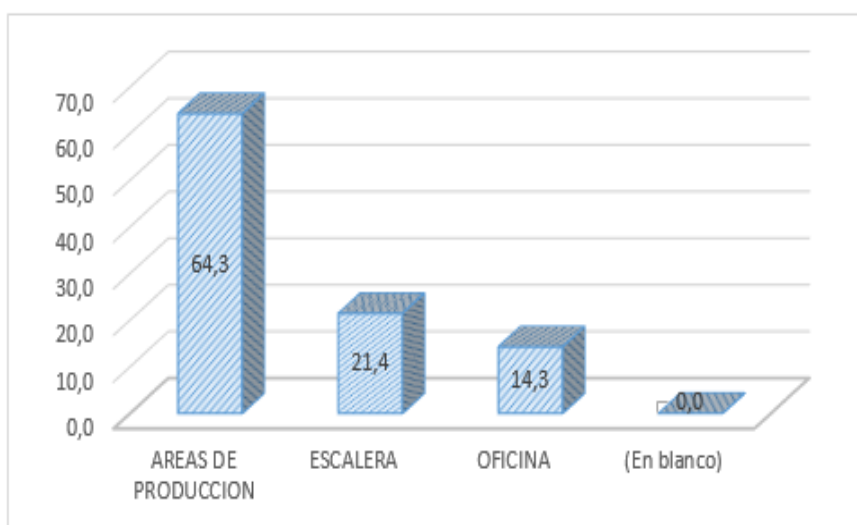
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al resumen grafico de la distribucion de accidentes por usuaris podemos apreciar que el centro de trabajo donde se presento el mayor numero de accidnetes durante el periodo evaluado fue AFA SMA R5 con un total de 6 accidentes los cual representaron casi el 45% de los accidentes totales.

Sitio de ocurrencia:

Grafico 4. Distribución de la accidentalidad por sitio de ocurrencia

SITIO	TOTAL	VALOR PORCENTUAL
AREAS DE PRODUCCION	9	64,3
ESCALERA	3	21,4
OFICINA	2	14,3
(En blanco)	0	0,0
TOTAL GENERAL	14	100,0



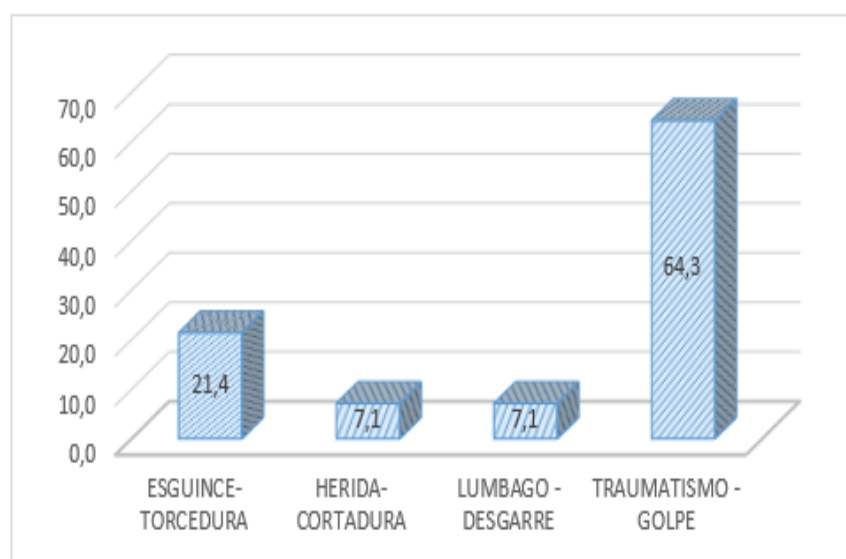
Fuente: Elaboración propia

De los 14 eventos analizados se observa que el 64,3 % ocurrió en áreas de producción, seguido de escaleras con 3 eventos reportados, siendo áreas administrativas el sitio con menos incidencia de accidentes con 2 casos presentados, es necesario revisar los mecanismos de los accidentes para establecer los planes de acción requeridos por cada área de trabajo.

