

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SG-SST) DE UNA EMPRESA CREDITICIA DE MEDELLÍN SEGÚN
LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

Johan Orlando Almanza Araque

Isabel Cristina Gómez Franco

Lina Marcela Gómez Franco

Universidad ECCI – Escuela Colombiana de carreras industriales

Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo – Especialización

Seminario de investigación II

Julio 2019

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SG-SST) DE UNA EMPRESA CREDITICIA DE MEDELLÍN SEGÚN
LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

Johan Orlando Almanza Araque

Isabel Cristina Gómez Franco

Lina Marcela Gómez Franco

Julietha Oviedo Correa

Docente

Universidad ECCI

Especialización Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Seminario de investigación II

Julio 2019

Tabla de Contenidos

Lista de figuras	VI
Lista de tablas	VII
Introducción.....	1
Título de la investigación	3
Problema de investigación.....	4
Descripción del problema.....	4
Formulación del problema.....	8
Sistematización	8
Objetivos	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos	9
Justificación y delimitación.....	10
Justificación	10
Delimitación	15
Limitaciones	16
Marcos de referencia.....	17
Estado del arte.....	17
Nivel internacional.	17
Nivel nacional.	18
Nivel local.....	22
Marco Teórico.....	25
Marco legal	38
Marco Metodológico.....	41

Tipos de paradigma.....	41
Tipos de investigación.....	41
Método	41
Fases	42
Fase 1. Acercamiento al contexto de la organización.	42
Fase 2. Estado inicial de SST	43
Fase 3. Cambio de los requisitos del sistema de gestión por la derogación de la Resolución 1111 por la Resolución 0312 de 2019.....	44
Fase 4. Elaboración del diseño del sistema de gestión.....	44
Instrumentos	44
Población y Muestra.....	45
Criterios de inclusión	46
Criterios de exclusión.....	46
Fuentes para la obtención de información.....	47
Fuentes primarias.	47
Fuentes secundarias.....	48
Cronograma	49
Consentimiento informado	66
Resultados	67
Contextualización	67
Identificación de la empresa.	68
Organigrama de la empresa.	69
Análisis e interpretación de los resultados	73
Fase 1. Acercamiento al Contexto de la Organización.	73
Fase 2. Estado Inicial de la SST	74

Fase 3. Cambio en los requisitos normativos.	79
Discusión	79
Análisis financiero	77
Conclusiones y Recomendaciones	80
Conclusiones	80
Recomendaciones	81
Anexo	82
Referencias	83

Lista de figuras

Ilustración 1. “Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del SG- SST con Estándares Mínimos.”	6
Ilustración 2. Fases de transición del SG-SST – Resolución 0312 de 2019	7
Ilustración 3. Ciclo PHVA del SG-SST	33
Ilustración 4. Distribución de cargos	46
Ilustración 5. Desarrollo por ciclo PHVA	67
Ilustración 6. Organigrama.....	69
Ilustración 7. Portada Anexo 1	70
Ilustración 8. Identificación de Peligros.....	71
Ilustración 9. Valoración de los Riesgos.....	73
Ilustración 10. Desglose Cumplimiento según Resolución 0312 de 2019.....	77
Ilustración 11. Cumplimiento de los estándares. Ciclo PHVA.	78
Ilustración 12. Hoja Matriz Legal.....	80

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma.....	49
Tabla 2. Distribución por cargos	74
Tabla 3. Cumplimiento valoración Evaluación Inicial	75
Tabla 4. Desglose Cumplimiento según Resolución 0312 de 2019.	76
Tabla 5. Cumplimiento de los estándares. Ciclo PHVA.....	78
Tabla 6. Presupuesto	79

Introducción

A nivel nacional se ha aumentado la conciencia de la seguridad y salud en los ambientes laborales, al igual que se ha modificado la normatividad asociada a los requisitos para el diseño de los Sistemas de Gestión de SST (de ahora en adelante en este trabajo se mencionará como SG-SST). Ambos sucesos generan oportunidades para mejorar las condiciones laborales para todos los trabajadores, sin importar el tipo de industria, clase de riesgo o modalidad de contratación.

La compañía FUERZA COMERCIAL ASESORES S.A.S. se siente en la necesidad de elaborar un SG-SST en un intento por cumplir los plazos establecidos en la Resolución 1111 de 2017, y es por esto que requiere de una asesoría para la elaboración del diseño del sistema mencionado anteriormente.

Los integrantes de la presente investigación encontramos en este trabajo la oportunidad tanto de aplicar los conocimientos adquiridos durante la especialización como la experiencia laboral en este tipo de sistemas de gestión.

A principios de 2019, la normatividad sufre un cambio, lo que plantea una nueva revisión de los requisitos del SG-SST y una actualización del marco legal, incluso durante la elaboración del presente trabajo. Ese reto lo asumimos, y presentamos en este trabajo un diseño del sistema con la normatividad vigente.

Esperamos con este trabajo sentar bases para futuros profesionales en el área, con énfasis en empresas cuyos trabajadores independientes superan en número a los empleados dependientes.

Título de la investigación

Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de una empresa crediticia de Medellín según la Resolución 0312 de 2019

Problema de investigación

Descripción del problema

La compañía Fuerza Comercial Asesores S.A.S fue fundada en la ciudad de Medellín desde hace aproximadamente 17 años, se encuentra localizada en el edificio Furatena, su objeto social es ofrecer créditos de libre inversión bajo la modalidad de libranzas. La empresa realiza venta de tipo comercial, la cual es desarrollada por asesores vinculados por contrato de prestación de servicios, quienes realizan visitas a las empresas afiliadas a convenios, empresas públicas principalmente en donde ofrecen sus servicios.

En relación a la división de ventas, esta se encuentra estructurada de acuerdo a los convenios que el banco GNB Sudameris tiene con las distintas entidades administrativas del municipio y del departamento; como ejemplo se encuentra el convenio con SEDUCA, mediante el cual los asesores pueden ofrecer el producto a los docentes de los colegios de la ciudad de Medellín.

El capital humano de la empresa está conformado por 7 personas directas (una gerente general, un coordinador general, una persona de servicios generales y cuatro secretarías) y 12 trabajadores independientes, estos últimos hacen labores de asesoría comercial (ventas).

El 30 de agosto de 2016, la Alcaldía de Medellín realizó una visita de inspección a la empresa Fuerza Comercial Asesores S.A.S., con el fin de verificar el cumplimiento de la normatividad concerniente al SG-SST, donde su porcentaje de cumplimiento fue del

11%. En la actualidad no existe un SG-SST diseñado ni implementado, sin embargo, la gerencia ha mostrado su voluntad para el desarrollo de este proyecto de investigación y dar cumplimiento a lo solicitado en la normatividad colombiana.

Con la entrada en vigencia del Decreto 1072 de 2015 en el capítulo 2.2.4.6 y con la regulación de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 donde se han establecido las fases para la implementación del SG-SST, puesto que en su artículo 9 consagra los mínimos estándares de cumplimiento para empresas de 11 a 50 trabajadores con clasificación de riesgo I, II y III, a fin de proteger la salud y la seguridad de los colaboradores. A la fecha según la normatividad, la empresa debería tener documentado el plan de mejoramiento para su ejecución, es por esto que se ha visto incrementada la preocupación de la gerencia de la empresa ya que no se han realizado avances en el sistema antes mencionado, lo que puede generar imposición de multas y/o sanciones.

En la ilustración 1 se describen las fases donde se incluye la adecuación, la transición y la aplicación para lograr la implementación del SG-SST.

Ilustración 1. “Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del SG- SST con Estándares Mínimos.”

Fase	Actividad	Responsable	Tiempos	
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de SST, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de SST de año 2018.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017
3	Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de SST, se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De enero a diciembre de 2018
4	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de SST. En esta fase la empresa deberá: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos. El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.	De enero a octubre de 2019
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de SST.	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución.	De noviembre de 2019 en adelante

Fuente: Página Web ARL Sura (2019).

En la ilustración 2 se esquematizan las fases establecidas para el cumplimiento de los estándares mínimos teniendo en cuenta los cinco momentos para la implementación del SG-SST.

Ilustración 2. Fases de transición del SG-SST – Resolución 0312 de 2019



Fuente: Safetya (2019)

Los trabajadores independientes de esta empresa, se trata de personas que realizan una labor de búsqueda de clientes para los créditos de libre inversión que ofrece el banco GNB Sudameris, los honorarios de ellos se basan únicamente en la comisión producto de los créditos realizados. Esto supone un aumento en el reto del diseño del SG-SST, el cual debe incluir capacitaciones técnicas de comunicación que permitan despertar y acrecentar el interés de todos los asesores hacia el conocimiento de los riesgos a los que están expuestos y hacia la cultura de la prevención y el cuidado.

Formulación del problema

¿Cómo diseñar el SG-SST en una empresa crediticia cumpliendo la normatividad legal vigente?

Sistematización

¿Cómo diseñar el SG-SST en una empresa conformada en su mayoría con trabajadores independientes?

¿Cómo comprometer e involucrar activamente en el SG-SST al personal independiente?

¿Cuáles son los documentos obligatorios para el desarrollo del SG-SST?

¿Cuál es la normatividad vigente aplicable para el desarrollo del SG-SST?

¿Cuál es la importancia del diseño del SG-SST en una empresa de servicios?

¿Cuál es la estrategia para diseñar el SG-SST en 2 meses?

Objetivos

Objetivo general

Diseñar el SG-SST a una empresa crediticia de la ciudad de Medellín para la gestión 2019, siguiendo los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019.

Objetivos específicos

Realizar evaluación inicial de la empresa con el fin de establecer el diagnóstico y nivel de cumplimiento actual de los requisitos exigidos en la normatividad vigente, siguiendo los lineamientos del artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019.

Identificar y evaluar mediante una matriz los peligros y riesgos a los que los trabajadores de la empresa se encuentran expuestos.

Definir los objetivos del SG-SST y el plan inicial de trabajo en el cual se cumplan los estándares mínimos de acuerdo al número de trabajadores y al tipo de riesgo para la empresa Fuerza Comercial Asesores S.A.S.

Justificación y delimitación

Justificación

Debido a la necesidad de reducir la siniestralidad laboral, el cumplimiento de los objetivos de las obligaciones legales, aumentar la motivación y satisfacción de los trabajadores y contribuir con la productividad de las organizaciones, el gobierno nacional ha venido desarrollando una serie de normatividad, en la cual se destaca del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 03 de 2019, buscando con la implementación reducir costos y mejorar la rentabilidad empresarial a través de programas y documentos articulados generando cambio en la cultura organizacional.

Con la creciente creación de empresas y las disposiciones legales anteriormente mencionadas y que las empresas deben cumplir a cabalidad, nosotros como futuros especialistas en gerencia de la SST debemos estar a la vanguardia de las mismas, actualizarnos de manera constante y así generar trabajos de muy alta calidad en cada una de las empresas en las que laboremos.

Por esta razón fue que asumimos el reto de diseñar sistemáticamente el SG-SST para la empresa Fuerza Comercial Asesores S.A.S. brindando el acompañamiento frente a los procesos con necesidades de mejoramiento que permitan el crecimiento y sostenibilidad de la organización, optimizando los recursos y generando conciencia de la importancia de la seguridad y salud en las diferentes áreas del trabajo.

La gestión de SST tiene sus raíces desde la prehistoria debido a la primera labor que tuvo el ser humano: la caza de animales. Los cavernícolas buscaban la supervivencia salvaguardándose a sí mismos y a su familia refugiándose en las cavernas para defenderse de animales salvajes, aprendió el uso del fuego para poder calentarse y con ello los riesgos asociados a su uso. Posteriormente, se ingeniaron la forma de mantener el calor corporal y elaboraron los abrigo de pieles de animales para poderse arropar en épocas de invierno, como una forma primitiva de equipo de protección personal frente al ambiente laboral.

Al seguir la historia, con la organización de los humanos en las diversas civilizaciones, surgieron diferentes oficios, con sus respectivos riesgos. Incluso, en la antigua Roma se sabía del peligro que representaban los metales pesados como el plomo en la salud humana, y se promovieron medidas como baños para los que manipularan el metal en su oficio, como por ejemplo, los constructores de los acueductos.

Sin embargo, los oficios fueron más peligrosos con la llegada de la Revolución Industrial, con trabajos en condiciones inhumanas con el calor de las máquinas, el frío invernal y extensas jornadas, incluso los niños laboraban en tales condiciones. Con la creación de la Asociación Internacional de la Protección de los Trabajadores (hoy Organización Internacional del Trabajo -OIT) se consolida la preocupación de las condiciones de trabajo de los obreros, en pleno auge de la Revolución Industrial. En aquellos tiempos, el obrero era considerado como una máquina más.

La revolución industrial avanzaba y con la influencia de empresarios como Ford y Taylor, se estableció la mecanización para elaborar productos en masa y con ello, la

división de las tareas. De ahí, es posible visualizar también que los peligros asociados a dichas tareas variarían de acuerdo al proceso productivo.

El congreso de la República de Colombia ha avanzado enormemente frente al tema de SST formulando nuevas políticas en el tema.

La primera Ley en Colombia que trata la salud en el trabajo es la llamada “Ley Uribe”, o Ley 57 de 1915, la cual trata de manera sucinta las responsabilidades patronales asociadas a los accidentes laborales. Desde aquel momento, se puede inferir que se hizo visible que el trabajador no estaría expuesto a tales riesgos si no laborara en ese ambiente proporcionado directa o indirectamente por el empleador, y por ende la Ley obligaba a éste a tomar medidas al respecto.

La Ley Uribe trajo consigo un conjunto de Leyes en los años posteriores. Con la Ley 46 de 1918 se establecieron los primeros acercamientos a la higiene en los lugares de trabajo; la Ley 37 de 1921 que obligaba a las empresas a tener un seguro colectivo obligatorio en pro de cobijar la vida y la integridad de los trabajadores; la Ley 10 de 1934, en donde se erigieron algunos derechos de los empleados como auxilios y concesiones; la Ley 96 de 1938 creó el Ministerio de Trabajo, que en ese tiempo tenía también funciones del hoy conocido como Ministerio de la Protección Social; el Decreto 2350 de 1944 que, junto con la Ley 6 de 1945 establecieron disposiciones acerca de las relaciones laborales, los colectivos y sindicatos.

