

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO  
GRANCOLOMBIANO**

**FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD**

**PROGRAMA DE PSICOLOGIA**

**REVISIÓN TEORICA Y NORMATIVA PARA PYMES Y EL  
ACOMPañAMIENTO QUE REALIZAN LAS ARL EN ASPECTOS DEL  
SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA**

**PRESENTA:**

**1620650401 ERIKA NATHALY LOPEZ ZAMUDIO**

**1620650196 JESSICA JOHANA RODRIGUEZ ACEVEDO**

**ASESOR:**

**GISETTE KATHERINE VELANDIA VARGAS**

**COORDINADOR PROGRAMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA**

**SALUD LABORAL**

**BOGOTÁ D.C.**

**JUNIO, 2019**

## ÍNDICE GENERAL

Resumen .....	3
Introducción .....	4-5
Objetivos .....	6
<b>Marco teórico</b>	
Revisión de la normatividad.....	7-16
Revisión de la literatura.....	16-22
Origen administradoras de riesgos laborales (ARL).....	22-25
Características del sistema general de riesgos laborales.....	25-27
Definición de pequeñas y medianas empresas (Pyme) .....	27-29
Clasificación empresas sector económico .....	29
Número de empresas afiliadas de acuerdo a el sector económico en Colombia.....	30
Análisis estadístico de accidentalidad, enfermedad laboral y muerte laboral de acuerdo a el sector económico en Colombia durante el año 2018.....	31-32
Clasificación clases de riegos.....	32-34
Compañías autorizadas para la administración de riesgos laborales en Colombia.....	35
Regulación inspección y vigilancia.....	35-36
Estadísticas.....	36-40
<b>Metodología</b> .....	41
<b>Resultados</b> .....	42-49
<b>Discusión y conclusiones</b> .....	50-51
<b>Referencias</b> .....	52-56

## **RESUMEN**

Históricamente el trabajo ha sido un riesgo para la salud, desde hace varios años la legislación se ha encargado de proteger la seguridad de cada uno de los trabajadores y reconocer las obligaciones del empleador, a si mismo reducir o eliminar los riesgos a los cuales pudiesen estar expuestos. El presente trabajo de investigación establece un análisis teórico y conceptual en relación con el acompañamiento que realizan las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIG-SST) para las PYMES, siendo uno de los temas más importantes para el estudio de riesgos laborales en el campo de la psicología organizacional. A fin de indagar en la historia normativa y contextual se plantea una descripción cualitativa donde se identifican aspectos relevantes, desconocidos o controversiales que permiten una visión más aterrizada de la situación actual de las PYMES y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIG-SST).

### **PALABRAS CLAVE**

Gestión de riesgos laborales, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIG-SST), PYME, Administradora de Riesgos Laborales (ARL)

## INTRODUCCIÓN

Los rápidos cambios en las organizaciones han favorecido el interés por investigar nuevas estrategias y metodologías que favorezcan la gestión empresarial, además de indagar acerca de las percepciones y actitudes no solo de los trabajadores sino de los visionarios empresarios que en nuestra actualidad son quienes deciden el futuro de la economía y en ellos recae el compromiso organizacional y profesional no solo de cumplir con la normatividad vigente sino de velar por las condiciones y elementos que inciden en el bienestar de los empleados en consecuencia a esta obligatoriedad. Las pequeñas y medianas empresas pueden apoyarse en las diferentes instituciones como son las aseguradoras de Riesgos Laborales y mediante la Resolución 0312 del año 2019, esta última señala los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para las pequeñas, medianas y microempresas en crecimiento, se debe tener en cuenta que los cambios a realizar no significan un gasto o inversiones poco rentables, todo lo contrario se deben contemplar los beneficios que aportan al avance en pequeños escalones de la compañía, concibiendo estos cambios como una inversión en la prevención y materialización del riesgo logrando así velar por la salud y seguridad del recurso humano de toda empresa.

Al contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIG-SST) acorde a las necesidades y requerimientos propios de la actividad comercial y de las condiciones laborales con mejoras continuas, análisis de riesgos e implementación de instrumentos de control, se puede observar una transformación positiva y dinámica en el desarrollo laboral de los trabajadores, generando conciencia, rendimiento, eficiencia, productividad, idoneidad, amor y satisfacción por lo que aportan a su trabajo, al contar

con un desarrollo preventivo y armónico no sólo al realizar las tareas asignadas sino en la disminución de accidentes de trabajo y el autocuidado día a día dentro de sus lugares de trabajo, lo cual engrandece su calidad de vida y la satisfacción personal por la labor cumplida.

Además, se piensa que este material servirá para enriquecer otras herramientas que se provean a pymes y empresas en crecimiento, apoyando y sosteniendo una cultura de prevención, que también implica sensibilizar a empresarios, trabajadores y demás partes interesadas para la concientización y el ejercicio del cuidado personal y colectivo. Por otro lado, la inclusión de los servicios que ofrecen otras entidades involucradas en el proceso de instauración, ejecución y control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIG-SST), en particular las Administradora de Riesgos Laborales (ARL), quienes asumen una responsabilidad de vigía y acompañamiento a las empresas en colaboración con el Ministerio de Trabajo y el cumplimiento de la normatividad colombiana.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Analizar el material literario y normativo en relación al acompañamiento que las administradoras de Riesgos Laborales deben brindar en las pequeñas, medianas y microempresas de Colombia frente a la implementación y seguimiento del Sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Objetivos específicos**

1. Realizar una revisión en la normatividad colombiana para contemplar todas las obligaciones estatales, gubernamentales y nacionales que puedan existir referente al sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia y las administradoras de riesgos laborales

2. Sistematizar la información indagada a través de una matriz documental, que aporte elementos válidos a la discusión y resultados de la revisión.

3. Proponer estrategias que fortalezcan la implementación y mantenimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas de Colombia.

La presente revisión bibliográfica se presenta de manera ordenada, sintetizada y con datos estadísticos reales que permitan mayor abordaje al tema central de la investigación y claro entendimiento para el lector. Por lo anterior se precisa importante dar a conocer la normatividad colombiana existente en relación a la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en las pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, es importante resaltar que las normas y leyes aquí expuestas presentan una línea temporal desde la más antigua a la más reciente.