Tipo de lesión

Grafico 5. Distribución de la accidentalidad por tipo de lesión

SITIO	TOTAL	VALOR PORCENTUAL
ESGUINCE- TORCEDURA	3	21,4
HERIDA- CORTADURA	1	7,1
LUMBAGO - DESGARRE	1	7,1
TRAUMATISMO - GOLPE	9	64,3
TOTAL GENERAL	14	100,0



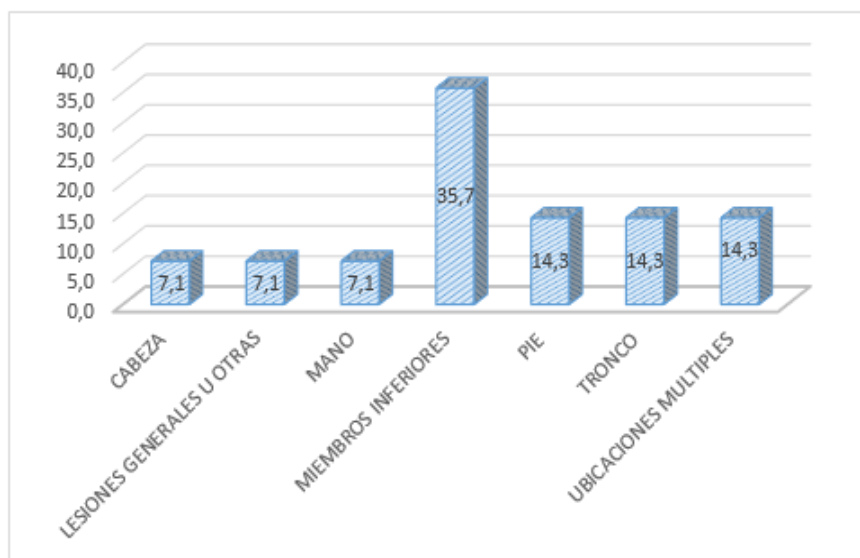
Fuente: Elaboración propia

Del cien por ciento de los accidentes de trabajo ocurridos durante el periodo evaluado, podemos observar que un 64,3 % género en el trabajador traumatismo-golpe, seguido de esguince-torcedura con un 21,4%. 14,2 % restante corresponde a lesiones por herida y lumbago con dos casos reportados por lesión.

Parte afectada

Grafico 6. Distribución de la accidentalidad por parte del cuerpo afectada

PARTE DEL CUERPO	TOTAL	VALOR PORCENTUAL
CABEZA	1	7,1
LESIONES GENERALES U OTRAS	1	7,1
MANO	1	7,1
MIEMBROS INFERIORES	5	35,7
PIE	2	14,3
TRONCO	2	14,3
UBICACIONES MULTIPLES	2	14,3
TOTAL GENERAL	14	100,0



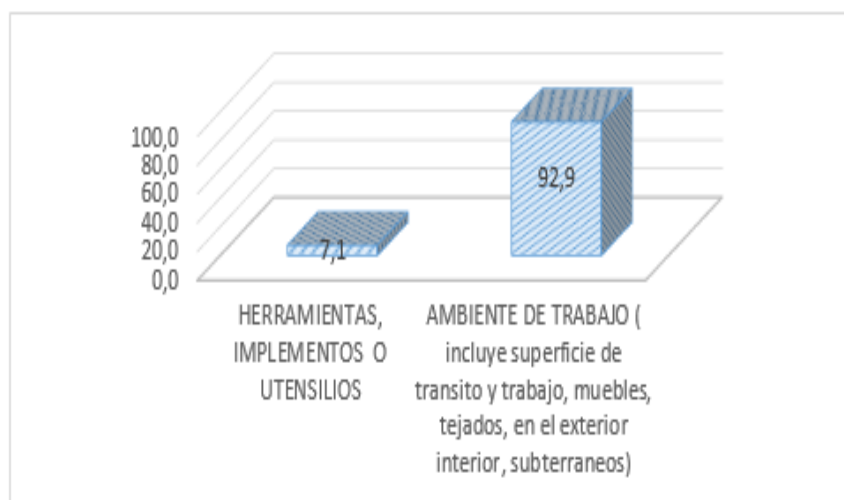
Fuente: Elaboración propia

La parte del cuerpo afectada con mayor incidencia dentro de los AT reportados es miembros inferiores con un 35,7%, siguen pies, tronco y ubicaxcione smultiples con un 14,3% cada una, finalmente observamos que mano, lesiones generales y cabeza tiene cada una una participacion del 7,1%.