En el campo de la salud, el ISS (Instituto de Seguros Sociales) se creó en 1946, con la Ley 90, el Acto Legislativo 77 de 1948 instituyó la Oficina Nacional de Medicina e

Higiene Industrial y el Decreto 3767 de 1949 dictó disposiciones sobre su funcionamiento.

No se puede negar, que en la mayoría de las situaciones, el sector privado es más eficiente y rentable que el público, así como tampoco se puede desligar la tendencia mundial de la tercerización de actividades por parte de las empresas, buscando los mismos dos fines. Una forma de tercerización, es la subcontratación de servicios por medio de empresas especializadas en el tipo de actividad que se pretenda mejorar.

Fuerza Comercial Asesores S.A.S. es una empresa que recluta asesores comerciales, que brindan créditos de libre inversión, créditos única y exclusivamente del Banco GNB Sudameris.

Del presente trabajo no se puede desvincular la gran popularidad entre las empresas privadas y públicas que goza el contrato por prestación de servicios. Pérez Quintero (2011), realiza un recuento histórico de las Leyes que han regulado el contrato de prestación de servicios, que en un principio se usaba de manera temporal y para casos específicos, en otras palabras, la excepción; pero hoy en día, incluso en el sector público se ha vuelto la regla. En el artículo 32, inciso 3 del Estatuto General de Contratación (Ley 80 de 1993) dice:

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando tales actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos

especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.

Sin embargo, es un secreto a voces que incluso el sector público no cumple cabalmente con este inciso, cuando terceriza actividades vitales para la función pública.

La gran mayoría del personal de la empresa Fuerza Comercial Asesores S.A.S. está vinculado bajo esta modalidad de contrato. Dos de las grandes características de esta modalidad contractual, como lo dice la Ley, es que no existe relación laboral al no existir la subordinación, y de igual forma, el contratante no paga las prestaciones sociales, con lo cual hoy se confiere la responsabilidad al trabajador independiente, o al contratista.

Los beneficios de nuestro trabajo para la empresa son, el aumento en la imagen de la empresa, debido a que la empresa se proyecta como segura y saludable no sólo para los trabajadores sino para los inversionistas, para el Estado y para los demás interesados. Además, la empresa evita sanciones legales y económicas posteriores. De igual manera, el mostrar interés por el bienestar a los trabajadores, impulsará en estos un sentido de pertenencia, aumentando la productividad.

Los beneficios de este trabajo de grado para los trabajadores de esta empresa son tangibles dado que al velar por la seguridad de los puestos de trabajo se disminuyen los riesgos y por ende hay menos preocupaciones a la hora de realizar las labores, lo que contribuye con una mejora en la calidad de vida. De igual manera, se fortalece la salud de los trabajadores por medio de los chequeos ocupacionales preventivos. De la misma

forma, la capacitación es un beneficio para ellos, porque permite conocer desde otra perspectiva las funciones de su trabajo, y le permitirá ver y proponer mejoras en sus labores.

A nivel social, la obligatoriedad de los SG-SST permite implantar en la sociedad colombiana una cultura de la prevención y gestión del riesgo, que de manera paulatina se traslada a todas las actividades cotidianas, adquiriendo conciencia de un actuar seguro y tranquilo.

A nivel económico se encuentran beneficios para todos los interesados: para el empresario se verán reducidos sus índices de ausentismo y de accidentalidad, además de la reducción en los costos asociados a la no prevención; para el trabajador se verá una mejora en la calidad de vida y en un puesto de trabajo más seguro; para el inversionista privado el aumento de la solidez de la empresa, y para el estado una disminución en el costo a nivel nacional de la materialización de los riesgos laborales.

Finalmente, el presente trabajo también representa un aporte al estudio de la SST por el reto que representa el cobijar con el sistema de gestión a los trabajadores independientes y cómo éstos pueden aportar a la mejora de sus condiciones laborales.

Delimitación

El presente trabajo se realizará en la empresa Fuerza Comercial Asesores S.A.S cuyo objeto social es ofrecer créditos de libre inversión bajo la modalidad de libranzas. Esta empresa fue creada hace aproximadamente 17 años, está ubicada en la ciudad de

Medellín; y cuenta con una fuerza de ventas con personal independiente de aproximadamente 10 trabajadores y 8 personas directas del área administrativa.

Limitaciones

La empresa no cuenta con personal propio para el diseño y posteriormente la ejecución del SG-SST, por lo anterior se ha identificado que los trabajadores se encuentran reacios frente a los cambios generados en la compañía para la correcta implementación del SG-SST, las personas consideran que es un trabajo adicional al que están realizando, el cual no tiene remuneración económica y por el contrario deben invertir parte de su tiempo en actividades para la participación activa frente al sistema como lo son capacitación, formación, entrenamiento, exámenes médicos, entre otros.

Adicional no se cuenta con un rubro específico para el desarrollo de las actividades derivadas de los requisitos descritos en la normatividad vigente.

Debido a la vigencia de los plazos estipulados en cada una de las fases de la Resolución 0312 de 2019, se cuenta con un déficit en el logro de la implementación del SG-SST y por ende el tiempo para la documentación de este debe acortarse para su cumplimiento en la fecha límite estipulada en dicha Resolución.

Marcos de referencia

Estado del arte

Nivel internacional.

En Perú, existe la Ley 29783, en vigencia desde 2011 llamada Ley de SST cuyo lenguaje es concordante con la legislación colombiana, puesto que Colombia y Perú hacen parte de la CAN (Comunidad Andina de Naciones), el cual es un ente supranacional. Esto se puede observar tanto en la misma Ley como en la propuesta de implementación del SG-SST, en la cual se puede observar la aplicación del ciclo PHVA, y su referencia hacia la norma internacional OHSAS 18001:2007, la cual fue el referente en seguridad y salud en el mundo, hasta que fue reemplazada por la ISO 45001 emitida este año según lo relacionado por Nina y colaboradores en el repositorio UPT, 2017. Este trabajo muestra que es posible realizar una propuesta de implementación en 6 meses, partiendo prácticamente desde cero. Difiere de nuestro trabajo en que nosotros proponemos realizar sólo el diseño del sistema en todos los niveles de la organización del SG-SST.

Guillén Subirán realizó un compendio de los derechos y deberes de los empleadores y los empleados en España, donde se logró apreciar que las responsabilidades civiles y penales en cuanto a la SST en España son similares a la normatividad colombiana. De la misma forma, se enfatizó que las empresas que brindan empleos temporales, tienen el deber de generar cobertura en SST a sus colaboradores, y que los colaboradores independientes están obligados a cumplir con los reglamentos de SST del lugar en

donde prestan sus servicios, al igual del uso adecuado de los elementos y EPP que se le suministren. (Subirán, 2017)

Morales y Vintimilla, realizan un diseño de un SG-SST y se observó que entre otras Leyes, se basan en el Decreto 584 de la Comunidad Andina de Naciones. El diseño de los SG-SST en Ecuador se realizan de la misma manera que en Colombia, cumpliendo el ciclo PHVA, realizando una evaluación inicial, levantando una matriz de riesgos asociados a la actividad laboral, y luego realizando una evaluación de lo ejecutado, para finalmente tomar las medidas necesarias para que el próximo ciclo de gestión sea mejorado.(Vintimilla Urgiles & Morales Campoverde, 2014)

Nivel nacional.

Para el siguiente aparte se tuvieron en cuenta algunas investigaciones realizadas en diversas universidades de Colombia por las que optaron por diversos títulos para pregrado y posgrado, que tuvieron como foco principal el diseño o desarrollo del SG-SST.

La empresa de autopartes Collision SCS decidió realizar la implementación del SG-SST bajo los lineamientos del Decreto 1072 del 2015. Como se puede observar en el trabajo, en la empresa comienzan con una evaluación inicial del SG-SST y con la planificación de las actividades e indicadores, seguida de la definición de la política y objetivos. Una vez definidos los recursos, proceden a identificar los peligros y riesgos asociados y se otorga la capacitación al personal. Una vez terminado el periodo, se

pretende que haya una auditoría y la revisión por la alta dirección, tomando medidas correctivas que propendan por la mejora continua del sistema. (León & Quintero, s. f.)

El trabajo mencionado, elaborado por Pérez Quintero, aporta al nuestro en la medida que ejemplifica la aplicación del Decreto 1072 (aún vigente) en el SG-SST en una pequeña empresa, al igual que la nuestra. De igual manera, realizan un estimado del costo del SG-SST, el cual se tendrá en cuenta, aunque los riesgos son mayores en aquella empresa. Nuestro trabajo diferirá de éste en la medida que no son los mismos riesgos por tratarse de diferentes actividades económicas.

Una tesis de grado elaborada en el año 2016 de la Universidad Tecnológica De Bolívar en la ciudad de Cartagena fue realizada en una empresa cuya actividad económica es la “provisión general de alimentos y mercancías, útiles y demás enseres por vía marítima a buques o naves que toquen puertos o terminales en la ciudad o fondeen en aguas jurisdiccionales, lo mismo que en otros departamentos de la costa Atlántica”(Villa Viloría, 2016). En la empresa laboran 16 trabajadores, 10 de ellos pertenecen al área administrativa y el resto al área operativa. Teniendo en cuenta el área de trabajo los empleados se exponen diariamente a varios peligros laborales tales como físicos, químicos, mecánicos, eléctricos, biológicos, fisicoquímicos, ergonómicos, psicosociales o psicolaborales, locativos, por ende se hace indispensable establecer como prioridad la seguridad del factor humano dentro de la empresa, así que se desarrolla el “Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa Jaime Rozo Gómez Y Cía. S.A.S.”.

La metodología utilizada para dicho trabajo fue realizar un diagnóstico de las condiciones de SST, y a continuación realizar un reconocimiento general de la empresa, una evaluación cualitativa y cuantitativa y así poder identificar y evaluar las áreas de mayor riesgo al interior de la empresa con el fin de identificar los factores de riesgo. Una vez levantada dicha información se revisaron los requisitos legales que rigen el dinamismo de la organización y sanciones expuestas por causas de accidentalidad de sus empleados, se identificaron mecanismos de gestión de SST. Se realizó la formulación del plan de mejoramiento y finalmente se plantearon acciones que evaluaran y monitorearan, la eficiencia del plan y la responsabilidad que asumirían los trabajadores.

Como conclusión se destacó que “de acuerdo a la matriz de peligros elaborada para la empresa y la jerarquización, el factor de riesgos físico (carga física, ruido, iluminación y cambios de temperatura) son el de principal importancia y preocupación dentro de la compañía, y debe ser controlado con el fin de evitar la aparición de enfermedades profesionales en los empleados”, asimismo “por la generación de un sobre carga de responsabilidades en departamentos a los que les corresponden otro tipo de funciones.

Es de especial atención la motivación a los empleados para que hagan uso de los EPP que es un sistema de control en el individuo que les ofrece la empresa con el fin de evitar accidentes y enfermedades profesionales.”

Finalmente Villa Viloría, refiere que el acercamiento a los empleados es necesario dentro de la empresa, crea confianza y mejora las relaciones entre estos y sus superiores. (Villa Viloría, 2016)

García Parra y Rodríguez Valderrama realizaron un trabajo de grado enfocado al diseño de un SG-SST visto desde la perspectiva de la gerencia de proyectos, utilizando un software de proyectos para el uso de los recursos técnicos, humanos y financieros. De igual manera, demuestran que se puede elaborar un sistema de gestión utilizando créditos bancarios como financiación del mismo (Parra & Valderrama, s. f.).

El trabajo elaborado por Parra et. al. aportará al nuestro desde el punto de vista gerencial la forma de distribución del tiempo y los recursos. Su trabajo diferirá del nuestro en el tipo de empresa a realizar el diseño del sistema.

Caso 3M («GestiónHumana.com -», s. f.): 3M utiliza un espacio de 5 minutos para conversar de temas de SST con áreas críticas como manufactura. De igual manera, hace un esfuerzo por cuantificar económicamente los beneficios de tener un SG-SST. Se hace una Semana de la Salud, para invitar a los empleados a concientizarse, se les realizan exámenes médicos, incluso se invita a traer la familia, para que los niños sepan a qué se exponen los papás y cómo se cuida que no les pase nada.

En el trabajo realizado en el año 2017 denominado “diseño y aplicación de un SG-SST bajo el Decreto 1072 en la empresa GAMAC COLOMBIA S.A.S.”, elaborado por Jonathan Murcia Amorocho, J y Sanmiguel Amaya. H J., cuyo objetivo principal era implementar el SG-SST para la empresa descrita anteriormente en la ciudad de Bucaramanga, se basaron en el Decreto 1072 del 2015. Ellos lograron concluir que “GAMAC COLOMBIA S.A.S demostró el compromiso tanto desde la gerencia como de los trabajadores por el interés de implementar el SG-SST según el Decreto 1072 de 2015, destinando recursos para la implementación del mismo, entendiendo que la

destinación de estos recursos es una inversión a largo plazo que añadirá un valor agregado a la compañía”.(Murcia Amorocho, J, s. f.)

Nivel local.

El trabajo de grado realizado en año 2016 en la Fundación Universitaria Los Libertadores de la ciudad de Bogotá para el Fondo de Empleados de Ladrillera Santafé “FELSAN”, se gestó dado que la empresa no contaba con un sistema de SG-SST, por lo que se pretendía que fuera útil no solo por cumplimiento legal sino para el mejoramiento en la protección y prevención de accidentes laborales de sus colaboradores y no el no contar con este programa no solo puede ocasionar sanciones y multas económicas, sino también riesgos en la salud de sus empleados, así lo plasmó su autora Nieto Ramírez en su trabajo titulado “Diseño del SG-SST para el fondo de empleados de ladrillera Santafé “felsan” (Nieto Ramírez, 2016).