### **REVISIÓN DE LA NORMATIVIDAD**

Se hace un recorrido sobre la normatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SIG-SST), leyes, decretos y resoluciones que en los diferentes años se han desarrollado en nuestro país. En inicios del siglo XX en Colombia se da inicio a la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos que pudiera tener en el desempeño de labores es por ello, que “En el año de 1904, el General Rafael Uribe Uribe expresó un discurso enfocado hacia la salud de los trabajadores, convirtiéndose en el primer interlocutor y defensor de la protección de los trabajadores ante los accidentes de trabajo y enfermedades laborales” (Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., y Quintana, L, 2011). Años atrás el tema de seguridad y protección laboral eran campos desconocidos para Colombia, las empresas obreras contrataban a su personal pero desconocían de estos factores que empezaron a tomar fuerza debido a la alta accidentalidad desencadenada , por consecuencia muchos casos pasaron como injusticias mientras otros empezaron a ser escuchados y respaldados por quienes iniciaron una lucha a través de pequeños cambios.

Por consiguiente en el año 1910, el General Rafael Uribe Uribe solicitud realizar una indemnización para aquellos trabajadores víctimas de accidentes de trabajo causados

por el desarrollo de sus laborales. “Transcurridos 5 años en el año 1915 el Congreso de la república aprobó la ley 57, en la que se consagraron, por primera vez, temas como accidentes del trabajo un suceso imprevisto y repentino por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero” (Ley 57, 1915).

La ley 57 fue el inicio legal en el campo laboral para adoptar medidas de seguridad y salud en el trabajo, eran temas tan novedosos que se considero este como el primer paso para la apertura a un campo de acción mucho más amplio, que podría incursionar en la protección a los derechos del trabajador, por eso esta fue la primera pero no la última.

En el año 1918 se implanta la Ley 46, “que dictaminó medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores” (Ley 46, 1918). Posteriormente en el año 1921 se crea la “ley 37 que establece un seguro de vida colectivo para empleados” (Ley 37,1921). En el año 1934 se establece la ley 10 que “reglamenta la enfermedad profesional, auxilio de cesantías, vacaciones y contratación laboral” (ley 10, 1934).

Con el tiempo, la protección no solo era importante para los trabajadores sino para los empleadores, el cuidado de su economía financiera y las posibles repercusiones que surgían a partir de esto logró incrementar la normatividad, sin embargo la necesidad de establecer quién regirá esas normas y controlará su cumplimiento conllevó a uno de las decisiones más representativas y eficientes que actualmente se mantiene.

En 1938 con la ley 96 se establece la creación de la entidad reguladora Ministerio del Trabajo (ley 96, 1938). Posteriormente se crea “ley 44 de 1939 la cual establece la creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo” (Ley 44,

1939). En 1944 se establece el decreto 2350 que junto al código sustantivo de trabajo establece “la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo”(Decreto 2350, 1944). En 1945 se crea la ley 6 por la cual “se promulgan disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del asunto del trabajo”(Ley 6, 1945).

Colombia como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó diferentes convenios firmados en noviembre de 1947 convocada en Ginebra donde en su artículo 2 el cual se menciona a continuación

“El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos, los inspectores del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”(C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947).

En 1949 se instaure el decreto 3767, donde se “establecieron políticas de seguridad industrial e higiene para los lugares de trabajo” (Decreto 3767, 1949). A partir de esto Kalmanovitz, S. (2010) refiere que el “gobierno ha establecido diferentes leyes, decretos, resoluciones y circulares inclinadas a beneficiar el bienestar físico, social y mental del trabajador en su entorno laboral”.

Es aquí donde se empieza considerar al trabajador como un ser integral, rodeado de aspectos sociales, físicos y emocionales que influyen no solo en el hacer de su trabajo sino en las relaciones que desarrolla a partir de su tarea. El bienestar mental de las personas es un campo que en la actualidad es poco estudiado, por consiguiente en el campo laboral no es tan relevante como la productividad. La relación existente entre estos dos conceptos

va mucho más allá que el seguimiento para obtener un beneficio, es por esto que se empieza hablar de salud mental.

En 1984 se crea el decreto 614 por el cual “se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”(Decreto 614, 1984). Se crea la Resolución 02013 de 1986, que “reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo que se establece con el nombre de Comité Paritario de Salud Ocupacional”(Resolución 02013, 1986). El cumplimiento de lo establecido en la norma es de carácter obligatorio para todas las empresas, de tal forma que su crecimiento y obligatoriedad conlleva a reglamentar la participación de los trabajadores y demás partes involucradas para cumplir con un objetivo en común.

En 1989 sale la Resolución 1016, que “reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país” (Resolución 1016, 1989). Con el decreto 2222 de 1993 se “expide el reglamento de salud ocupacional en labores mineras a cielo abierto” (Decreto 2222, 1993). Durante el gobierno de César Gaviria, fue aprobada la Ley 100 de 1993 que tuvo como “objetivo mejorar la calidad en salud, dando la oportunidad de abrir capacidad de atención o cobertura en salud, pensión y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (ARP)” (ley 100, 1993, p.1).

La ley 100 obtuvo mayor impacto para los empleadores de la época, la conformación y reglamentación del sistema de seguridad social además de las responsabilidades frente a los servicios prestados a los trabajadores se recibió como una medida preventiva pero también de inversión por parte de los empresarios que ejercían

una actividad poco legalizada pero laboralmente considerada por la regulación como parte del sistema.

En el año 1994 el **ministro de gobierno** expide el decreto 1295 por el cual se “determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” (Decreto 1295,1994, p.98). En los siguientes años se divulgó la ley 776 de 2002, “se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales” (Ley 776 de 2002). Posteriormente en el año 2012 se establece la ley 1562 por la cual “se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” (Ley 1562, 2012). Estos cambios generaron grandes expectativas en las partes involucradas, reformó la definición de Sistema General de Riesgos Laborales reforzando aspectos de protección, mitigación y control sobre los riesgos expuestos para los trabajadores. Además relaciona la enfermedad laboral como consecuencias a largo plazo de los accidentes de trabajo. En el artículo N.º 3 define que un “accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (Ley 1562, 2012, p.3). Los cambios se se generaron lograron mayor cobertura y protección para los programas de salud ocupacional, integraron la pérdida de capacidad física con las afectaciones psiquiátricas que puede sufrir un trabajador. En su artículo N° 4 define enfermedad laboral “contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (Ley 1562, 2012, p.3). A partir de este momento se ponen en práctica varias actividades para evitar el personal contratado pueda desarrollar o adquirir una enfermedad laboral. Entre las

medidas tomadas se empieza regular los exámenes de ingreso y periódicos, para proteger no solo al trabajador sino salvaguardar la estabilidad económica y financiera de las empresas.