Agente de la Lesión

Grafico 7. *Distribución de la accidentalidad por agente de la lesión*

AGENTE DE LA LESION	TOTAL	VALOR PORCENTUAL
HERRAMIENTAS, IMPLEMENTOS O UTENSILIOS	1	7,1
AMBIENTE DE TRABAJO (incluye superficie de transito y trabajo, muebles, tejados, en el exterior interior, subterranos)	13	92,9
TOTAL GENERAL	14	100,0



Fuente: Elaboración propia

El agente de la lesión que causó más accidentes de trabajo fue los ambientes de trabajo con casi el 100% .

8.3.4 Identificación de planes de acción por usuaria y evaluación de pertinencia a la luz de los estándares mínimos de SST

8.3.4.1 Acuacar

Actualmente la empresa Soportes & Servicios Ltda. desarrolla en a empresa usuaria “Acuacar” actividades de prevención enfocadas a la intervención de riesgos biomecánicos, condiciones de seguridad (accidente de tránsito y riesgo público), riesgo químico, riesgo biológico, psicosocial y riesgos físicos, sin embargo, de acuerdo a la clase de peligro identificado y análisis de la siniestralidad representado en la matriz de caracterización de empresas usuarias, es válido afirmar que las actividades no están enfocadas a la intervención de todos los peligros identificados, es el caso del riesgo de caída de alturas. La empresa debe contemplar actividades enfocadas a minimizar el riesgo, según lo anterior el cronograma de actividades de la empresa Soportes de servicios no cumple actualmente con el requisito normativo de la resolución 1111 de 2017 en lo que respecta al reglamento de higiene y seguridad industrial en su artículo 05 en el cual la empresa se compromete a dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa. Se entenderá entonces lo dispuesto en Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), luego compilado en el Decreto 1072 de 2015.

8.3.4.2 AFA Consultores

Actualmente la empresa Soportes & Servicios Ltda. desarrolla en a empresa usuaria “AFA CONSULTORES” actividades de prevención enfocadas a la intervención de riesgos biomecánicos, psicosocial y riesgos físicos, sin embargo, de acuerdo a la clase de peligro

identificado y análisis de la siniestralidad representado en la matriz de caracterización de empresas usuarias, es válido afirmar que las actividades no están enfocadas a la intervención de todos los peligros identificados, es el caso del riesgo de tránsito. La empresa debe contemplar actividades enfocadas a minimizar el riesgo, según lo anterior el cronograma de actividades de la empresa Soportes de servicios no cumple actualmente con el requisito normativo de la resolución 1111 de 2017 en lo que respecta a la implementación de programas de gestión de riesgos específicos como lo es el plan estratégico de seguridad vial.

8.3.4.3 Otras usuarias diferentes a Acuacar y AFA Consultores

Una vez concluida la revisión de los planes de acción que ejecuta Soportes & Servicios Ltda. en cada una de sus empresas usuarias (Unión Temporal Concesiones 4G, Consorcio SMA, Proyecto Cúcuta, Unión Temporal 4G, Cartagena Aeropuerto) podemos identificar que los planes de acciones ejecutados en dichas usuarias cumplen con los requisitos de ley en cuanto a la cobertura de los peligros identificados (alturas, de seguridad, biomecánicos, tránsito, mecánico, físicos, psicosocial y públicos) en el área de trabajo por medio de actividades de promoción y prevención, entre las cuales se destacan:

- Realizar el análisis de puestos de trabajo.
- Implementar Programa de vigilancia epidemiológico para la prevención de lesiones osteomusculares.
- Diseñar e implementar el Programa de pausas asegurando su ejecución por parte de los trabajadores.
- Capacitación en higiene gimnasia laboral.
- Realizar exámenes médicos ocupacionales de función músculo esquelético para detectar y tratar posibles patologías existentes.
- capacitación medidas de prevención y control del riesgo por exposición a radiaciones