Las principales conclusiones de este trabajo fueron:

“La prevención es la mejor forma para preservar la salud de los trabajadores. Es una obligación de las empresas el brindar un ambiente sano y libre de riesgos con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Este trabajo permitió conocer la importancia de un sistema de SST aplicado a las organizaciones, como herramienta de control y prevención de enfermedades y lesiones originadas por la actividad laboral, y específicamente aplicarlo al Fondo de Empleados de Ladrillera Santafé. Se logró mediante el uso de una matriz de riesgos identificar éstos, y plantear acciones de implementación y mejora tanto en los puestos de trabajo como en las áreas anexas”.(Nieto Ramírez, 2016)

Asimismo indica que para dar respuesta se utilizó la observación directa como instrumento de recolección de datos, como resultado se pudo evidenciar que si bien es cierto que los empleados del fondo ejecutan labores administrativas, están expuestos no solo a riesgos propios de su labor sino también a riesgos de condiciones de seguridad (catalogadas como III y IV) por laborar dentro de la planta de producción de una empresa industrial.

Finalmente la autora destaca que la adecuada ejecución de este trabajo contribuirá a dar cumplimiento a las exigencias legales y permitirá trabajar en la prevención de accidentes y mejora de procesos que contribuyan a la mejora de las situaciones de salud laboral.

Otro trabajo de grado importante en relación al diseño del SG-SST fue realizado por Alexander Chacón Álvarez, para la misma universidad, esta vez el trabajo se tituló “diseño y documentación del SG-SST, para empresa contratista en obras civiles”, Chacón quería con este trabajo realizar el diagnóstico de la situación actual de la SST, formular los procedimientos necesarios para desarrollar los elementos basado en el ciclo PHVA, documentar los procedimientos necesarios para desarrollar los elementos de SG-SST y los sistemas de prevención y control de riesgos.

Para lo anterior el autor logró ejecutar el diseño del SG-SST para lo cual con fortalecimiento del mismo dado en términos de implementación se lograra “demostrar la importancia y todos los beneficios que puede tener la empresa Construcciones López Barón SAS y sobre todo el compromiso para proteger la integridad de los trabajadores tanto física como psicológicamente” (Chacón Álvarez, 2016). Además, también indicó

que “se puede dar solución a una problemática que se viene presentando en la empresa Construcciones López Barón SAS donde se realizó un diagnóstico de la situación actual evidenciando falencias en documentación, identificación de riesgos, control de peligros, las cuales se pueden mejorar con ayuda de un SST.

En el trabajo de grado denominado “propuesta técnica para la formulación del SG-SST, en el Paraíso Parque Cementerio municipio de Cota (2016)” cuyo autor es Andrés Felipe Herrera Poveda, se utilizó la siguiente metodología por fases:

Fase 1: Reconocimiento espacial e identificación de puntos críticos

Fase 2: Establecimiento del periodo y lugar del muestreo

Fase 3: Evaluación de parámetros

Fase 4: Organización y comparación

Fase 6: Formulación

Fase 7: Comunicación

Fase 8: Conclusiones

Fase 9: Recomendaciones

Luego de realizar el trabajo del diseño, se puede concluir que “mediante la metodología de la guía técnica colombiana GTC-45, se identificaron los riesgos que se presentaban en las diferentes actividades que realizaban, permitiéndole reconocer los diferentes factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores de El Paraíso Parque Cementerio, así mismo se elaboró un diagnóstico inicial mediante la medición de los cinco parámetros criterio objeto de estudio (iluminación, presión sonora, estrés térmico, material particulado y riesgo biológico), lo que permitió

identificar la presencia de zonas críticas de cada uno de los parámetros previamente nombrados y mediante las evaluaciones realizadas se verificó el cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones reglamentarias vigentes en el campo de la SST también se elaboró una propuesta de control que consiste en el planteamiento de medidas de control o correctivas, tendientes a minimizar los niveles de riesgo ocasionados por los factores de riesgo en las áreas críticas previamente identificadas”(Herrera Poveda, 2016).

Marco Teórico

Historia de la Salud Ocupacional en el Mundo.

Uno de los primeros vestigios de la salud ocupacional provino de la Civilización Mesopotámica, en los que se asoció la aparición de las cataratas visuales a actividades relacionadas con la producción del vidrio. Análogamente, un primer indicio de la seguridad industrial surgió en Egipto, en donde el uso de arnés, sandalias y andamios se utilizaba en la construcción de esfinges y pirámides. Ramsés II, creía que un esclavo bien alimentado y bien tratado trabajaría con mejor ánimo en la construcción de sus estatuas.

En la antigua Grecia, Hipócrates estudió los trabajadores que laboraban en la obtención de Mercurio y Plomo. El escrito ‘Aires, agua y lugares’ se considera un escrito pionero de la Salud Ocupacional. Mientras que, en la civilización romana, Galeno estudiaba las enfermedades que padecían los gladiadores, curtidores y mineros.

Durante el renacimiento, George Agrícola menciona síntomas relacionados con enfermedades profesionales en la minería, como enfermedades oculares, pulmonares y

articulares. Paracelso, comenta las complicaciones respiratorias y pulmonares asociadas a la extracción de metales pesados.

Antes de la Revolución Industrial, aparece el primer gran compilado de la salud ocupacional, *De morbis artificum diatriba*, escrito por Bernardino Ramazzini en 1700. En su edición final, recopila las enfermedades laborales de más de 50 profesiones. Su publicación tiene tal impacto en la salud ocupacional que le vale a Ramazzini el título del Padre de la Salud Ocupacional. Sin embargo, el gran salto en la producción en la Revolución Industrial, la cual se inicia con la invención de la máquina de vapor por Watt significa un detrimento en la seguridad y salud de los ambientes laborales, en donde los niños, mujeres y ancianos debían trabajar en condiciones infames y esclavizantes para poder sobrevivir.

El siglo XIX supuso la búsqueda por parte de la clase trabajadora de la reivindicación de sus derechos, entre ellos al establecimiento de unos horarios justos (con la revuelta de Chicago en 1886), y una mejora en las condiciones laborales (se crea la Organización Internacional del trabajo en 1919).

El ser humano necesita del trabajo para su subsistencia, y actualmente se diversifican de manera exponencial las posibilidades de realizar trabajos que hace décadas no existían. Sin embargo, e independientemente de la exigencia del oficio, el medio ambiente, horario o condiciones laborales, ningún oficio debería representar un riesgo para la salud, la seguridad, el bienestar o la vida de una persona.

De la misma manera, la persona del común, la cual realiza sus labores de manera repetitiva, hasta su edad de pensión, no dimensiona el impacto de las consecuencias de

un accidente laboral: la disminución de los ingresos de manera parcial o permanente, la preocupación por parte de sus familias, las secuelas que representa emocional y psíquicamente tanto para su vida como para su familia.

Las catástrofes de Bhopal, Seveso, Chernóbil e incluso, el reciente desplazamiento de la Represa Vale en Brasil este año, nos permite reflexionar sobre el enfoque prevencionista que debe prevalecer en la cultura de las organizaciones, para que tanto el trabajador como el empleador, realice un análisis preliminar del trabajo a realizar, los riesgos a los cuales se expone el trabajador, y lo más importante, el trabajador sepa actuar en el caso de la ocurrencia de una contingencia asociada a su oficio.

Los temas relacionados con la SST en Colombia han tomado especial relevancia en los últimos 30 años en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, este progreso va en paralelo de una mayor conciencia sobre la obligación del estado en asegurar la protección de los trabajadores en sus lugares de trabajo, e por esta razón que el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo basándose en los modelos europeos, y de Estados Unidos. En el año 1079 el gobierno lanzo sus primeras aproximaciones al objetivo de proteger la SST como lo es la Ley 9 de 1979 en su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares” («Derecho del Bienestar Familiar [LEY_0009_1979]», s. f.-a) y este mismo año sale en vigencia la Resolución 2400 del 79 en la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, dichas disposiciones se aplican a todos los establecimientos

de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular.

En esta época se disponía de un sistema integrado que solo estaba enfocado en “apagar incendios” más que en la prevención de su ocurrencia, todos los servicios eran prestados por el instituto de seguro social ISS, el cual hacía énfasis en los modelos de atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento).

Posterior a esto se empezaron a crear normatividad referente a SST y en el año 1993 sale en vigencia la Ley 100 de 1993 y en el año 1994 se crea el Decreto Ley 1295 organizando el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció los lineamientos para la atención de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en AT (accidentes laborales) y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Bajo esta nueva reglamentación nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales son encargadas de realizar actividades de prevención de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados, por conceptos de accidente de trabajo y/o enfermedades laborales y las entidades promotoras de salud (EPS) son las encargadas de prestar atención de salud y pago de las prestaciones por concepto de enfermedad general.

Posteriormente ingresa la Ley 1562 de 2012. En esta normatividad se entenderá el programa de salud ocupacional como el SG-SST, el cual radica en el desarrollo de un proceso metódico y por fases, basado en la mejora continua, incluyendo la política, la

organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de pronosticar, registrar, valorar y vigilar los riesgos que puedan afectar la SST. («Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1562_2012]», s. f.)

La SST es una actividad multidisciplinaria y transversal a toda la organización con el objetivo de promover, prevenir, mitigar y proteger la salud física, mental y social de los trabajadores en su lugar de trabajo; contribuyendo a mejorar las condiciones inseguras de la compañía e identificando los actos inseguros que se puedan presentar en el lugar de trabajo buscando siempre condiciones y comportamientos óptimos para ejercer la labor diaria. Según el comité mixto OMS/OIT define la SST como “la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los colaboradores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general” (Conferencia Internacional del Trabajo & Oficina Internacional del Trabajo, 2009)

El SG-SST es un conjunto de acciones y documentación necesaria para soportarlos, con el fin de velar por la seguridad (eliminar, suprimir o evitar los peligros que generen el riesgo de un accidente de trabajo) y la salud de los colaboradores (prevenir las EL) y demás personas que conforman una organización.

“Los riesgos de accidentes y enfermedades laborales tienen que ser gestionados por los empleadores y los trabajadores que se enfrentan con ellos. Con el fin de garantizar

unas medidas eficaces, es esencial establecer SG-SST en todos los lugares de trabajo para la mejora continua del entorno de trabajo y las medidas de prevención.”

Posterior a esto el ministerio se crea la norma más importante para el tema de SST, la Resolución 1443 que posteriormente fue absorbida por el Decreto 1072 de 2015. Esta nueva Resolución tiene una participación importante de normas ya que es la compilación de las distintas reglamentaciones preexistentes en materia laboral.

El Decreto 1072 de 2015 establece que toda empresa impediende de su objeto social y modalidad de contratación deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el SG-SST en unos lapsos de tiempo estipulados en la misma Resolución.

Posterior a esta normatividad el Ministerio De Trabajo emite la Resolución 1111 de 2017, la cual fue derogada por la Resolución 0312 de 2019.

El SG-SST está compuesto por los siguientes componentes:

-Alta Dirección: personal con poder de decisión en la organización con compromiso hacia el SG-SST y garantizar recursos para el funcionamiento del mismo.

-Responsable SG-SST: Persona con conocimiento y experiencia en SST de carácter administrativo. Tiene la responsabilidad de velar por el funcionamiento del sistema y por el cumplimiento de los requisitos legales.

-Comités: Grupo de personas elegidas por el empleador (o contratante) y los trabajadores, con el fin de mejorar el ambiente laboral. Esto son el COPASST y el

Comité de Convivencia Laboral, que propende por la salud mental y por la Resolución de conflictos de manera amigable y confidencial.

-Brigadas: Personas que, además de sus funciones contractuales, se capacitan para atender emergencias. Se divide en Brigada de Primeros Auxilios, Brigada de Evacuación y Brigada de Emergencias.

-Planes y Programas: Se trata de la planificación necesaria para la sensibilización del personal para que comprenda los riesgos a los cuales está expuesto durante su jornada laboral, y la capacitación correspondiente para que aprenda a identificarlos y controlarlos.

-Accidente de trabajo: suceso repentino que suceda por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

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

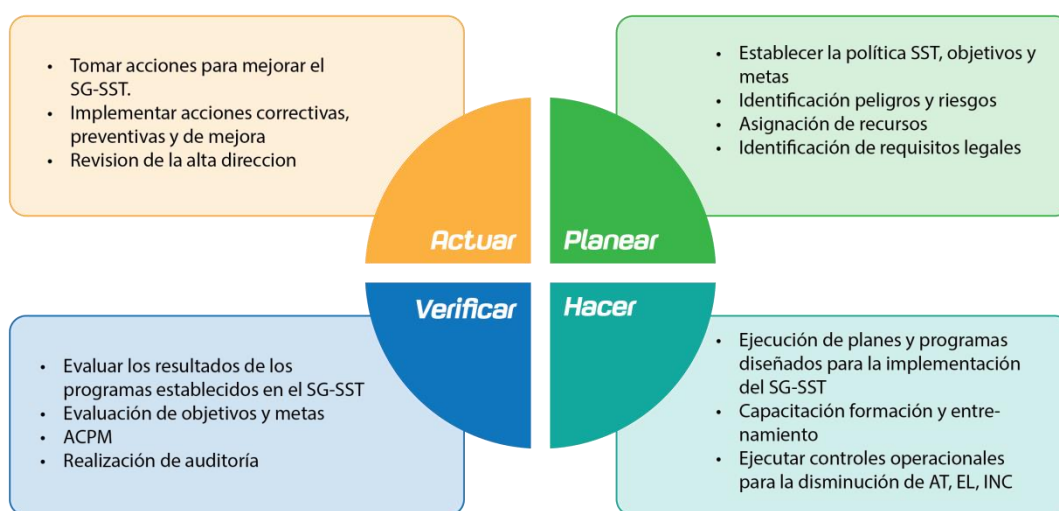
De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.» (*Ley-1562-de-2012.pdf*, s. f.)