En el año 2014 el gobierno mediante el decreto 1443 “determinar las metodologías y parámetros para diseñar e implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas en Colombia”( Decreto 1443, 2014). Estos parámetros permitieron que las empresas tuvieran un horizonte para iniciar en el amplio campo de seguridad laboral, sin embargo no todos fueron beneficiados, ya que las pequeñas y medianas empresas debían someterse a grandes cambios organizacionales para dar cumplimiento con la normatividad, por este motivo surgió la concepción de gasto y poca rentabilidad frente a la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

En la actualidad la normatividad frente al Seguridad y Salud en el Trabajo ha tenido grandes cambios sin embargo con el decreto 1072 de 2015 también es conocido como el “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” en el cual se compilan todas las normas que pauta el trabajo, en prevención de lesiones y enfermedades causadas en el desempeño de labores, además enfatiza en temas de prevención y mitigación del riesgo para la concientización de los empleadores (decreto 1072,2015). A partir de este decreto la concepción de muchos empleadores cambio, la transición que se venía implementando no logró una acogida del 100% para los empresarios de la época, por consiguiente cuando surge el decreto 1072 y establece las directrices de obligatorio cumplimiento que deben ser aplicadas por los todos los que mantengan una relación laboral, civil, comercial entre

muchas otros alcances que la norma considero. Sin embargo esta normatividad contempló grandes cambios a nivel institucional y prometió efectividad en los sistemas de gestión.

El 9 de junio de 2015 se expide la ley 1753 del Plan Nacional de Desarrollo, el gobierno nacional con el acompañamiento del Ministerio de Trabajo impulsó reformas y políticas dirigidas a generar empleo, proteger a todos los trabajadores dependientes, independientes, civiles, formales y no formales entre otras modalidades que existen además de generar inclusión para los trabajadores del sector público, ya que hasta la fecha no había sido muy reglamentado (ley 1753, 2015, art. 74). Posteriormente en el año 2016 sale el decreto 1563 “se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales” (Decreto 1563, 2016). Se promulgó este método para normalizar e incluir a los trabajadores independientes y aquellas personas que realizaban tareas de alto riesgo pero que no los obligaban a cotizar al sistema de riesgos laborales, esto con la finalidad de promover y mitigar el riesgo.

El ministerio de trabajo expide la resolución 4247 de 2016 por el cual “se adopta el formulario único de intermediarios del sistema general de riesgos laborales, y se dictan otras disposiciones” (resolución 4247, 2016). Por consiguiente, en noviembre de 2016 a cargo de ministerio de trabajo se expide la resolución 4927 “por la cual se establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo”(Resolución 4927, 2016). Los requisitos de capacitación y formación son obligatorios para el cumplimiento y cobertura del 100% en el plan anual de capacitación, sin embargo, desde la aprobación e implementación de la educación virtual aportó nuevas herramientas al empleador y mayor facilidad de adaptación a los trabajadores.

Desde el nacimiento del decreto 1072 se establecieron fechas y tiempo límite para la implementación, ejecución y seguimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás aspectos allí dispuestos, con el tiempo se vio la necesidad de ampliar estos plazos ya que las empresas manifestaron no contar con los recursos suficientes para lograr el cumplimiento al 100%.

El 12 de enero de 2017, “el ministerio de trabajo expide el decreto 052 que modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015” en lo que se refiere a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo anterior debido a las fechas propuestas para que las empresas logran la ejecución y puesta en marcha del sistema, pero como los resultados no fueron los esperados surgió la necesidad de ampliar el plazo y extender la fechas para que los empresarios tuviera el tiempo suficiente para el desarrollo y sostenimiento del sistema (Decreto 052, 2017). El 23 de enero de 2017 el ministerio de trabajo emite la resolución 0144 por la cual “se adopta el formato de identificación de peligros establecido en el artículo 2.2.4.2.5.2 numerales 6.1 y 6.2 del decreto 1563 del 2016” (Resolución 0144, 2017).

En marzo de 2017 se expide la resolución 1111, “define los estándares mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes” se describen 5 fases expuestas de tal manera que si realiza de manera ordenada y organizada asegurara el cumplimiento y cobertura del 100%, lo anterior debido a que está compuesta por una serie de pasos, lineamientos y estadísticas que le permiten al empleador tener mayor control sobre las variables dependientes y realizar seguimiento a las variables independientes (Resolución 1111, 2017). A través de esta resolución se logró dar dirección y orden para los programas conformados al interior de las empresas, los responsables ante el sistema

de seguridad y salud en el trabajo lograron definir el alcance y el cubrimiento de las actividades, además de direccionar cada elemento, recurso o actividad al cumplimiento de los estándares mínimos que demandaba el gobierno.

En el año 2018 se expide la resolución 3310 “por la cual se adopta el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al Sistema General de Riesgos Laborales y dictan otras disposiciones”(Resolución 3310,2018). A nivel nacional se inicia un seguimiento para dar cumplimiento a los estándares establecidos, reforzar los temas de seguridad laboral y desarrollar herramientas que le permitan al empleador tener mayor cobertura y amplio conocimiento en los que se consideraba un tema desconocido, entre estas la federación Internacional de Asociaciones Nacionales de Normalización (ISO) por sus siglas en inglés, entidad de mayor reconocimiento a nivel mundial, no solo por su incursión en temas de calidad y medio ambiente sino por que emitió la norma ISO 9001:2015 “certificación que permite a las empresas entrar en el mercado a competir, asegurando la calidad en sus procesos y servicio al cliente” (ISO,9001). Así mismo desarrolla e implementa temas de gestión ambiental, dando relevancia y popularidad aspectos de talla mundial de medio ambiente aplicables a las organizaciones, además emite la norma OHSAS 18001:2007 “establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinados a permitir que una organización controle sus riesgos, domine el proceso y evalúe su desempeño” (OSHAS, 2007). Sin embargo esta fue sustituida por la ISO 45001:2018 cuyo objetivo primordial es promocionar estilos de vida saludables, hábitos seguros y acciones protectoras de la vida humana, esto con el fin de evitar lesiones, accidentes, promulgar una cultura de cambio y lograr gestión de cambio en el pensamiento, actuar y obrar de los trabajadores.

Lo anteriormente expuesto, hace parte de la normatividad emitida hasta el momento en aspectos de seguridad y salud en el trabajo. Se presenta en orden cronológico para dar mayor entendimiento y lograr evidenciar el avance que se ha logrado a través de los años, sin embargo, luego de conocer las normas y leyes que respaldan en Colombia los temas de seguridad y salud en el trabajo es importante dar a conocer que literarios se han atrevido hablar del tema y exponer nuevas teorías que alimentan y complementan la normatividad ya impuesta.