- Desarrollar un Programa de Bienestar Laboral
- Aplicación de Herramientas para el análisis de las Condiciones del Riesgo Psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, capacitar al personal en relaciones interpersonales y manejo de conflictos
- Capacitación autocuidado, prevención de caídas a nivel y distinto nivel, cuidado de pies.
- Simulacros, capacitación y entrenamiento Brigada de emergencias, socialización a todo el personal plan de emergencias, inspección periódica de elementos para la atención de emergencias
- Capacitación riesgo mecánico, inspecciones locativas
- Capacitación medidas de protección riesgo de exposición solar, promover el uso de bloqueador solar, Gestión con el concesionario para el control de los riesgos identificados en la obra.
- Gestión con el concesionario para el cumplimiento del programa de mantenimiento de equipos, capacitación protección auditiva.
- Uso de protección auditiva de inserción y/o de copa según necesidad
- Capacitación a conductores seguridad vial
- Capacitación en Riesgo Público.
- Socialización plan de emergencias.
- Capacitación medidas de protección riesgo de exposición solar, promover el uso de bloqueador solar, Gestión con el concesionario para el control de los riesgos identificados en la obra.
- Camisa de manga larga, lentes de seguridad con filtro UV, casco, gorro con ala ancha.
- Gestión con el concesionario para el cumplimiento del programa de mantenimiento de equipos, capacitación protección auditiva.
- colocar la señalización preventiva e informativa de la presencia de serpientes en el sitio.
- Capacitación accidentes ofídicos

Capacitación uso de elementos de protección personal.

-Uso de protección auditiva de inserción y/o de copa según necesidad

- Colocar la señalización preventiva e informativa de la presencia de serpientes en el sitio.

-Capacitación accidentes ofídicos

Capacitación uso de elementos de protección personal.

-Uso de protección auditiva de inserción y/o de copa según necesidad

- Capacitación Riesgo químico, socialización fichas de seguridad de los productos químicos.

- Suministro y uso de guantes de caucho, gafas de seguridad y protección respiratoria.

-Capacitación Riesgo Biológico

-Simulacros, capacitación y entrenamiento Brigada de emergencias, socialización a todo el personal plan de emergencias, inspección periódica de elementos para la atención de emergencias

-Capacitación riesgo mecánico, inspecciones locativas

La empresa debera mantener registros de la informacion documentada y conservar evidencias de la ejecucion de las actividad implementadas dentro de sus sistema de gestion de la seguridad y salud en el trabajo.

9. CONCLUSIONES

Una vez finalizado el proyecto de investigacion y el analisis de resultados, estamos fuertemente convencidos del cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio del mismo, la informacion recolectada es eficaz lo cual garantizo concluir un aporte significativo para la renovacion del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST de la empresa Temporal SOPORTES & SERVICIOS Ltda. De acuerdo con los requisitos del Decreto 1072 de

2015 y los estándares mínimos contenidos en la Resolución 1111 de 2017 y demás normatividad relacionada en el Sistema General de Riesgos Laborales.

A nivel general podemos concluir que:

- Las herramientas utilizadas para la recolección de la información fueron las adecuadas para encontrar la solución a la situación problemática.
- Los resultados y aportes técnicos que surgen como resultado de la investigación tienen un impacto positivo sobre la organización y son de fácil aplicabilidad para la misma.
- La ARL no ha adelantado en SOPORTES Y SERVICIOS LTDA., las actividades mínimas básicas conforme a la normatividad vigente, carece de aplicación práctica en lo que respecta a los procesos de afiliación de trabajadores, autoliquidación de aportes y reconocimiento de prestaciones económicas y asistenciales; capacitación sobre los derechos y deberes de los trabajadores en el sistema general de riesgos laborales; asesoría para el reporte de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales; capacitación en el desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral.
- Dentro de la elaboración de la investigación encontramos que el período de ejecución del proyecto es corto, lo que dificultó en gran medida la obtención oportuna de la información del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Soportes & Servicios Ltda. De igual manera, se ha encontrado que es difícil acceder a documentos y

registros del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la compañía, pues la persona responsable del mismo se encuentra incapacitada por presentar embarazo de alto riesgo. Se debió esperar a mediados del mes de Junio que culminara el proceso de selección y la empresa realizara la contratación de la nueva Coordinadora SST.