El objetivo de implementar un SG-SST es la creación de herramientas de gestión que propenda a mejorar la condiciones de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad además de prevenir, disminuir y controlar la aparición de enfermedades de origen laboral y la ocurrencia de accidentes de trabajo lo cual es posible gracias a las exigencias normativas con que actualmente cuenta el país, frente a la obligatoriedad de implementar un SG-SST para el desarrollo de los planes de producción y calidad, el mejoramiento de los procesos, los puestos de trabajo, incrementando de esta manera la competencia del talento humano.

Con la evolución que ha surgido en lo largo del tiempo en Colombia en materia de SST se puede evidenciar la importancia que tiene para cualquier empresa, ya que contribuye a maximizar la productividad de los trabajadores, protege y mejora la imagen de la compañía, reduce los costos e interrupciones en la ejecución de las actividades, permite construir una mano de obra más competente y saludable, incrementa la mejora continua de la organización entre otros.

La implementación del SG-SST debe ser dirigida bajo la directriz de gerencia, debe ser implementada bajo los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), esto con el fin de que tenga un SG-SST enfocada a la mejora continua reduciendo los AT y las EL.

Ilustración 3. Ciclo PHVA del SG-SST.



Fuente: Autores

Para la implementación del sistema de gestión se deberán seguir los siguientes pasos:

Paso 1: Evaluación inicial deberá realizarse solamente una vez, debe ser aplicada por personal idóneo según la Resolución 0312 de 2019 la competencia dependerá de la clase de riesgo y el número de trabajadores de la empresa. Esta evaluación se desarrolla con el fin de identificar el cumplimiento de la normatividad e identificar cuáles son las prioridades para la implementación para establecer el plan de trabajo anual.

Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos. Esta debe ser desarrollada y actualizada como mínimo 1 vez al año, debe ser documentada con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa, adicional debe ser actualizada cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa, o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos. Los controles establecidos en la matriz deberán ser gestionados bajo el siguiente orden eliminación, sustitución, control de ingeniería, control administrativo y EPP bajo la premisa de identificar estos controles en primera medida en la fuente, posterior a ello en el medio y por último en la persona; se deberá realizar una evaluación para identificar la capacidad que tienen los controles existentes y si son efectivos o no y con esto desarrollar un plan de acción para su mejora.

Paso 3. Política y Objetivo: la política se debe tener alcance a todos los colaboradores independiente de su tipo de contrato y en qué centro de trabajo está prestando el servicio, esta política se debe establecer por escrito, debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud. En el artículo 2.2.4.6.6. del Decreto 1072 de 2015 se especifican los requisitos con los que debe contar:

“1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.

2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.

3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.

4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a las partes interesadas internas y externas, en el lugar de trabajo; y

5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios existentes.

La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.

2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG-SST en la empresa; y

3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.”

(«Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1072_2015]», s. f.)

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del SG-SST y asignación de recursos. El plan debe tener actividades con el objetivo de promover, prevenir y controlar los riesgos previniendo las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, este plan debe ser anual y debe estar firmado por el representante de la empresa, en este plan se debe identificar claramente las metas, los recursos, los responsables y el cronograma de las actividades.

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST. Se deberá desarrollar un programa de capacitaciones, entrenamientos, inducciones y reinducciones en SST, se deberán tener identificadas las necesidades de capacitación y/o entrenamiento. Anualmente se debe de realizar una reinducción del SG-SST en el cual se deberán dictar como mínimo los siguientes temas: los peligros y riesgos del puesto de trabajo y los controles existentes, la política y los objetivos del SG-SST y el plan de emergencias.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Se deberá documentar e implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el cual se debe tener una continua identificación de amenazas y el análisis de la vulnerabilidad que puedan afectar la empresa, con el fin de responder de manera eficaz y efectiva ante la materialización de una amenaza. El plan de emergencias de igual manera debe ser revisado y actualizado en caso de ser necesario de manera anual o cuando se presente un evento no deseado y se deban modificar controles o calificación de la vulnerabilidad. Para evaluar la efectividad del plan de emergencias se deberá realizar como mínimo una vez al año un simulacro para evaluar la efectividad del plan.

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El empleador está obligado dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la EL a reportar a la ARL y EPS. Los accidentes graves y mortales, como las enfermedades laborales diagnosticadas deberán ser reportados a la Dirección Territorial u Oficina especial del Ministerio del Trabajo dentro del mismo término. Posterior a esto se debe de realizar una investigación con el fin de esclarecer las causas básicas e inmediatas y establecer controles con el fin de prevenir la ocurrencia de eventos similares. Esta investigación debe de realizarse dentro de los siguientes 15 días a la ocurrencia del evento.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST. Se deberá contar con un procedimiento para la contratación y adquisición de bienes en el cual se debe tener en cuenta selección y evaluación de contratistas y proveedores, en el cual es obligatorio antes del inicio de las actividades la afiliación de los trabajadores al SGRL y se deberá establecer aspecto de SST que podrían tenerse en cuenta según el producto o servicio contratado. Se deberá exigir el cumplimiento de la Resolución 0312 del 2019.

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

Se deberán definir indicadores de estructura, proceso y resultado que miden el SG-SST, adicional se deberán establecer los indicadores mínimos de la Resolución 0321 de 2019 como lo son Frecuencia, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia e incidencia de la enfermedad laboral y el ausentismo por causa médica. Adicional se debe realizar una revisión por la alta dirección por lo menos

una vez al año en la cual se verifica el grado de cumplimiento del SG –SST y se establecen acciones de mejora.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas

El empleador debe definir e implementar acciones correctivas o preventivas, esto con el fin de gestionar las no conformidades reales o potenciales que se pueda presentar en el SG-SST se debe definir e implementar procedimientos para la toma de acciones correctivas y/o preventivas que tienen como origen, entre otras, los resultados de las auditorías interés o externas, Resultados de las inspecciones y observación de tareas, estado de la investigación de accidentes de trabajo y revisión por la alta dirección.

Marco legal

La integridad de la vida y la salud de los Colaboradores constituyen una preocupación de interés público, ha estado reglamentada desde sus inicios desde Decretos, resoluciones, Leyes, con el fin de brindar seguridad a los trabajadores de todas las organizaciones públicas y privadas en Colombia.

A continuación, se mencionan las normas legales que actualmente rige la Gestión de SST

- Ley 9 de 1979: por la cual se dictan medidas sanitarias.(«Derecho del Bienestar Familiar [LEY_0009_1979]», s. f.-b) El título III habla de las disposiciones de la SST y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.

- Resolución 2400 de 1979: Ministerio de Trabajo, Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. («Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINTRABAJO_RT240079]», s. f.-a) o también conocido como el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial

- Resolución 2013 de 1986: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.(«Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINSALUD_R2013_86]», s. f.-a)

- Ley 100 de 1993, Decretos 1295 de 1994; Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones («Derecho del Bienestar Familiar [LEY_0100_1993]», s. f.), y por el cual se determina la organización y administración del SGRL. («Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1295_1994]», s. f.) El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.

- Ley 1010 de 2006; Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. («Derecho del Bienestar Familiar [LEY_1010_2006]», s. f.)

- Resolución 1401 de 2007; Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.(«Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_1401_2007]», s. f.)

- Resolución 2346 de 2007; Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.(«Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_2346_2007]», s. f.)

- Resolución 2646 de 2008; definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. («Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_2646_2008]», s. f.)

- Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.(«Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MTRA_0652_2012]», s. f.)

- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el SRL y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.(«Derecho del Bienestar Familiar [LEY_1562_2012]», s. f.)

- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo («Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1072_2015]», s. f.). Capítulo 6 Implementación del SG-SST

- Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del SG-SST(*Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf*, s. f.)

Marco Metodológico

Tipos de paradigma

El paradigma de investigación para este trabajo es el EMPÍRICO/ANALÍTICO debido a que los diseños de gestión en SST se perfeccionan de acuerdo a su puesta en práctica con los años, haciendo uso de los indicadores de gestión y verificando el cumplimiento con la normatividad en el país. Posteriormente estos resultados se analizan a todos los niveles (dentro de la organización y a nivel nacional a través de los sistemas de gestión de las demás organizaciones) con el fin de realizar cambios en los sistemas de gestión y/o en las normatividades a nivel nacional.

Tipos de investigación

El enfoque de investigación realizado en un diseño de SG-SST es de tipo MIXTO, debido a que en su elaboración se obtiene información tanto cuantitativa (indicadores de gestión, ocurrencia de incidentes y/o accidentes) como cualitativa (no se puede medir directamente la conciencia adquirida en la organización en materia de SST y el conocimiento adquirido no se puede valorar cuantitativamente).

Método

Por ser un trabajo de investigación de tipo mixto, el método de investigación también lo es. Para adquirir conocimientos cualitativos se usará el método de investigación de estudio bibliográfico, en el cual se estructura el sistema de gestión con base a la

normatividad (ver Marco legal) y a la información que provee la ARL a la cual está afiliada la organización. Por otro lado, para adquirir la información cuantitativa se usará el método investigativo de estudio exploratorio, debido a que existen pocas fuentes que muestren el manejo de personal en una organización, la cual tiene un personal en su mayoría trabajando de manera independiente.

Fases

Fase 1. Acercamiento al contexto de la organización.

En esta fase se realizan dos reuniones iniciales: reunión inicial con el gerente de la organización y reunión de presentación con los trabajadores de la misma.

En la reunión con la gerente de FUERZA COMERCIAL ASESORES S.A.S. se indaga acerca de las motivaciones que llevaron a la necesidad de elaborar un diseño del SG-SST, al igual de estimar los recursos tanto económicos como humanos que están disponibles para su realización.

Posteriormente, en la reunión con los trabajadores, se pretende conocer sus inquietudes y sugerencias sobre el sistema de gestión, lo cual es nuevo para ellos ya que, como se mencionó anteriormente, es el primer sistema de gestión que tiene la organización. De igual modo, se pretende conocer cuáles personas son susceptibles de tener una función específica dentro del sistema de gestión, ya sea como miembros de un comité o de interesados en participar del diseño.

Fase 2. Estado inicial de SST.

En la presente fase se buscan evidencias del estado inicial de la SST en la organización. Se realiza de tres maneras: una conversación informal con un trabajador, opinión por parte del gerente, y con alguna información cuantitativa.

En la conversación con el trabajador, ha visto que se han presentado pocos accidentes e incidentes, y fueron provocados por descuido del trabajador, con leves consecuencias (torcedura de tobillo, corte leve en la cabeza, etc.) y por lo tanto, la prevención de riesgos ha tomado un papel secundario en la cotidianidad de la organización.

En la opinión de la gerencia se observan similitudes con respecto a la opinión suministrada por el trabajador, aunque a esta se le suma la necesidad inminente de la existencia de un sistema de gestión por los plazos establecidos por la Resolución 1111 de 2017. Durante la realización del presente trabajo, se ha derogado tal Resolución. Sin embargo, no se han modificado tales plazos, a pesar de que la elaboración del diseño sí ha cambiado.

La información cuantitativa acerca del estado del sistema de gestión provino de una calificación que se le realizó a la organización por parte de la Alcaldía municipal años atrás. Se pretende confrontar esa información con lo que se tiene actualmente.

Fase 3. Cambio de los requisitos del SG-SST por la derogación de la Resolución 1111 por la Resolución 0312 de 2019.

Como se ha mencionado en numerosas ocasiones, el presente trabajo supuso un reto adicional durante la elaboración del diseño del sistema de gestión, porque en la mitad del trabajo, sucedió un cambio de normatividad. Eso implicó un cambio en la elaboración del trabajo, al igual que un repaso de la normatividad existente. Se añadió esta fase a la metodología, debido a que hay que cotejar los requisitos nuevos a la información que ya había sido elaborada.

Fase 4. Elaboración del diseño del sistema de gestión.

En la presente fase, se elabora la documentación necesaria para el cumplimiento de los estándares mínimos señalados por el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019.

Brevemente, los requerimientos se basan en:

- Evaluación inicial (incluyendo la valoración y evaluación de riesgos)
- Establecimiento, capacitación y reunión de los comités
- Elaboración del plan de emergencias.
- Planes y programas de prevención.

Instrumentos

Se utilizó la guía técnica colombiana 45 (GTC 45, 2010) como metodología de identificación de peligros, valoración y control de riesgos, la cual se puede observar en el anexo B de esta norma, y con el diagnóstico de la Resolución 0312 de 2019 estipulado en el artículo 27 de la Resolución.

Adicionalmente para el diseño del SG-SST se diseñó un aplicativo en Excel que permitirá la recolección de la información y el seguimiento y trazabilidad del proceso. Este instrumento fue creación propia de los autores del presente trabajo y quedará como insumo para que la empresa continúe con el proceso de implementación.

Dicho aplicativo hace parte integral de este trabajo, y puede consultarse en el Anexo 1 Desarrollo del SG-SST 2019.