## **REVISION DE LA LITERATURA**

Es necesario realizar una investigación en la literatura sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la normatividad ha despejado grandes interrogantes en este campo de acción, pero la literatura logra complementar con la práctica lo que está escrito entre párrafos. Desde la planeación, definición y ejecución de las tareas se quiere lograr la participación e implementación por parte del empleador y los trabajadores, además “garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, se logra un control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, las condiciones y el medio ambiente laboral y el cambio en el comportamiento de los trabajadores” (Decreto 1443 de 2014, art. 3). Estos cambios normativos no son fáciles de aplicar en las pequeñas y medianas empresas, la inversión económica y la asignación de un presupuesto hace que los empleadores adquieran visiones más negadoras y de rechazo, pero esto no es excusa ni motivo ya que “la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplica a cualquier tipo de empresa ya sea pública o privada, independiente de su sector y tamaño la implementación de este sistema está regido por normatividad colombiana” (Decreto 1443 de 2014, art. 1).

“El incumplimiento en la implementación, ejecución y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales (ARL), acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción” (Ley 1562, 2012 art. 13). La norma es clara y contundente cuando se refiere a las sanciones que se deben aplicar para aquellas empresas que se niegan a cumplir con lo establecido, es importante resaltar que la metodología dispuesta para dar cumplimiento con los requisitos mínimos se conformó de esta manera para lograr abarcar todos los elementos relacionados con los sistemas de gestión y permite flexibilidad en algunos de sus componentes, esto para que el empleador tome conciencia del cambio poco a poco, pero de cumplimiento a la norma. “En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa” (Ley 1562, 2012 art. 13). Por consiguiente, de acuerdo a el “decreto 472 de 2015 en su artículo número 5 establece los criterios de cuantía para efectos de sanción a los empleadores, conforme a el tamaño de la empresa” (decreto 472, 2015 art. 5).

El cumplimiento de los requisitos legales se ha vuelto indispensable no solo por la obligatoriedad impuesta por el gobierno y la normatividad emitida, sino que debido a varios factores que influyen en la decisión de los empresarios surgió la necesidad de contemplar valores salariales que afecten económicamente a las empresas que decidan no

cumplir las normas establecidas, la tabla que se presenta a continuación muestra las sanciones dispuestas por el gobierno.

Tabla N° 1. Cuantía de las multas y sanciones pequeña empresa, decreto 472 de 2015

MOTIVO	MULTA
<b>“Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional” (decreto 472, 2015 art. 5)</b>	De 6 a 20 SMLV
<b>“Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral” (decreto 472, 2015 art. 5)</b>	De 21 a 50 SMLV
<b>“Por el incumplimiento que de origen a un accidente mortal” (decreto 472, 2015 art. 5)</b>	De 25 a 150 SMLV

Es importante tener en cuenta que la normatividad contempla derechos y obligaciones tanto para el empleador como para los trabajadores, sin embargo existen otros roles y/o entidades que intervienen, orientan y asesoran en la implementación, mantenimiento y evaluación del sistema en seguridad y salud en el trabajo. Entre estas entidades se encuentran las Administradoras de Riesgos Laborales quienes ofrecen mayor cobertura y acompañamiento al empresario y sus trabajadores.

Estas entidades adquieren responsabilidades frente al sistema desde el momento en que el empleador hace su elección y, decide afiliarse para asegurar a sus trabajadores, lo cual implica un aporte mensual que dependerá de la actividad económica que desarrolle la empresa, el tipo de riesgo asignado y la cantidad de trabajadores que disponga. Lo anterior se clasifica dentro aportes a seguridad social que debe realizar la empresa mensualmente, de este aporte las ARL despliegan una serie de servicios que colocan a disposición de las empresas para trámites administrativos, de capacitación y entrenamiento, inductivos entre otros que varían según la administradora seleccionada.

Según la Guía Técnica de Implementación del Ministerio de Trabajo, en el decreto 1072 de 2015 establece que “las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) independiente de las obligaciones estipuladas en el Sistema General de Riesgos Laborales, están en el deber de capacitar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía en los aspectos relativos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo” (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.6.9). Entre los servicios que comúnmente ofrecen estas entidades se resalta la protección ante accidente laborales, la formación y capacitación, y el soporte técnico ante algunos temas relacionados con seguridad y salud laboral. Sin embargo deberán prestar asesoría técnica a las empresas afiliadas para la implementación del (SG-SST) y realizar vigilancia del cumplimiento en los requisitos legales así como informar a direcciones territoriales del Ministerio de Trabajo cuando se evidencie el no cumplimiento de las empresas afiliadas

De conformidad al artículo 2.2.4.6.35. del Decreto 1072 de 2015 establece que: “Los responsables de la ejecución de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta 50 horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo” (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.6.35).

Con base en lo anterior, el Ministerio de Trabajo tomó medidas al respecto para concretar las acciones pertinentes con el SENA y así se logró que los responsables de la ejecución el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) reciban el curso, sin embargo no solo esta entidad es la encargada de ofrecer este tipo de servicios, las Administradoras de Riesgos Laborales también buscan que todas las personas que asumen el reto de hacer la capacitación virtual de 50 horas tomen conciencia de los riesgos

expuestos al interior de cada organización, además de responder al QUE desde los lineamientos establecidos en la resolución 4927 de 2016 y el COMO desde algo denominado "Colegio Gestión del riesgo" lugar desde donde se podrá acceder de manera inmediata a los lineamientos establecidos por la normatividad vigente.

Los servicios que ofrecen las administradoras de riesgos laborales hacen parte del acompañamiento y asesoría que se mencionan en la norma como beneficio y recursos disponibles para lograr la implementación y ejecución del sistema en seguridad y salud en el trabajo, sin embargo la asesoría está dirigida por profesionales y especialistas en el tema que dirigen a la empresa en los procesos y parámetros que debe cambiar o modificar para dar cumplimiento a los requisitos, lineamientos que están establecidos y que hacen parte del círculo metodológico que dispuso la OIT para mayor comprensión.