- La empresa no cuenta con información sociodemográfica de la población trabajadora tales como tipo de vivienda, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo, número de hijos, número de personas a cargo, actividades en su tiempo libre, consumo de bebidas alcohólicas, fuma, le han diagnosticado alguna enfermedad, molestias que ha sentido con frecuencia en los últimos (6) , la ausencia de dicha información limitó el estudio y las recomendaciones en cuanto a la proposición de actividades del programa de medicina preventiva y del trabajo.
- Se logró el cumplimiento del primer objetivo específico planteado en el trabajo mediante la aplicación de la evaluación inicial a la empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS, que permitió identificar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de gestión contenidos en la resolución 1111. El cual fue de 54,25% es decir la empresa está implementando medidas para dar cumplimiento sin embargo aún presenta incumplimiento en los ciclos de planear, hacer, verificar y actuar.
- A través de la caracterización de empresas clientes se logró identificar los planes de acción que planea y ejecuta la empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS, en asociación con sus empresas usuarias, logrando identificar actividades que se deben adherir al nuevo plan de trabajo para dar cumplimiento a la implementación de su

sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dando como resultado el cumplimiento así al objetivo específico número dos.

- Por último se diseñó un plan de trabajo que reúne todas las actividades que debe ejecutar la empresa SOPORTES & SERVICIOS, con el fin de incrementar el cumplimiento de los estándares mínimos de gestión contenidos en la resolución 1111 de 2017. La empresa debe procurar la implementación de las medidas propuestas dentro del cronograma de trabajo para dar cumplimiento a cada aspecto evaluado en la autoevaluación inicial y caracterización de empresas clientes.

10. RECOMENDACIONES

Una vez hemos cerrado las fases de preparación y planteamiento del trabajo de grado, que conllevo realizar la delimitación del problema de investigación, la justificación, el planteamiento de la pregunta problema, los objetivos trazados, la verificación de antecedentes investigativos relatados en el estado del arte, la revisión teórica con su respectivo proceso de citación y referenciación de autores y el planteamiento de la metodología para la recolección de datos; Realizamos la fase de recolección de datos a través de los instrumentos previamente definidos y luego de haber analizado el contexto organización en SST de la empresa Soportes & Servicios, procedemos con la **Fase de Exposición de Resultados y Plan de Mejoramiento:**

- a. De acuerdo a los resultados del anexo 2 actividades mínimas en SST que debe asesorar la ARL de la empresa SOPORTES Y SERVICIOS LTDA., encontramos que dicha administradora no ha adelantado todas las actividades mínimas y

básicas conforme a la normatividad vigente, por tanto es necesario que dentro del plan de mejora propuesto, la empresa se considere las siguientes actividades:

- ✚ Solicitar a la Administradora de Riesgos Laborales donde se encuentra afiliada, asesoría en el proceso de afiliación de trabajadores, autoliquidación de aportes y reconocimiento de prestaciones económicas y asistenciales.
- ✚ Solicitar a la ARL Capacitación sobre los derechos y deberes de los trabajadores en el sistema general de riesgos laborales;
- ✚ Solicitar a la ARL asesoría para el reporte de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales;
- ✚ Solicitar a la ARL Capacitación en el desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos Laborales y de rehabilitación integral.

b. La aplicación de la evaluación inicial a la empresa de servicios temporales SOPORTES & SERVICIOS, nos permitió identificar que la empresa está implementando medidas para dar cumplimiento sin embargo aún presenta incumplimiento en los ciclos de planear, hacer, verificar y actuar. Se recomienda que dentro del plan de mejora propuesto la empresa considere la implementación las siguientes actividades:

- ✚ Diseñar un documento donde quede evidenciado la designación del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Socializar, de manera escrita o verbal con cada uno de miembros de la empresa a los que se le asigno responsabilidades en SST.