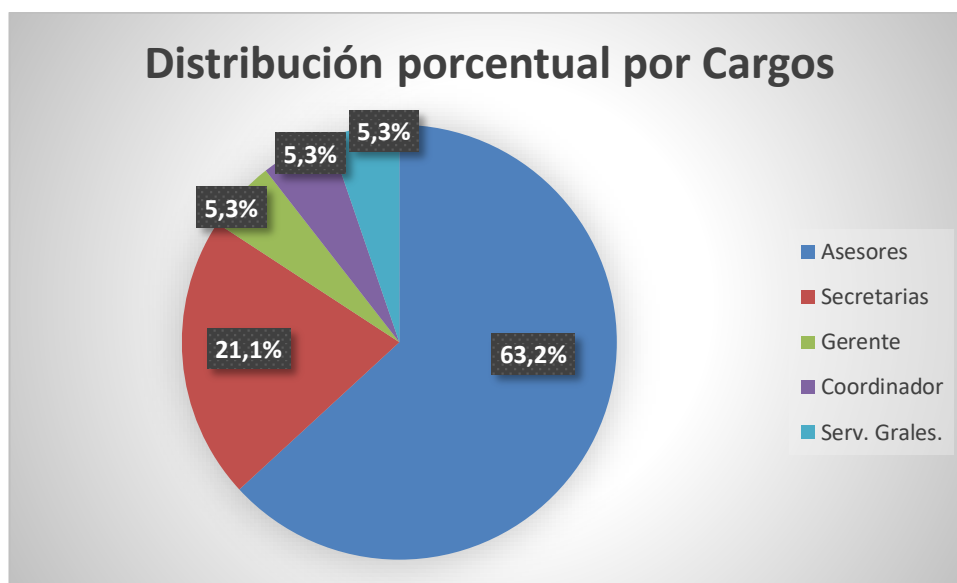
Población y Muestra

En el diseño del SG-SST de la empresa según la Resolución 0312 de 2019 no se utilizó una muestra, dado que el sistema comprende la totalidad de los empleados tanto directos como indirectos, por lo tanto se trabajará con el total de la población (n=19) tanto administrativa como operativa, la cual está distribuida de la siguiente manera:

El 37% de la población cuenta con un contrato a término indefinido y el 63% tienen una modalidad de contrato por prestación de servicios, asimismo el 95% corresponde a personal femenino y el 5% es masculino.

A continuación en la ilustración 4 se puede observar la distribución de los cargos en la empresa, teniendo en cuenta que se cuenta con personal administrativo y con personal operativo además que se integran tanto las personas que trabajan en oficina como las que trabajan fuera de ella.

Ilustración 4. Distribución de cargos



Fuente: Autores

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión que tuvimos en cuenta para el diseño SG-SST en la empresa según la Resolución 0312 de 2019 fueron los siguientes

- Personal que tuviera contrato por prestación de servicios
- Personal con contrato a término indefinido
- Personal que trabaja tanto dentro como fuera de la oficina

Criterios de exclusión

No se realizó exclusión de participantes en el diseño del sistema de gestión del SG-SST en la empresa según la Resolución 0312 de 2019, puesto que el personal solo asciende a 19 personas.

Fuentes para la obtención de información

El presente trabajo se obtuvo la información de 2 tipos de fuentes. La Fuente primaria que se obtuvo de varias reuniones con la gerencia general, el diagnóstico del SG-SST y una evaluación técnica de la oficina en el edificio Furatena, y las fuentes secundarias como la normatividad legal vigente, las guías del ministerio para la implementación del SG-SST para PYMES.

Fuentes primarias.

En la documentación del presente trabajo se usaron las siguientes fuentes de información primaria:

✓ Documentación aportada por la gerencia general: Se desarrollaron reuniones periódicas con la gerencia general y la persona que será responsable del SG-SST en estas reuniones se analizaron los requisitos exigidos y se planeó como desarrollar dichas actividades.

✓ Visita técnica: Se desarrollaron visitas y entrevistas con el personal, en las inspecciones que se efectuaron en las instalaciones y la comunicación que se tuvo con los colaboradores de la empresa, se logró un acercamiento para la identificación de peligros y riesgos, evaluación de los riesgos, los peligros, el análisis de la vulnerabilidad frente a las amenazas detectadas.

✓ El diagnóstico inicial: Se usó una lista de chequeo analizando el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 con el fin de determinar el estado de cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos, esto nos permitió crear un plan de

trabajo para el cumplimiento normativo.

Fuentes secundarias.

En la documentación del presente trabajo se usaron las siguientes fuentes de información secundaria:

✓ Requerimiento de la alcaldía: el 30/08/2016 se realizó visita de la alcaldía de Medellín, en la cual se evaluó el avance del SG-SST en el cual se creó un compromiso por parte de la empresa “comenzar a elaborar, estructurar e implementar la documentación del SG-SST, ya que hay plazo hasta el 31 de enero de 2017 para estar al día”

✓ Normatividad legal vigente aplicable al SG-SST: se evalúa Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 del 2019 y demás normatividad legal vigente.

✓ Sistema de Gestión de la SST (SG-SST) Guía técnica de implementación para MIPYMES: Este documento fue desarrollado por el Ministerio de Trabajo con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales y Agremiaciones del País, con el fin de crear la guía y los pasos para cumplir las exigencias normativas del SG-SST (*Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes.pdf*, s. f.)

✓ Bases de datos con información indexada, presentada en: en el estado del arte ahí evidenciamos documentos y tesis que son referentes en la documentación del sistema de gestión, además de artículos y ponencias que tienen relación con el tema objeto de estudio.

Cronograma

Con base en el análisis integral de las condiciones de trabajo y salud, además del diagnóstico inicial de la Resolución 0312 de 2019, se define un plan de trabajo de acuerdo a los riesgos significativos identificados y las necesidades identificadas en la evaluación.

Para lo cual se nombraran los objetivos Propuestos que se relacionaran en la tabla 1.

Cronograma:

Objetivo 1: Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de SST Y Riesgos Laborales

Objetivo 2: Definir acciones encaminadas a la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales generando ambientes de trabajo seguros y saludables.

Objetivo 3: Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.

Objetivo 4. Identificar de manera oportuna las condiciones de salud y trabajo inseguras que pudieran propiciar incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Objetivo 5. Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para el control de los factores de riesgo relacionados.

Objetivo 6. Verificar la implementación de las actividades de prevención y control planificadas y los resultados arrojados por las mismas.

Tabla 1. Cronograma

OBJ ETIVO	META	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSO	FECHA PLANEADO
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.1. Asignación del Responsable SG-SST	Gerente	Humanos	Enero 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.2. Documentación de Roles y Responsabilidades en el SG-SST	Responsable del SG-SST	Financieros y Humanos	Enero 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.3. Reunión Asignación de recursos para el SG-SST	Gerente, Responsable SG-SST	Técnicos, financieros y humanos	Enero 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.4. Verificación del Pago de aportes al SSSI	Gerente, Responsable SG-SST	Financieros y Humanos	Todos los meses
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.6.1. Convocatoria de la Elección del COPASST	Responsable del SG-SST	Humanos	Febrero 2019

1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.6.2. Elección del COPASST	Responsable del SG-SST	Humanos	Abril 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.6.3. Conformación del COPASST	Responsable del SG-SST	Humanos	Abril 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.6.4. Actas de Reunión del COPASST (mensuales)	Responsable del SG-SST	Humanos	Mensual
2	100% de la ejecución de las acciones	1.1.7.2. Funciones del COPASST	ARL	Técnicos, financieros y humanos	Abril 2019
2	100% de la ejecución de las acciones	1.1.7.3. Investigación incidentes y ATEL	ARL	Técnicos, financieros y humanos	Mensual
2	100% de la ejecución de	1.1.7.4. Gestión de	ARL	Técnicos,	Permanente

	las acciones	condiciones y actos inseguros		financieros y humanos	
2	100% de la ejecución de las acciones	1.1.7.5. Inspecciones de Seguridad	ARL	Técnicos, financieros y humanos	Mensual
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.8.1. Convocatoria de la Elección del Comité de Convivencia	Responsable del SG-SST	Humanos	Mayo 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.8.2. Elección del Comité de Convivencia	Responsable del SG-SST	Humanos	Mayo 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.1.8.4. Actas de Reunión del Comité de Convivencia (trimestrales)	Responsable del SG-SST	Técnico y humanos	Mensual
3	100% de la ejecución de las acciones	1.2.1. Promoción y prevención en Peligros	ARL	técnicos, financieros y	Permanente

		prioritarios. Evaluación y		humanos	
		Valoración del Riesgo			
		1.2.2. Inducción y			
		Reinducción en SG-SST		Técnicos,	
2	100% de la ejecución de las acciones	(política, objetivos). Identificación de Peligros. Evaluación y Valoración del Riesgo. Prevención de ATEL.	Responsable del SG-SST	financieros y humanos	Permanente
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	1.2.3. Certificados del Curso 50h	Responsable del SG-SST	Humanos	Febrero 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	2.1.1 Política del SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	Gerente, Responsable SG-SST	Humanos	Abril 2019

		2.2.1 Objetivos definidos,			
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	Responsable del SG-SST	Humanos	Abril 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	2.5.1 Gestión documental retención documental del SG-SST	Responsable del SG-SST	Humanos	Febrero 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	Responsable del SG-SST	técnico y humanos	Septiembre 2019
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	2.7.1 Matriz legal	Responsable SG-SST, Responsable del SG-SST	Humanos	Junio 2019
4	100% de la identificación de las condiciones	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte	Responsable del SG-SST	Técnico y humanos	Mayo 2019

		en SG-SST			
2	100% de la ejecución de las acciones	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SSTSG-SST	Responsable del SG-SST	Técnicos, financieros y humanos	Julio 2019
2	100% de la ejecución de las acciones	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Responsable del SG-SST	Técnico y humanos	Junio 2019
2	100% de la ejecución de las acciones	2.11.1 Gestión de cambios internos y externos en el SG-SST	Responsable del SG-SST	Técnico y humanos	Agosto 2019
4	100% de la identificación de las condiciones	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional (incluye perfiles sociodemográficos y morbilidad sentida)	Responsable del SG-SST	Financieros	Julio 2019
2	100% de la ejecución de	3.1.2 Actividades de	Responsable del	Técnicos,	Permanente

	las acciones	Promoción y Prevención en Salud	SG-SST,	financieros y humanos	
3	100% de la ejecución de las acciones	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	Responsable del SG-SST,	Humanos	Permanente
3	100% de la ejecución de las acciones	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Responsable del SG-SST,	técnicos, financieros y humanos	Permanente
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	Gerente	Financieros	Permanente
2	100% de la ejecución de las acciones	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	Responsable del SG-SST,	técnico y humanos	Permanente

5	100% de los sucesos identificados (indicador de proceso 10, y de resultado 8)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	Responsable del SG-SST,	Humanos	Permanente
5	100% de los sucesos identificados (indicador de proceso 10, y de resultado 8)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	Responsable del SG-SST,	técnico y humanos	Permanente
5	100% de los sucesos identificados (indicador de proceso 10, y de resultado 8)	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral (NTC 3701)	Responsable del SG-SST,	Humanos	Mensual
4	100% de la identificación de las condiciones	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y	Responsable del SG-SST	técnico y humanos	Febrero 2019

		valoración de peligros			
		4.1.2 Identificación de			
4	100% de la identificación de las condiciones	peligros con participación de todos los niveles de la empresa	Responsable del SG-SST	técnico y humanos	Permanente
		4.1.4 Realización			
4	100% de la identificación de las condiciones	mediciones ambientales de iluminación	ARL	técnico y humanos	Diciembre 2019
		4.2.1 Se implementan las			
2	100% de la ejecución de las acciones	medidas de prevención y control de peligros PRIORITARIOS	Responsable del SG-SST,	técnicos, financieros y humanos	Permanente
		4.2.1.1. Se implementan las			
2	100% de la ejecución de las acciones	medidas de prevención y control de peligros VALORADOS	Responsable del SG-SST,	técnicos, financieros y humanos	Permanente

2	100% de la ejecución de las acciones	4.2.3 Documentar procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	Responsable del SG-SST,	técnico y humanos	Junio 2019
4	100% de la identificación de las condiciones	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	Responsable del SG-SST, COPASST	Humanos	Trimestral
2	100% de la ejecución de las acciones	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	Responsable del SG-SST, COPASST, el de mantenimiento	Financieros y Humanos	Mensual
2	100% de la ejecución de las acciones	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	Responsable SG-SST,	Humanos	Mensual
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos	5.1.1 Documentación el Plan de Prevención y	Responsable del SG-SST	técnicos, financieros y	Octubre 2019

	actuales	Preparación ante emergencias		humanos	
1	100% del cumplimiento de los requisitos normativos actuales	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Responsable del SG-SST - ARL	técnicos, financieros y humanos	Diciembre 2019
6	Mejora del 100% de los indicadores	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	Responsable SG-SST	Humanos	Febrero 2019
6	Mejora del 100% de los indicadores	6.1.2 Auditoría al SG-SST	Empleador, Responsable SG-SST	técnicos, financieros y humanos	Diciembre 2019
6	Mejora del 100% de los indicadores	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	Empleador, Responsable SG-SST	técnicos, financieros y humanos	Diciembre 2019
6	Mejora del 100% de los indicadores	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	Empleador, Responsable SG-SST	Humanos	Diciembre 2019

		7.1.1 Definir acciones de			
3	100% de la ejecución de las acciones	Promoción y Prevención con base en resultados del SG-SST	Empleador, Responsable SG-SST	Financieros y Humanos	Diciembre 2019
		7.1.2 Toma de medidas			
6	Mejora del 100% de los indicadores	correctivas, preventivas y de mejora	Empleador, Responsable SG-SST	Financieros y Humanos	Diciembre 2019
		7.1.3 Ejecución de acciones			
3	100% de la ejecución de las acciones	preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Empleador, Responsable SG-SST	técnicos, financieros y humanos	Diciembre 2019
		7.1.4 Implementar medidas			
6	Mejora del 100% de los indicadores	y acciones correctivas de autoridades y de ARL	Empleador, Responsable SG-SST	Técnicos, financieros y humanos	2020

Fuente: Autores

Consentimiento informado

En el anexo 2 se presenta el formato de consentimiento informado para realizar el diseño del SG-SST de la empresa.