De acuerdo a las directrices establecidas en la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), permite tener una visión holística del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), convirtiéndose en un modelo utilizado que hace referencia al elaborar programas del SG-SST a nivel nacional y de empresa, con esto se busca promover su aplicación y que sea útil para la promoción de la mejora continua dentro el programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

De acuerdo a esto y a su enfoque tripartito, la (OIT) se ha convertido en un modelo utilizado para la elaboración de normas nacionales en el (SG-SST), junto con la aprobación de diferentes normas tales como la (ISO 9000) dicha norma se efectúa para los sistemas de gestión de la calidad, posteriormente la norma (ISO 14000), determinada gestión medioambiental.

Figura N° 1. Pasos de la gestión definidos en las directrices de la OIT.



Fuente. Elaboración propia de la OIT (2011)

De acuerdo con la (OIT, 2011) describe que si se imparte una formación adecuada a las pequeñas empresas para que puedan contar con un acceso más fácil a la información principal sobre la (SG-SST), podrían adaptarse para incluir algunos de los elementos básicos en métodos de prevención, identificación de peligros y evaluaciones de riesgo, de igual forma representa un desafío ya que disponen de bajos recursos y costos, se busca así buscar formas prácticas para incorporar algunos elementos del SG-SST

La revisión de la literatura que se ha realizado hasta este momento pretende aportar al lector el soporte inicial para captar su interés y colocarlo en contexto de acuerdo al tema de investigación. El sistema de riesgos profesionales está compuesto de varios campos, la

normatividad, partes interesadas y la gestión aplicable para las entidades y pymes del sector, en el transcurso del documento se lograra apreciar la complejidad del tema y aspectos controversiales que se podrían discutir con la realidad de las pymes. Sin embargo antes de esto, se deben comprender significados y alcances de quienes se hacen llamar las partes interesadas.

### **ORIGEN ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL)**

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) tienen su origen en la Ley 100 de 1993 en su libro tercero, “el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales” (Ley 100,1993) Posteriormente el Decreto 1295 de 1994 “reglamenta las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP)” (Decreto 1295, 1994), las cuales “cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012”. “El propósito de este sistema es promover la salud ocupacional en las empresas y divulgar a los empresarios y trabajadores las medidas para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional, a través de los programas de salud ocupacional” (Ley 1562, 2012)

Es obligación para las empresas conformadas legalmente la afiliación ante una entidad de riesgos laborales, pero es una decisión que los empresarios suelen tomar a la ligera y con el tiempo presentan desacuerdos con los servicios que les prestan, sin embargo por eso es tan importante informarse e indagar de las normas que respaldan este tipo de actividades y que le aportan al emperador mayores recursos para la correcta implementación del sistema.

Existen diferentes canales de atención que establecen las administradoras de riesgos laborales (ARL), para facilitar la comunicación con sus clientes, sin embargo, la satisfacción frente a estos depende de cuatro focos principales, calidad, prontitud en la

atención, acompañamiento y asesoría permanente. El Ministerio de Trabajo hace parte de las entidades de regulación y fijación de normas laborales, en el decreto 1072 de 2015 “se establecen las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para con las empresas” (Decreto 1072, 2015). Entre estas se destacan asesoría permanente en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST), capacitación de las Brigadas de primeros auxilios a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y vigías de SST, con lo cual se busca fortalecer los ambientes laborales con la prevención de accidentes de acuerdo con los factores de riesgo de las empresas clientes. (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.2.4.15). Además de las responsabilidades mencionadas anteriormente el pago de prestaciones asistenciales cuando se produce un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Laboral (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.4.2), “el afiliado tiene derecho a recibir servicios de asistencia médica quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, servicios de hospitalización, suministro de medicamentos, rehabilitación física y profesional” (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.4.2).

El pago de prestaciones económicas hace referencia al pago de las incapacidades por Accidente de Trabajo (A.T) y Enfermedad Laboral (E.L). Entre estas se encuentran pensión de invalidez cuando la secuela del Accidente de Trabajo (A.T) o de la Enfermedad Laboral (E.L), no le permite seguir trabajando, pensión de sobrevivientes para los beneficiarios del trabajador en caso de muerte y un auxilio funerario a la persona que pagó los gastos del entierro (Decreto 1072, 2015, art.2.2.1.3.6).

Como hemos venido mencionando, existen diferentes entidades en el mercado encargadas del aseguramiento de riesgos profesionales y como la existe competitividad entre ella, esto hace que los servicios ofrecidos no sean los mismos, es decir, todas

contemplan una malla básica de servicios, pero a partir de estos, cada entidad tiene definidos diferentes canales de atención, mayor cobertura en los programas de salud ocupacional y mas acompañamiento para temas de capacitación y entrenamiento.

Figura N° 2. Protocolos de atención según categorización del cliente en ARL



Fuente. Sistemas de Información ARL SURA

De acuerdo a la administradora seleccionada el modelo de operación se verá modificado, sin embargo anualmente estas entidades se ven intervenidas y evaluadas por entes de regulación para verificar que el servicio prestado sea el mejor, que el acompañamiento sea tan efectivo que la cobertura sea del 100%, ya que con esto no solo se logra efectividad en los procesos sino que se asegura el cumplimiento de la norma en todas las grandes, medianas y pequeñas empresas que se registran a diario en la cámara de comercio.

## **CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES**

De acuerdo a el decreto 1072 del año 2015 en su artículo 2.2.1.5.9 se mencionan las siguientes obligaciones y características que deben tener en cuenta las Administradoras de Riesgos Laborales, que a continuación se describen (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.1.5.9)

1. “Las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados” (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.6.9)

2. “Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales”. (Decreto Ley 1295, 1994 art 4)

3. “Los empleadores deben afiliar de manera obligatoria a cada uno de sus trabajadores”(Decreto Ley 1295, 1994 art 4)

4. “Se debe informar a los trabajadores, a que entidad administradora de riesgos laborales se encuentran afiliados a través de comunicados” (Decreto Ley 1295, 1994 art 4)

5. “Los empleadores pueden trasladarse voluntariamente de entidad administradora de riesgos laborales una vez cada año”(Decreto Ley 1295, 1994 art 4)

6. “La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.” (Decreto Ley 1295, 1994 art 4)