- ✚ Diseñar un presupuesto específico para seguridad y salud en el trabajo, o en su defecto incluirlo en el presupuesto general
- ✚ Realizar como mínimo una reunión trimestral del comité de convivencia laboral
- ✚ Realizar, programa de capacitación anual, de acuerdo a los peligros identificados.
- ✚ Realizar inducción y re inducción en temas de seguridad y salud en el trabajo, diseñar formato de evaluación de la misma
- ✚ Revisar y actualizar documento, política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- ✚ Elaborar matriz legal, actualizada
- ✚ Definir procedimiento de comunicación
- ✚ Elaborar el debido procedimiento, y desarrollar la matriz de EPP
- ✚ Solicitar a la IPS informe de condiciones de salud de acuerdo al artículo 18 resolución 2346 del 2007
- ✚ Verificar, otro si del contrato donde se estipule que la IPS mantendrá las custodia de las historias clínicas
- ✚ Elaborar programa de estilo de vida saludable coordinar con nutricionista
- ✚ Verificar que materias primas o insumos utilizados son catalogados como cancerígenas. (hoja de seguridad)
- ✚ Actualizar la conformación de las brigadas
- ✚ Realizar matriz de indicadores del SGSST

- ✚ Incluir dentro del procedimiento de revisión por la dirección, un punto de desempeño de SST, indicadores y resultado de auditorías anteriores
- c. A través de la caracterización de empresas clientes identificar actividades que se deben adherir al plan de mejora para dar cumplimiento a la implementación de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, son las siguientes:
- ✚ Aplicación de encuesta y tabulación de resultados en matriz sociodemográfica
 - ✚ En la usuaria Acuacar: Diseñar un programa de prevención contra caídas y procedimiento de trabajo seguro en alturas, y facilitar su implementación.
 - ✚ En la usuaria AFA CONSULTORES: Diseñar y documentar el PESV

Por último se diseñó un plan de trabajo que reúne todas las actividades que se sugieren deberá ejecutar la empresa SOPORTES & SERVICIOS, con el fin de incrementar el cumplimiento de los estándares mínimos de gestión contenidos en la resolución 1111 de 2017. La empresa debe procurar la implementación de las medidas propuestas dentro del plan de trabajo para dar cumplimiento a cada aspecto evaluado en la autoevaluación inicial, lista de verificación y caracterización de empresas clientes.

REFERENCIAS

Arenas, G. (2002). *La Contratación de Trabajadores a través de empresas de servicios temporales*. Precedente Revista Jurídica. Universidad ICESI. Recuperado el 08 de Febrero de 2018 en URL: <https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/precedente/issue/view/169>

Bedoya, C. (2017). *Elaboración de la Estructura de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa A&J S.A.S.* Santiago de Cali. Universidad Autónoma De Occidente – Santiago de Cali. Recuperado el 10 de Febrero de 2018 en URL: <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/9574/1/T07244.pdf>

Blanco, O. (2007). *Las Empresas de Servicios Temporales en Colombia*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 10 de Febrero de 2018 en URL: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9521/11554>

Castañeda, J. (2016). *La Tercerización Laboral en Colombia*. Bogotá. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 12 de Febrero de 2018 en URL: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14489/3/Casta%C3%B1edaEspinosaJohannaElizabeth2016.pdf>

Chacón, A. (2016). *Diseño y Documentación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud En El Trabajo, para empresa contratista en obras civiles*. (Tesis de pregrado) Fundación Universitaria Los Libertadores. Bogotá-Colombia. Recuperado el 09 de Febrero de 2018 en URL: <http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/809/ChaconAlvarezAlexander.pdf?sequence=2>

Congreso de Colombia. (1990). Ley 50.

Cruz, J., Padilla, A. & Rodriguez, A (2017). *Diseño inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa SERVITRANS*. (Tesis para optar al título de Especialista). Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales. Bogotá.