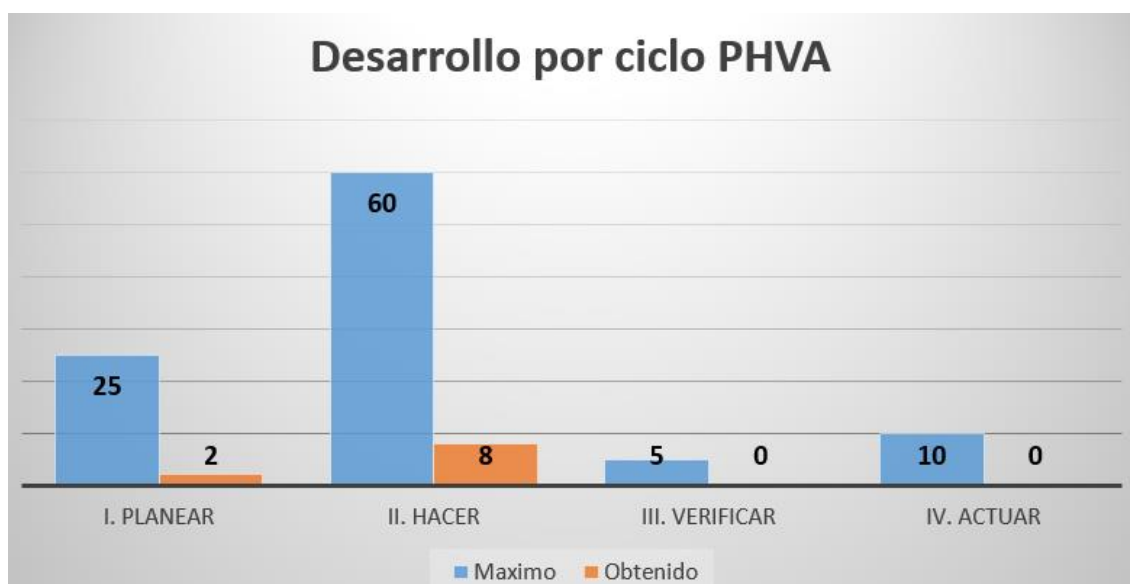
Resultados

Contextualización

La empresa cuenta con un 10% de implementación del SG-SST esta evaluación se realiza con el fin de identificar prioridad y establecer un plan de trabajo acorde a la necesidad de la empresa.

A pesar del poco porcentaje de cumplimiento se resalta el compromiso de la gerencia al apoyar el proceso de documentación del SG-SST con el fin de mejorar, gestionar continuamente los riesgos y evitar la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la empresa.

Ilustración 5. Desarrollo por ciclo PHVA



Fuente: Autores

Es por esto que a continuación iniciaremos con la documentación e implementación del SG-SST de esta empresa

Identificación de la empresa.

Razón social: FUERZA COMERCIAL ASESORES S.A.S.

NIT: 890912508-3

Dirección: calle 50 n° 46- 36 Oficina. 803

Barrio: Centro

Teléfonos: 5869985

Municipio: Medellín

Representante legal: Nora Lucia Forero Uribe

Tipo de sector económico: Finanzas – Privado

ARL: Positiva

Clase de riesgo: 1 (Área administrativa)

Código de la actividad económica: 6595

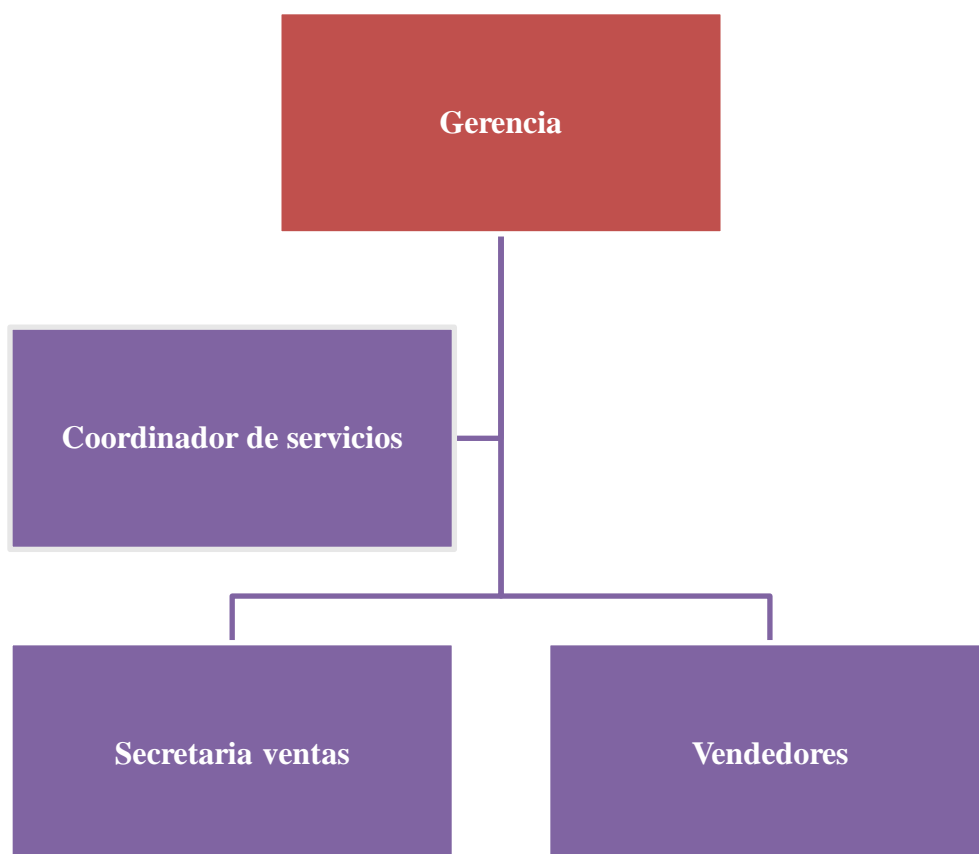
Descripción actividad económica: Actividades de compra de cartera (factoring)

Centros de trabajo: Ninguno

Organigrama de la empresa.

La empresa cuenta con personal en la parte administrativa dividida en dos segmentos: el primero es la gerencia de quien depende el coordinador de servicios; este último a su vez coordina a los vendedores y a las secretarías de ventas, a continuación plasmamos el organigrama dispuesto para la empresa.

Ilustración 6. Organigrama

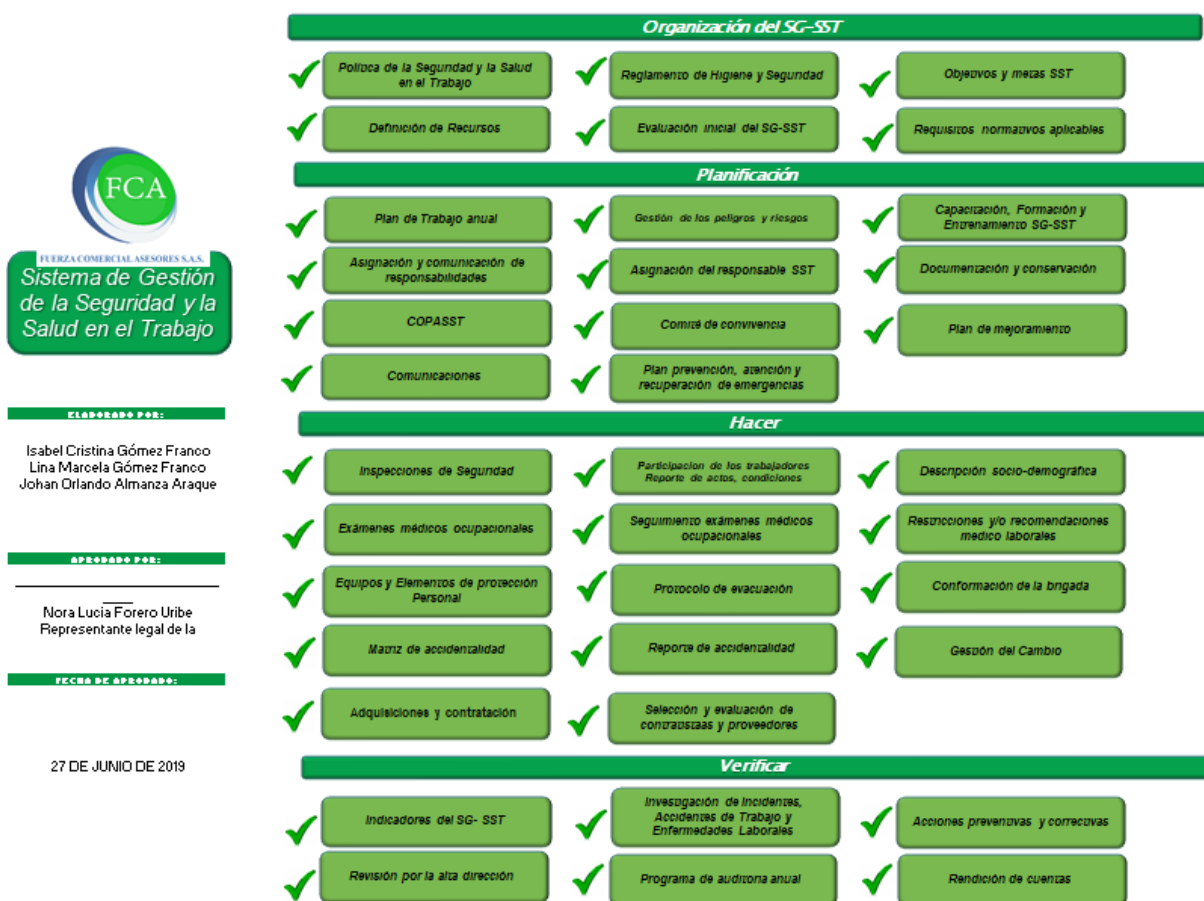


Fuente Autores

Visualización del Anexo.

Uno de los productos más representativos del presente trabajo es la elaboración del Anexo 1, el cual es un archivo electrónico en Excel que permitió compilar en un mismo lugar todos los ítems necesarios para el diseño del SG-SST. El archivo está organizado en el orden del ciclo PHVA incluyendo la organización del SG-SST, con hipervínculos que facilitan la búsqueda de los requisitos. La siguiente ilustración muestra la portada u hoja inicial del archivo mencionado.

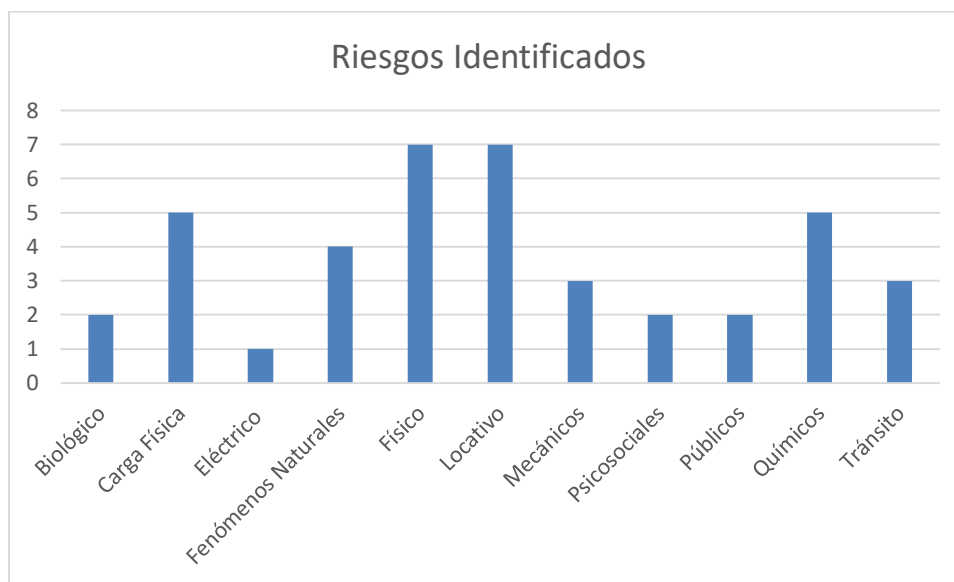
Ilustración 7. Portada Anexo 1



Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos.

Otro de los resultados arrojados por el diseño está relacionado con la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR). En la hoja de Excel llamada Matriz IPEVR, en el Anexo 1, se observan identificados 41 peligros. Los resultados se resumen en la siguiente gráfica.

Ilustración 8. Identificación de Peligros



Como se puede observar en la gráfica, los peligros generan riesgos en su mayoría físicos, biomecánicos, locativos, químicos y de fenómenos naturales.

- **Riesgos físicos:** La empresa está ubicada en el centro de Medellín, y las instalaciones no poseen aire acondicionado, lo cual genera discomfort térmico, ya sea por calor o frío, y los trabajadores se ven sometidos al ruido externo del tráfico céntrico de la ciudad y de la zona comercial. Estas situaciones en su conjunto pueden generar estrés en los trabajadores, por lo cual se recomienda a la empresa la intervención de estos peligros.
- **Riesgos Biomecánicos:** La mayoría de tareas asociadas a la razón de ser de la empresa, está en la recolección de los datos necesarios para la realización del crédito. Estos datos

son recopilados en los formatos estándar del banco GNB Sudameris, además del registro de los mismos por medios electrónicos. En este orden de ideas, las secretarías y la gerente tienen un escritorio con computador, mientras que los asesores poseen un escritorio donde tienen a la mano un huellero, lapiceros y los formularios del crédito. Las tareas mencionadas generan movimientos repetitivos en las muñecas y en las extremidades superiores en general, posturas forzadas en cuello y hombros, y cargas físicas en el trabajador.

- **Riesgo Locativo:** La empresa se ubica en un dúplex, en el cual la presencia de las escaleras genera un riesgo de caídas a diferente nivel. De igual forma, el almacenamiento de los AZ contables dentro del archivero genera un riesgo (así sea bajo) de caída de objetos. El mismo riesgo se presenta con la presencia de las ventanas tipo persiana que posee el edificio. Finalmente, el aseo general diario genera una superficie lisa y mojada, en la cual se puede presentar una caída al mismo nivel.
- **Riesgo Químico:** La presencia de elementos propensos a quemar, principalmente los necesarios para la realización y el registro del crédito como el papel y la tinta, además de los elementos de aseo general, aumentan el riesgo de un incendio en las instalaciones. Un adecuado almacenamiento de estos elementos, en lugares secos, ordenados y alejados de toda fuente de ignición y de combustible, permiten la disminución del riesgo.
- **Riesgo de Fenómenos Naturales:** A pesar de que son inevitables, hay que estar preparados para los fenómenos naturales que se presentan típicamente en el Valle de Aburrá: Sismos, lluvias torrenciales, tormentas eléctricas y vendavales. Es por esto que además de la elaboración del plan de emergencias, se coordina el mismo con el plan de emergencias del edificio.