7. “El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía

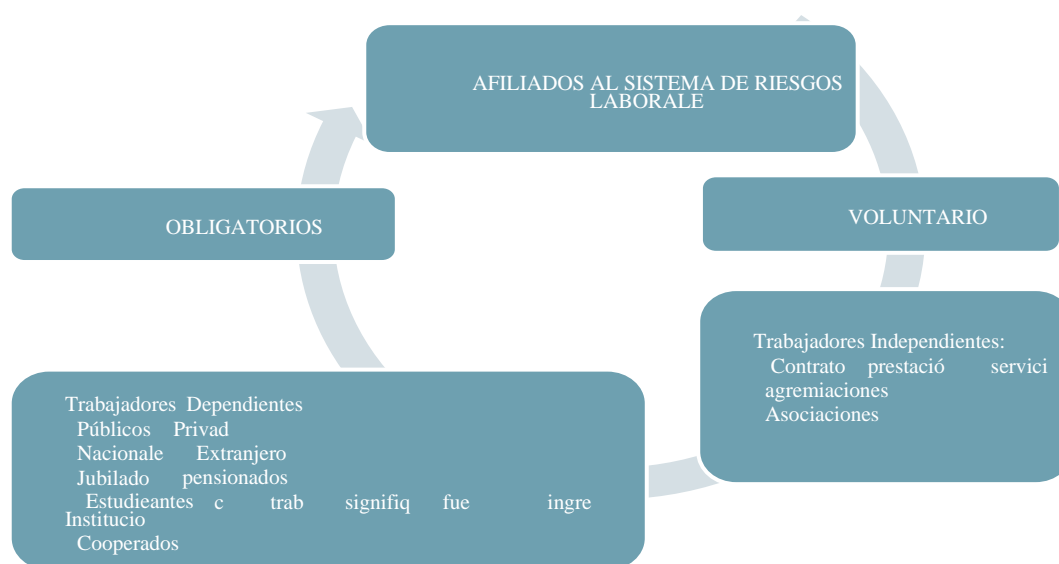
de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora” (Decreto Ley 1295, 1994 art 4)

8. “Los empleadores son responsables del pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales, y deberán consignarlas dentro de los diez (10) primeros días comunes del mes siguiente a aquel objeto de la cotización” (Decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.3.7)

9. “Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos laborales se encuentran a cargo de los empleadores” (Decreto Ley 1295, 1994 art 4)

10. “Los empleadores sólo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos profesionales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos profesionales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario” (Decreto Ley 1295, 1994 art 4)

**Figura N° 3**



Fuente. Formatos Fasecolda (2013)

## **DEFINICIÓN DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYME)**

Hay que tener claro que de acuerdo con la legislación colombiana se define mediante la Ley 905 de 2004 que “una empresa es aquella unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana” (Ley 905, 2004 art. 2). Se establece la creación de Microempresas (pequeñas, medianas o grandes empresas, su conformación de acuerdo al número de trabajadores, y los activos totales de acuerdo a su tamaño de igual forma define los parámetros y el número de trabajadores que constituye una pequeña empresa, mediana empresa y microempresa (Ley 905, 2004 art. 2).

La Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), es un aliado estratégico en la en la conformación y creación de una empresa, quien a través de capacitaciones y entrenamiento hacia las pequeñas, medianas y microempresas brindando herramientas de identificación de oportunidades contribuyendo así construir un mejor entorno para los negocios, y así mismo los esfuerzo de gestión que realizan empresarios, trabajadores, las ARL y en apoyo del gobierno que trabajan por el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores en el Colombia.

Según cifras descritas por la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB, 2018) Indica que durante en año 2017 se registraron 465.237, en comparación con el año 2016 que fue de 430.853 teniendo un incremento de incremento de 7,9 % de acuerdo al número de empresas registradas en bogotá 5.140 son grandes empresas con un porcentaje del 0,7 % seguido a ello 663.285 son microempresas 91,0 % , 13.261 son medianas 1,8 % y por último 47.098 son pequeñas 6,5 %.

Un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB, 2009), muestra que en la mayoría de los casos analizados sobre las causas de desaparición de las pequeñas y medianas empresas, establece que los empresarios no cuentan con el conocimiento y capacitación no cuentan con información estratégica así mismo en temas financieros y administrativos, la baja competitividad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en Bogotá y su idoneidad en el sector productivo se reflejan en el poco tiempo de sobrevivencia, como lo indica el estudio, está directamente relacionado con deficiencias en la gestión del nivel directivo de ellas y consecuentemente con un bajo nivel de desarrollo de competencias, adicionalmente tan solo el 55% de empresas sobrevive pasado el primer año después de la creación, el 41% continúa durante el segundo año, para el tercer año se cuenta con un porcentaje del 31% de empresas sobrevivientes y por último en el cuarto año, sobrevive el 23% de empresas activas. obteniendo así como resultado que la mitad de empresas que se constituyen a través emprendimientos, son poco sostenibles para los empresarios. De acuerdo con otro estudio, el realizado por FUNDES (Rodríguez, 2003) de acuerdo con el nivel educativo de los empresarios registra que tan solo el 2% cuentan con una formación básica primaria, el 12% cuenta con un nivel secundario o técnico y por último el 56% de los empresarios han adelantado estudios universitarios pero el estudio no evidencia un análisis del desarrollo de las competencias que inciden en el desempeño exitoso de los directivos en estas empresas (Archer, 2017).

## **CLASIFICACIÓN EMPRESAS DE ACUERDO AL SECTOR ECONÓMICO**

Los sectores económicos de Colombia se dividen en tres que son (sector primario, sector secundario y por último el sector terciario, se detallan a continuación:

1. Sector primario o sector agrícola. Son todas aquellas actividades relacionadas con la producción provenientes directamente de la naturaleza
2. Sector secundario o sector industrial. Son aquellas actividades que se obtienen a través de materias primas, procedimientos industriales que se utilizan para bienes o mercancías o productos que puedan ser consumidos.
3. Sector terciario o sector de prestación de servicios. Son actividades del sector de las telecomunicaciones, el sector financiero, administrativo y el sector de sanidad, el transporte, la medicina, la enseñanza, el comercio, el turismo, el gobierno.

## **NÚMERO DE EMPRESAS AFILIADAS DE ACUERDO A EL SECTOR ECONÓMICO EN COLOMBIA**

De acuerdo a un estudio realizado por fasecolda en el año 2012, relaciona el número de empresas afiliadas al sistema de riegos laborales de acuerdo al sector económico en los últimos 3 años, teniendo una variación en el último año, siendo las empresas del sector económico con una mayor participación en afiliación de trabajadores, en comparación con la empresa de órganos extraterritoriales con el menor número de cantidad de empresas afiliadas.