Curipaco, S. (2017). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la reducción de accidentes en la Empresa S'Gana Servicios Integrales S.A.C. Lima – 2016*. Lima. Universidad Continental, Huancayo, Perú. Recuperado el 09 de Febrero de 2018 en URL <http://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/3570>

González, L. (2016). *Propuesta de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST en Duwest colombia S.A.S*. Bogotá. Universidad Francisco José de Caldas. Recuperado el 07 de Febrero de 2018 en URL <file:///C:/Users/user/Downloads/Propuesta%20de%20implementaci%C3%B3n%20del%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20SG-SST%20en%20DUWEST%20COLOMBIA%20S.A.S..pdf>

Gómez, I. (2006). *La Salud Laboral: Una Revisión a la Luz de las nuevas condiciones de trabajo*. Cali. Revista Universitas Psicológica. Universidad del Valle. Recuperado el 11 de Febrero de 2018 en URL: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>

Guataqui, J. (2001). *La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano*. Revista de Economía del Rosario. Bogotá. Recuperado el 11 de Febrero en URL: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/84/841cc157-8bf5-4eb6-a87d-0a7c83db849a.pdf

Higinio, C. (2016). *Propuesta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la planta “Muebles D-Estilo*. Santiago de Cali. Universidad Autónoma de Occidente. Recuperado el 07 de Febrero de 2018 en URL: <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/9577/1/T07247.pdf>

Ministerio del Trabajo (2015). Decreto 1072

Ministerio de Trabajo de Colombia (2005). Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias. Bogotá. Recuperado el 05 de Febrero de 2018 en URL: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+Tecnica+para+la+implementacion+del+SG+SST+frente+a+los+trabajadores+en+mision+de+las+EST+y+sus+usuarias.pdf/c03804cc-8565-e098-d235-17e2360e616a>

Muskus, C. (2015). *Consecuencias Jurídico Laborales de la empresa usuaria, en la declaratoria de existencia del Contrato Realidad*. Barranquilla. Recuperado el 14 de Febrero en URL: <file:///C:/Users/user/Downloads/1635-5392-1-PB.pdf>.

Nieto, W., & Gallego, L. (2017). *La solidaridad en las empresas de servicios temporales*. Manizales. Universidad Externado de Colombia. Recuperado el 12 de Febrero de 2018 en URL: <file:///C:/Users/user/Downloads/730-2841-1-SM.pdf>

Parra, M. (2012). “*Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano*”. Convocatoria Interna 2010 Fedesarrollo. Colombia. Recuperado el 09 de Febrero de 2018 en URL: http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/340/Repor_Diciembre_2012_Parra_GBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poloche, M & Malagón, M. *Diseño de la Planificación para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Didacoru Ingeniería S.A.S. Basado en el Decreto 1072 de 2015*. Repositorio Institucional Universidad Distrital – RIUD. Bogotá. Recuperado el 12 de Febrero de 2018 en URL: <http://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/6472>

Quijada, Nobel, & Ortiz, Alexis. (2010). *Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: aplicación en las Pymes industriales*. Universidad, Ciencia y Tecnología. Universidad Nacional

Experimental de Guayana, Republica de Venezuela. Recuperado en 11 de febrero de 2018 en URL: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212010000400005

Rodríguez, Y. & Molano, J. (2012). *Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. El hombre y la máquina*. Recuperado el 12 de Febrero de 2018 en URL: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=47826850002>> ISSN 0121-0777

Sánchez, C. (2015). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente de Metroindustrial S.A.S*. Santiago de Cali. Universidad Autónoma de Occidente. Recuperado el 06 de Febrero de 2018 en URL: <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/8221/1/T06188.pdf>

Silva, M. (2014). *Diseño de Los procedimientos y programas operativos básicos para el Sistema de Gestión De La Seguridad Y Salud Ocupacional” Caso: Curtiembre Renaciente S.A*. Cuenca, Ecuador. Universidad de Cuenca. Recuperado el 11 de Febrero de 2018 en URL: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20950/1/tesis.pdf>.

Valderrama, C. (2018). *Diseño inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el taller de motocicletas Model Motos RYN en la ciudad de Bogotá*. (Tesis para optar al título de Especialista). Universidad Escuela Colombiana de Carreras Industriales. Bogotá.

Valero, I. & Riaño, M. (2012). *Responsabilidad y solidaridad legal en caso de accidente de trabajo cuando operan las figuras de intermediación laboral*. Bogotá. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Recuperado el 12 de Febrero de 2018 en URL: http://www.utadeo.edu.co/files/collections/documents/field_attached_file/responsabilidad_y_solidaridad_legal_en_caso_de_accidente_de_trabajo_cuando_operan_las_figuras_de_intermediacion_laboral.pdf?width=740&height=780&inline=true