A continuación se establece la consolidación de la valoración de los riesgos, a través de la siguiente ilustración.

Ilustración 9. Valoración de los Riesgos



En fuerza comercial, se valoraron 10 riesgos como No Aceptables o Aceptables con control, lo cual representa el 24% del total de riesgos valorados. Sin embargo, los riesgos No Aceptables no hacen parte de ninguna tarea crítica de la empresa, lo cual podría ser una de las causas por las que no se había realizado ninguna acción al respecto.

Análisis e interpretación de los resultados

De acuerdo a las fases de la investigación efectuadas, se relatan a continuación los respectivos resultados:

Fase 1. Acercamiento al Contexto de la Organización.

Luego de la reunión inicial con la Gerente, y de la reunión de presentación con los trabajadores, se realizó posteriormente una inspección inicial a las instalaciones de la empresa, bajo la cual se delimitaron dos secciones diferenciadas: un primer piso en donde se encuentran la secretaria/recepcionista y los asesores comerciales (trabajadores indirectos), y un dúplex (segundo piso) en el cual se encuentra la gerente y el resto de secretarias, las cuales son empleadas directas. También existe una encargada de los servicios generales. La siguiente tabla resume lo anteriormente mencionado.

Tabla 2. Distribución por cargos

Piso	Cargo	Tipo empleado	Cantidad
Dúplex	Coordinador	Dependiente	1
Dúplex	Secretarias	Dependiente	3
Dúplex	Gerente	Dependiente	1
1	Secretarias	Dependiente	1
1	Asesores	Independiente	12
	Serv. Grales.	Dependiente	1

Fuente: Autores

Fase 2. Estado Inicial de la SST.

Luego de haber recolectado la información de las tres fuentes mencionadas en la metodología (conversación con la gerente, entrevista a un trabajador y la información proveniente de la Alcaldía) se procede a realizar un diagnóstico del estado inicial de la SST de la empresa.

Tabla 3. Cumplimiento valoración Evaluación Inicial

Ciclo	Porcentaje	Cumple	No cumple	No aplica
Planear	25	0,5	9	15,5
Hacer	60	0	27	33
Verificar	5	0	1,25	3,75
Actuar	10	0	0	10
	100	0,5	37,25	62,25

Fuente: Autores

Como se puede observar en la tabla, no se aprecia un avance significativo en materia de SST en la parte de cumplimiento. Sin embargo, se resalta que la empresa siempre se ha preocupado por la puntualidad en los aportes a la seguridad social de sus trabajadores y la baja accidentalidad. De igual manera, que por la Resolución 0312 de 2019, el porcentaje que aparece en el apartado No Aplica, se le suma al porcentaje de cumplimiento al final del ejercicio, con lo cual el valor del porcentaje de cumplimiento es de 62.75% en materia de SST valor que se aprecia como Moderadamente Aceptable para los estándares en la evaluación inicial, pero bajo para el diagnóstico verdadero de cumplimiento. Lo anterior se resume en la tabla 4.

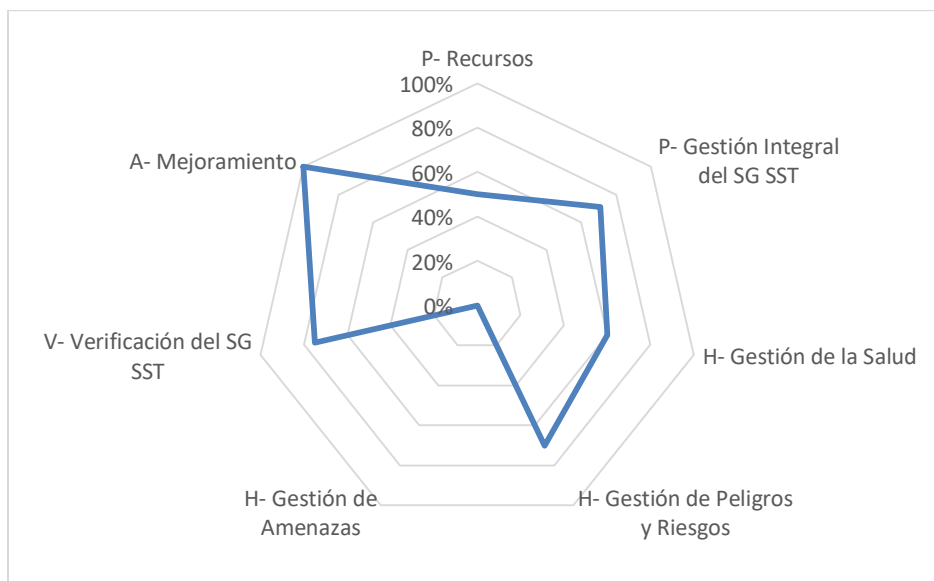
Tabla 4. Desglose Cumplimiento según Resolución 0312 de 2019.

ESTÁNDAR	Resultado	Max	%
P- Recursos	6,00	11	55%
P- Gestión Integral del SG SST	10,00	14	71%
H- Gestión de la Salud	12,00	20	60%
H- Gestión de Peligros y Riesgos	21,00	30	70%
H- Gestión de Amenazas	0,00	10	0%
V- Verificación del SG SST	3,75	5	75%
A- Mejoramiento	10,00	10	100%
TOTAL	62,75	100	

Fuente: Autores

En la siguiente ilustración se muestran los datos de la tabla 4 desde otra perspectiva.

Ilustración 10. Desglose Cumplimiento según Resolución 0312 de 2019.



Fuente: Autores

Se puede apreciar que el peor desempeño en la evaluación inicial recae en la Gestión de Amenazas. Lo anterior en una empresa de riesgo alto significaría una alta accidentalidad, sin embargo, en Fuerza Comercial Asesores S.A.S. se han presentado escasos accidentes desde su fundación y que dichos accidentes han resultado en mínimas consecuencias para sus afectados, por lo que hay que resaltar el autocuidado de sus trabajadores. Sin embargo, es importante la implementación del SG-SST dado que los accidentes se pueden presentar si no hay una adecuada gestión del riesgo.

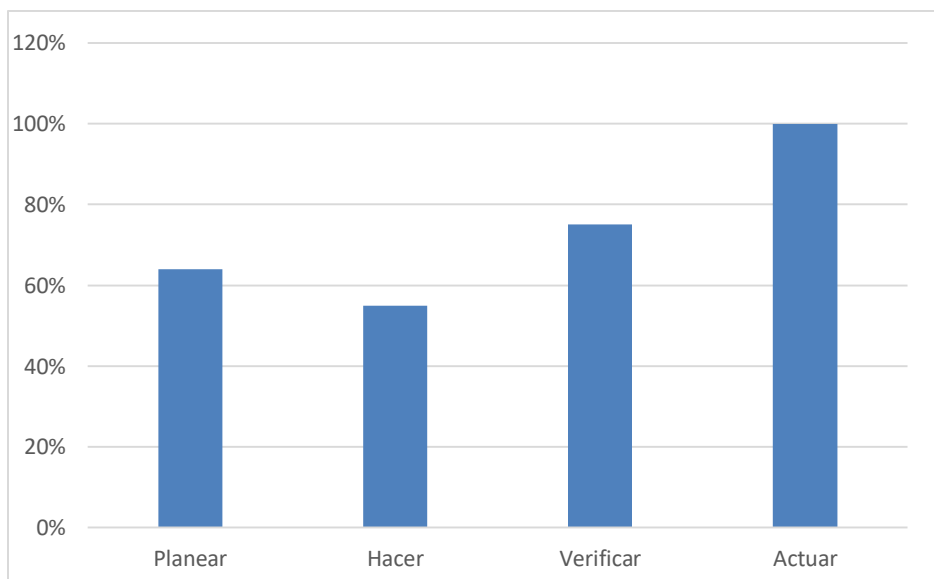
Ahora, se mostrará el cumplimiento por cada etapa del ciclo PHVA en la siguiente tabla:

Tabla 5. Cumplimiento de los estándares. Ciclo PHVA.

CICLO PHVA	Resultado	Max	%
Planear	16,00	25	64%
Hacer	33,00	60	55%
Verificar	3,75	5	75%
Actuar	10,00	10	100%

La anterior tabla se puede resumir en la siguiente ilustración:

Ilustración 11. Cumplimiento de los estándares. Ciclo PHVA.



Fuente: Autores

Desde la perspectiva que brinda la gráfica, se debe enfocar en el ciclo Hacer en el SG-SST, no sólo porque es el que menor porcentaje de cumplimiento arroja, sino porque es el que posee mayor valor en los estándares mínimos.

Fase 3. Cambio en los requisitos normativos.

Aunque esta fase no representa un resultado, sí se puede discutir el cambio de normatividad. Con la Resolución 0312 de 2019, para las micro y pequeñas empresas, y especialmente con empresas de bajo riesgo representó un cambio en los estándares mínimos. La modificación más significativa es una coherencia con los requerimientos de documentación de acuerdo con el tamaño de la empresa, en otras palabras, disminuyeron los estándares mínimos para micro y pequeñas empresas, especialmente aquellas con nivel de riesgo I, II y III. Anteriormente, con la derogada Resolución 1111 de 2017, los estándares mínimos eran los mismos independientemente del tamaño de la empresa, requiriendo un gran esfuerzo y capital para pequeñas y medianas empresas, al nivel de las grandes empresas. Dicha inconsistencia promovió el cambio normativo.

Discusión

Desde el inicio de la investigación realizada por este equipo de trabajo conformado por Isabel Cristina Gómez Franco, Johan Orlando Almanza Araque y Lina Marcela Gómez Franco; se observó que la visita de la Alcaldía en 2016 se abrió una inquietud acerca de la necesidad del cumplimiento normativo, pero dado que no se han presentado llamados de las autoridades competentes, no existían avances en materia de SST a la fecha.

Con respecto a lo concerniente a la normatividad nacional, se puede analizar desde la perspectiva de la división entre las normas concernientes a la ejecución del SG-SST y aquellas

normas que son base para el mejoramiento de los ambientes físicos de trabajo. Observamos con positivismo que el porcentaje de cumplimiento con respecto a la Matriz de identificación de requisitos legales es del 100% de las 38 normas analizadas. Se recomienda ver en Anexo 1, hoja “Normatividad” cuya apariencia se muestra en la siguiente ilustración.

Ilustración 12. Hoja Matriz Legal

FCA		REQUISITOS NORMATIVOS APLICABLES										Versión: 01 Edición: 01/03/2019	
FECHA DE ELABORACION: 23 FEBRERO 2019		FECHA DE ACTUALIZACION: 26 FEBRERO 2019										INICIO	
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION: Isabel Cristina Gómez Franco													
CLASIFICACIÓN GENERAL	ESPECÍFICO	Tipo de requisito legal	JERARQUÍA DE LA NORMA	NUMERO Y FECHA	DISPOSICION QUE REGULA	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA		OBSERVACIONES	
										SI	NO		
x		Seguridad y salud en el trabajo	Decreto	1072 de 2105	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Libro 2 Parte 2, título 1, capítulo 4	Ratifica lo indicado en el Artículo 230 del código Sustantivo de Trabajo, así como resalta lo mencionado en el Decreto 982 de 1984, en cuanto a quedar eximido el empleador de la entrega de Elementos de protección si el trabajador no los usa.	Soportes de entrega de dotación y EPP, Evidencia de Inspecciones de EPP	Gerencia general	x			
X		Seguridad y salud en el trabajo	Resolución	0312 de 2019	Estándares Mínimos DEL SG-SST para empleadores y contratistas	art 9	Reglamenta los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para los empleadores y contratistas.	Evaluación inicial del SG-SST	Gerencia general	x			
x		Seguridad y salud en el trabajo	Ley	1477 de 2014	Tabla de Enfermedades Laborales	Aplicación Total	A través del cual el Ministerio del Trabajo epide la nueva Tabla de Enfermedades Laborales, la cual debe actualizarse cada tres años atendiendo a estudios técnicos	Programa de Vigilancia Epidemiológica. Actividades del Subprograma de medicina preventiva y del trabajo	Gerencia general	x			

Como se ha mencionado anteriormente, Fuerza Comercial Asesores S.A.S. se encuentra en un edificio comercial, ubicado en el centro de Medellín. Desde la administración del edificio, se encuentran actualizando su propio SG-SST, Planes de Emergencia y evaluación, y Plan de Gestión de Residuos, lo cual afecta directamente a Fuerza Comercial en muchos aspectos. Por ejemplo, en la renovación de la red contra incendios del edificio, la mejora de las salidas de emergencia y la modificación en los ascensores y portería. De igual manera, se está estudiando en el edificio la renovación del alumbrado eléctrico.

Con todo aquello en mente, se puede apreciar que la infraestructura del edificio mejora, para seguir dando cumplimiento al Código Sanitario Nacional (Ley 9 de 1979) y al Estatuto de Seguridad (Resolución 2400 de 1979).

Siguiendo con el mismo razonamiento, Fuerza Comercial Asesores S.A.S., como arrendataria en propiedad horizontal debe cumplir las normas y políticas de la administración del edificio, y en ellas están contempladas tres políticas base para el SG-SST del edificio: los espacios libres de humo, la política de alcohol y drogas y el protocolo para trabajos en alturas. Todo ello realiza un aporte a la elaboración de las normas de la empresa, y de igual manera ejerció una influencia considerable para la elaboración del presente trabajo de grado.

Finalmente, la normatividad colombiana, de cierta manera obliga a los trabajadores independientes a realizar sus aportes al sistema de seguridad social integral (SSSI), por medio de la Ley 100 de 1993 y la Ley 1562 de 2012. Con esto en mente, sólo se requiere la expedición del certificado de afiliación tanto de la empresa como de la nómina de los trabajadores independientes para demostrar que se realizan los aportes al SSSI.