Tabla N° 2

## Número de empresas afiliadas a riesgos laborales – Por sector económico

Sector de la Economía	2010	2011		2012	
	Empresas	Empresas	Variación	Empresas	Variación
Comercio	93.842	106.616	13,6%	118.680	11,3%
Inmobiliario	77.051	88.874	15,3%	100.043	12,6%
Servicio doméstico	76.370	83.854	9,8%	83.052	-1,0%
<b>Construcción</b>	42.118	57.590	36,7%	70.812	23,0%
Industria manufacturera	45.840	51.500	12,3%	56.890	10,5%
<b>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	20.966	24.170	15,3%	28.979	19,9%
<b>Agricultura, ganadería, caza y silvicultura</b>	22.046	25.535	15,8%	28.799	12,8%
Servicios comunitarios, sociales y personales	17.997	20.765	15,4%	23.876	15,0%
Hoteles y restaurantes	14.327	17.433	21,7%	20.650	18,5%
Servicios sociales y de salud	15.231	17.542	15,2%	19.692	12,3%
Educación	7.699	8.367	8,7%	9.972	19,2%
Financiero	7.302	7.834	7,3%	8.430	7,6%
Administración pública y defensa	4.649	4.959	6,7%	5.187	4,6%
<b>Minas y canteras</b>	3.463	4.220	21,9%	4.981	18,0%
Eléctrico, gas y agua	1.688	1.848	9,5%	1.952	5,6%
Pesca	333	374	12,3%	491	31,3%
Órganos extraterritoriales	12	14	16,7%	17	21,4%
<b>Total</b>	<b>450.934</b>	<b>521.495</b>	<b>15,6%</b>	<b>582.503</b>	<b>11,7%</b>

Fuente: “Una mirada a las locomotoras de la economía desde la perspectiva de los riesgos laborales” (Fasecolda 2013)

## ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE ACCIDENTALIDAD, ENFERMEDAD LABORAL Y MUERTE LABORAL DE ACUERDO A EL SECTOR ECONÓMICO

Un estudio realizado por fasecolda en el año 2018. Demuestra cuales son los 3 principales sectores económicos que representan mayores niveles de accidentalidad de trabajadores, en el desarrollo de sus actividades y que se encuentran afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, en primer lugar registra el sector doméstico tuvo la mayor tasa de accidentalidad laboral ya que por cada 100 trabajadores, se tienen 19 accidentes,

en segundo lugar se encuentra el sector de Minas y canteras con una tasa de accidentalidad de 13 trabajadores y por último se encuentra los sectores de Agricultura, ganadería, caza y silvicultura con una tasa de 12 accidentes por cada 100 trabajadores.

En cuanto a enfermedades laborales registra que el sector con mayor índices de enfermedad es el de minas y canteras, representa una tasa de enfermedad laboral de 319 trabajadores por cada 100.000 afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), aumentando un 10% le sigue el Servicio doméstico, no registra número exacto pero se relaciona un aumento del 96%, en comparación al año anterior y último lugar se ubica el sector de Industria manufacturera con una disminución del 4%. En contexto con muerte laboral de trabajadores afiliados al sistema se registra en la mayor tasa de mortalidad en Colombia en el año 2018 fue el sector de Minas y canteras que por cada 100.000 trabajadores afiliados se registraron 73 casos de muerte laboral, en segundo lugar, se registra el sector de servicio domestico con 32 casos de muerte laboral y por último en tercer lugar se ubica el sector de Transporte y almacenamiento con un aumento del 3% en relación al año 2017. Fuente página oficial consejo colombiano de seguridad (2019)

## **CLASIFICACIÓN CLASES DE RIESGO**

Con el decreto 1295 de 1994, donde en su artículo N.º 24 establece la clasificación de empresas al momento de su afiliación de acuerdo con su actividad principal, de igual forma si la empresa tiene diferentes centros de trabajo se podrá tener diferentes clases de riesgo, en el artículo N.º 26, se determinan 5 clases de riesgo de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla N° 3

CLASE	RIESGO
CLASE I	RIESGO MÍNIMO
CLASE II	RIESGO BAJO
CLASE III	RIESGO MEDIO
CLASE IV	RIESGO ALTO
CLASE V	RIESGO MÁXIMO

Fuente ( Decreto 1295, 1994)

Se determina las cotizaciones mínimas y máximas según el tipo de riesgo al que se expone cada trabajador y de acuerdo a la actividad de la empresa, estas tarifas son aplicadas para cada empresa con la base salarial que devenga cada trabajador a continuación se detalla la tabla de cotización

Tabla N° 4

CLASE DE RIESGO MAXIMO	VALOR MINIMO	VALOR INICIAL	VALOR
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.060%
V	3.219%	6.960%	8.700%

Fuente. Sistema de información ARL SURA (2018)

Con el decreto 1607 de 2002 Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

Cabe resaltar que, desde el momento de vinculación de una empresa registrada a la ARL, se determina 5 clases de riesgos a continuación se relacionan algunas empresas de acuerdo con la actividad económica. Presidencia de la república de Colombia (Decreto 1607 de 2002)

**Clase I**, de Riesgo Mínimo se establece las siguientes actividades administrativas, financieras, trabajos de oficina, desarrolladores de software, programadores de aplicaciones, centros educativos, restaurantes, vendedores ambulantes, cuidador de bienes, entre otros. (Decreto 1607 de 2002)

**Clase II**, de Riesgo Bajo. Actividades como entrenadores de acondicionamiento físico, cosmetología, procesos manufactureros áreas de confecciones, instrumentos musicales, fabricación de tapetes, flores artificiales, tejidos y algunas actividades dedicadas al sector agropecuario Porcicola, bovino, entre otros. (Decreto 1607 de 2002)

**Clase III**, de Riesgo Medio. Actividades dedicadas a la instalación y reparaciones eléctricas, trabajadores de servicios de transporte, electricistas, médicos especialistas, fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, trabajadores de servicios personales acompañantes gigolos, automotores ebanistas y carpintero entre otros. (Decreto 1607 de 2002)

**Clase IV**, de Riesgo Alto. Actividades de transporte aéreo o terrestre, procesos de forestación, procesos de manufactura de aceites, procesos de galvanización vidrios pintores y cervezas (Decreto 1607 de 2002)

**Clase V**, de Riesgo Máximo. Actividades de construcción, minería, explotación petrolera, recolectores de basura, material reciclable, bomberos, rescatistas, deporte extremo, ingenieros químicos, ambientales, medicina nuclear, soldadores, entre otros (Decreto 1607 de 2002)

### **COMPAÑÍAS AUTORIZADAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA**

En la actualidad se encuentran 10 compañías autorizadas para la administración de riesgos laborales en Colombia las cuales se detallan a continuación