Los trabajos consultados a nivel local y nacional referentes a los diseños del SG-SST son aplicados a empresas con empleados dependientes, es decir, a quienes la empresa les paga las afiliaciones al sistema de seguridad social integral (SSSI), con excepción del trabajo de Chacón, cuyo diseño es aplicado a una empresa contratista. La empresa Fuerza Comercial S.A.S. por su parte, posee un personal con una mayoría de trabajadores independientes, los cuales manejan su propio horario y ellos mismos tienen la obligación de pagar su seguridad social.

Esta diferencia es importante, debido a que los trabajadores dependientes están subordinados a horarios y órdenes, muchas de ellas comprenden su capacitación y pertenencia a los sistemas de gestión de las empresas donde laboran. Por otra parte, los trabajadores independientes no están obligados a tratar con reuniones y demás. Se diferencia claramente de los contratistas, debido a que las empresas contratantes capacitan en el sistema de gestión a sus contratistas, quienes deben tener claros los lineamientos de los sistemas de gestión, obligados bajo el marco legal del Decreto 1072 y la Resolución 0312. Los escenarios de capacitación y vinculación de los trabajadores independientes a participar en los sistemas de gestión con complejos, tanto así que algunas ARL capacitan a las empresas para la gestión de los trabajadores independientes.

De igual forma, los trabajos mencionados a nivel internacional muestran la misma tendencia en la gestión del SG-SST con trabajadores dependientes, además de tratarse de empresas de manufactura como acerías (trabajo de Nina Quispe) y ladrilleras (trabajo de Vintimilla Morales), en donde los riesgos asociados a dichas labores son mayores comparados con nuestra empresa. Sin embargo, no dejan de aparecer similitudes en cuanto al diseño del SG-SST por compartir conceptos con los estándares internacionales en sistemas de gestión, como lo son las normas ISO y algunos lineamientos de la OIT.

Entre las causas por el bajo interés de la empresa destacan la baja accidentalidad en sus 17 años de existencia, debido al bajo riesgo de la actividad económica y al cuidado personal de los colaboradores. De igual manera, la cantidad de documentación requerida para llevar a cabo el SG-SST y la falta del personal competente para llevarlo a cabo. Finalmente, la empresa tiene una alta rotación del personal, debido a que la mayoría de los asesores comerciales no solamente

trabajan para el beneficio de la empresa, sino que emprenden actividades paralelas como asesor comercial para alguna otra organización y no existe una relación laboral diferente al beneficio de los honorarios, con lo cual el trabajador es un tanto ajeno a los eventos o reuniones que se presentan para el funcionamiento de la empresa, entre ellos, los sistemas de gestión.

Durante el transcurso del trabajo de diseño del SG-SST, también se presentaron dificultades en la logística debido a un cambio en el sistema contable, y la adaptación al mismo, con lo cual el enfoque al sistema de gestión fue disminuyendo un poco. Sin embargo, los ajustes se fueron realizando en la marcha. Allí se aprendió la adaptación que se debe tener al realizar cualquier proyecto, en donde el cambio es la constante.

Sin embargo, el diseño se ha presentado y se finalizó, con la expectativa de que la implementación del SG-SST se lleve a cabo de inmediato.

Análisis financiero

Los beneficios de poner en práctica el diseño del SG-SST expuesto en el presente trabajo, para la empresa, son, entre otros:

-La identificación y búsqueda de todos los elementos necesarios para el cumplimiento de los requisitos legales con el estado, con los trabajadores y con la aseguradora de riesgos laborales.

-La identificación de los peligros, priorización, evaluación y valoración de los riesgos asociados a las actividades laborales, lo que permite la creación de una cultura incipiente de gestión del riesgo entre los trabajadores, que son los que están expuestos a dichos peligros.

-Muestra una preocupación de la empresa por sus trabajadores, lo que de manera indirecta puede ver aumentada la productividad, la mejora del ambiente laboral y la convivencia.

-Proyecta una mejoría en la imagen que la empresa proyecta a nivel nacional e incluso internacional. Un SG-SST implementado de forma adecuada permitirá la prestación de servicios a muchas más empresas, que por política exigen que las empresas con las cuales contratan mediante convenios tengan un SG-SST (las empresas del estado, por ejemplo). Incluso podría ser una puerta a la oportunidad de contemplar la exportación.

-Una reducción de la accidentalidad y de las enfermedades laborales, y por ende, de los costos asociados tanto a la atención del afectado como las multas subsecuentes que se podrían producir por negligencia. De igual manera, una reducción del ausentismo laboral.

-Aunque al principio parezca una obligación más, se convierte en un beneficio la capacitación de los empleados frente a los riesgos a los cuales están expuestos, desde la misma inducción a sus labores cuando es contratado. La capacitación le permite al trabajador concientizarse de las medidas preventivas que necesita tener en cuenta en la realización de sus deberes. Además, un empleado capacitado es un empleado con mejor competencia para la realización de sus labores, con seguridad.

-Se evitan las multas asociadas a la no existencia de un SG-SST, con lo cual se cuida el patrimonio de la empresa. Esto es más importante en las pequeñas y microempresas, las cuales por el volumen de utilidades no se pueden permitir un despilfarro de dinero por una causa que pudo haber sido eliminada.

-El presupuesto calculado para la realización del SG-SST en el presente año es el siguiente:

Tabla 6. Presupuesto

SEGURIDAD INDUSTRIAL	VALOR PRESUPUESTADO
Dotación empleados	120.000
Calzado	100.000
Pintura Trafico Amarillo	100.000
EPP	200.000
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	
Examen de ingreso, periódico y de retiro	126.000
MOTIVACIÓN Y BIENESTAR	
Fiesta para los niños	345.000
Celebración de los cumpleaños	350.000
Dulces para las pausas activas	200.000
PLAN DE EMERGENCIA	
Recarga y MTTO Extintor	45.000
Implementos Botiquín	200.000
Señalización	200.000
Compra de extintor CO ²	222.900
ADMINISTRATIVO	
Honorarios SST Externo Implementación	1.200.000
Papelería	200.000
TOTAL PRESUPUESTO ANUAL DEL SG-SST	3.608.900

Fuente: Autores

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

-El diseño del SG-SST planteado en el presente trabajo es el punto de partida para que Fuerza Comercial Asesores S.A.S. siga adelante con sus actividades en conformidad con los requisitos legales, los cuales convergen en los estándares mínimos para un SG-SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

-A pesar de que no se han presentado enfermedades laborales a la fecha, y los escasos accidentes de trabajo no han significado graves consecuencias para el afectado, el diagnóstico inicial efectuado a la empresa nos arroja un diagnóstico pobre en materia de SST. Sin embargo, se resalta la toma de conciencia y la voluntad de acercarse al cumplimiento total de los requisitos.

-Es interesante resaltar que no se han presentado trabajos a la fecha similares al nuestro, debido a la naturaleza de la organización, en la cual la mayoría de personas trabajan bajo la modalidad de trabajadores independientes, devengando honorarios por comisión. Sin embargo, las investigaciones estudiadas a nivel local, nacional e internacional permiten visualizar elementos comunes al diseño del SG-SST independientemente de la actividad económica, ubicación geográfica o metodología utilizada.

-Durante el transcurso del diseño del SG-SST se presentó un cambio en la normatividad, específicamente en los estándares mínimos, lo que requirió una evaluación doble de los requisitos vigentes, y permitió un chequeo en la actualización del marco legal.

-Se contrasta el porcentaje de cumplimiento de los requisitos legales de la empresa con respecto a los estándares mínimos y el hallazgo importante de que, a pesar de no haber desarrollado el SG-SST hasta el momento, aprueba gran parte de los requisitos, de ahí la baja accidentalidad, y pocos incidentes de trabajo acaecidos en sus 17 años de existencia.

-Se identificaron 41 peligros de la empresa, de los cuales los principales representan riesgos biomecánicos, físicos y locativos. La mayoría de los peligros están relacionados con actividades de oficina y limpieza general, y por ende, se recomendaron las medidas para su eficaz intervención.

Recomendaciones

Este trabajo representa el diseño, es decir la planificación de cómo se debe implementar un SG-SST. Lo más importante es llevar ese diseño a la realidad y realizarlo cada año, no solamente para cumplir los requisitos legales y normativos, sino para el fin último de crear una cultura en la organización de gestión del riesgo.

Es ahora responsabilidad de la empresa, como todos los sistemas de gestión, realizar el ciclo PHVA anualmente, promover la mejora continua a lo largo de las actividades del sistema de

gestión, y proveer los recursos necesarios para que éste permanezca funcionando, independientemente de los cambios que ocurran.

Se recomienda a la empresa contratar una persona de tiempo completo que lleve a cabo la implementación del SG-SST. O bien, motivar que en el interior de la organización, uno de los trabajadores contemple la posibilidad de realizar los estudios en SST.

En la valoración de los riesgos, se contrasta que los más importantes no hacen parte de las tareas críticas de la empresa. Sin embargo, se recomienda la intervención de los riesgos a todos los niveles de la empresa.

Anexo

Anexo 1 Desarrollo del SG-SST 2019

Anexo 2 Consentimiento informado

Referencias

Chacón Álvarez, A. (2016). DISEÑO Y DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION EN SST PARA EMPRESA CONTRATISTA EN OBRAS CIVILES. *Fundación Universitaria los Libertadores*, 83.

Conferencia Internacional del Trabajo, & Oficina Internacional del Trabajo (Eds.). (2009). *Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores: tercer punto del orden del día: informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones : informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1072_2015]. (s. f.). Recuperado 17 de diciembre de 2018, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/Decreto_1072_2015.htm

Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1295_1994]. (s. f.). Recuperado 17 de diciembre de 2018, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/Decreto_1295_1994.htm

Derecho del Bienestar Familiar [LEY_0009_1979]. (s. f.-a). Recuperado 24 de marzo de 2019, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/Ley_0009_1979.htm

Derecho del Bienestar Familiar [LEY_0009_1979]. (s. f.-c). Recuperado de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/Ley_0009_1979.htm

Derecho del Bienestar Familiar [LEY_0100_1993]. (s. f.). Recuperado 17 de diciembre de 2018,

de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/Ley_0100_1993.htm

Derecho del Bienestar Familiar [LEY_1010_2006]. (s. f.). Recuperado 17 de diciembre de 2018,

de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/Ley_1010_2006.htm

Derecho del Bienestar Familiar [LEY_1562_2012]. (s. f.). Recuperado 17 de diciembre de 2018,

de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/Ley_1562_2012.htm

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_1401_2007]. (s. f.).

Recuperado 17 de diciembre de 2018, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_1401_2007.htm

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_2346_2007]. (s. f.).

Recuperado 17 de diciembre de 2018, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2346_2007.htm

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINPROTECCION_2646_2008]. (s. f.).

Recuperado 17 de diciembre de 2018, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINSALUD_R2013_86]. (s. f.-b). Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minsalud_r2013_86.htm

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINTRABAJO_RT240079]. (s. f.-b).

Recuperado de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt240079.htm

Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MTRA_0652_2012]. (s. f.). Recuperado 17 de diciembre de 2018, de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_0652_2012.htm

GestiónHumana.com -. (s. f.). Recuperado 17 de diciembre de 2018, de

<http://www.gestionhumana.com.bdigital.sena.edu.co/gh4/BancoConocimiento/C/caso3m/caso3m.asp>

Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes.pdf. (s. f.).

Herrera Poveda, A. F. (2016). PROPUESTA TECNICA PARA LA FORMULACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SSTEN EL PARAISO PARQUE CEMENTERIO MUNICIPIO DE COTA. *UNIVERSIDAD DE LA SALLE*, 155.

León, L. J. C., & Quintero, B. E. P. (s. f.). *PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST (SG-SST) EN LA EMPRESA COLLISION SCS BAJO EL DECRETO 1072 DE 2015.* 66.

Ley-1562-de-2012.pdf. (s. f.). Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_1562_2012]. (s. f.).

Recuperado 24 de marzo de 2019, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/Ley_1562_2012.html

Murcia Amoroch, J, S. Amaya. H. J. (s. f.). *DISEÑO Y APLICACIÓN DE UN SG-SST BAJO EL DECRETO 1072 EN LA EMPRESA GAMAC COLOMBIA S.A.S*. 127.

Nieto Ramírez, E. R. (2016). *DISEÑO DEL SG-SST(SG-SST) PARA EL FONDO DE EMPLEADOS DE LADRILLERA SANTAFÉ “FELSAN”. FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES*, 69.

Parra, L. C. G., & Valderrama, R. E. R. (s. f.). *DISEÑO DEL PLAN DE GESTION DE SST GERINCO LTDA*. 195.

Repositorio UTP: Propuesta de implementación de un sistema de gestión en SST aplicando la Ley 29783 Ley de Dignidad y Salud en el Trabajo y la norma internacional OHSAS 18001:2007, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional - requisitos para la empresa Técnicas del Acero S.A.C. - Arequipa 2017. (s. f.-b). Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/723>

Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf. (s. f.). Recuperado de
https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST). (s. f.). Recuperado 24 de marzo de 2019, de <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/occupational-safety-and-health-management-systems/lang--es/index.htm>

Subirán, D. C. G. (2017). *Preguntas frecuentes sobre responsabilidades e incumplimientos de la normativa de SST* . 11.

Villa Viloría, S. P. (2016). DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTION DE SST (SGSST) PARA LA EMPRESA JAIME ROZO GOMEZ Y CIA S.A.S. *Universidad Tecnología de Bolívar*, 83.

Vintimilla Urgiles, M. J., & Morales Campoverde, J. P. (2014). *Propuesta de un diseño de Plan de Seguridad y Salud Ocupacional en la fábrica «Ladrillosa S.A.» en la ciudad de Azogues - vía Biblián Sector Panamericana*. 213.