**Tabla N° 5**

N°	COMPAÑÍAS AUTORIZADAS
1	ARL Sura
2	Compañía de Seguros de Vida Aurora S.A
3	seguros Bolívar S.A.
4	La Equidad Seguros Generales Organismo Cooperativo
5	Positiva Compañía de Seguros S.A.
6	Liberty Seguros S.A.
7	Mapfre Colombia Vida Seguros S.A.
8	Colmena S.A. Compañía de Seguros de Vida
9	Seguros ALFA S.A. y Seguros de Vida ALFA S.A
10	Axa Colpatria Seguros S.A

Fuente fasecolda (2019)

## **REGULACIÓN INSPECCIÓN Y VIGILANCIA**

En la actualidad existen 4 entidades que ejercen la inspección, vigilancia y control al sistema general de riesgos laborales en Colombia se detallan a continuación: (página oficial ministerio de trabajo 2019)

1. Superintendencia Financiera de Colombia
2. Superintendencia Nacional de Salud
3. Ministerio del Trabajo (Direcciones Territoriales)
4. Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Por consiguiente, se contemplan unas responsabilidades dentro del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), de acuerdo al decreto 1562 de 2012, “se establece que toda empresa debe afiliar a sus trabajadores al sistema y debe implementar desarrollar programas de prevención y control de los riesgos laborales”, (Arenas G, 2013) expresa que “las ARL brindan asistencia técnica a las empresa encaminadas a el desarrollo de los programas de prevención, asesora y atiende a los trabajadores que sufren accidentes o enferman por causas propias del desarrollo de su trabajo”

Teniendo en cuenta que se debe de tener afiliado a todo trabajador antes de iniciar a desempeñar sus actividades laborales por las cuales fue contratado, así mismo la cobertura al sistema de Riesgos Laborales se inicia al día siguiente de la afiliación del trabajador por parte de la empresa a la Administradora de Riesgos Laborales.

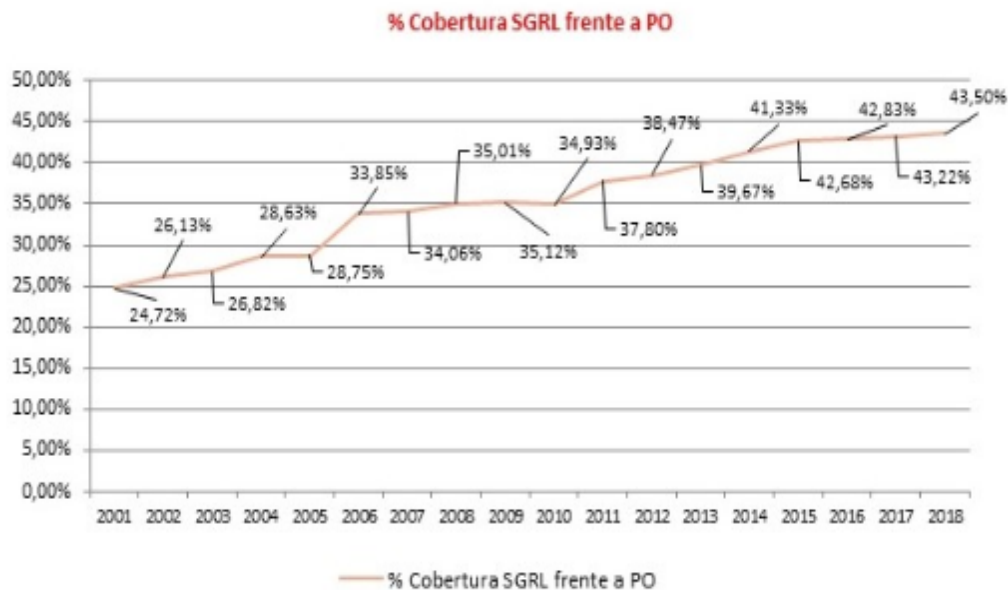
## ESTADÍSTICAS

De acuerdo con las estadísticas planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2018, se estima que en promedio un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades cada 15 segundos, relacionadas en el ejercicio de actividades laborales, 153 trabajadores tienen un accidente laboral, cada 15 segundos aproximadamente, se estima que anualmente 317 millones de trabajadores sufren accidentes en el desempeño de sus labores y diariamente 6.300 personas mueren a causas de enfermedades o accidentes relacionados. De acuerdo al PIB, las malas prácticas de seguridad y salud se estima una carga económica cada año de 4% de acuerdo al Producto Interior Bruto global de cada año. Fuente (página oficial OIT 2018)

De acuerdo a un estudio desarrollo en el año 2018, determinó que los trabajadores afiliados fue de 9.984.636, con relación al año 2017 que su número de trabajadores afiliados fue de 9.788.843, de igual forma el número de empresas afiliadas fue de 832.846, con relación al año 2017 que fue de 764.882, el número de muertes calificadas en el desempeño de sus actividades laborales en el año 2018 fue de 562, 5 menos que al año anterior (2017) que fue de 567, la tasa de muertes calificadas x 100.000 en el año 2018 fue de 5,63, con relación al año 2017 que fue de 5,79, las enfermedades calificadas como laborales en el año 2018 fue de 10.410 y en el año 2017 fue de 98,61 teniendo aumento de 5,49%, con relación al año anterior, la tasa de accidentes calificados como laborales fue de 527.859 en el año 2018, tasa de accidentes calificados como laboral x 100 fue de 5,29 en comparación al año 2018 fue de 5,91 por último la tasa de enfermedades calificadas como laboral x 100.000 trabajadores en el año 2018 fue de

104,26, y en el año 2017 fue de 9,633 fuente fasecolda (2017), página oficial ministerio de salud y protección social (2019)

**Tabla N° 6**



Página oficial ministerio de salud y protección social (2019)

De acuerdo con un estudio realizado por FASECOLDA en el año 2016, la tasa de accidentes en Colombia por cada 100 trabajadores afiliados fue de 7%, por cada 100 mil trabajadores se reportaron 106 casos correspondientes a enfermedades laborales y por cada 100 mil trabajadores en el año 2016 registraron 6 muertes ocasionadas en el desempeño de actividades laborales, los montos en prestaciones asistenciales y económicas en el mismo año fueron entre 640 mil y los 540 mil millones respectivamente con esto se buscaba en primera medida, que a través de tratamientos médicos oportunos recuperar la capacidad laboral de la persona, enfocados en sus necesidades; y en segunda medida, garantizar en caso de invalidez o muerte ingresos económicos al cotizante o beneficiarios. (Fasecolda 2016)

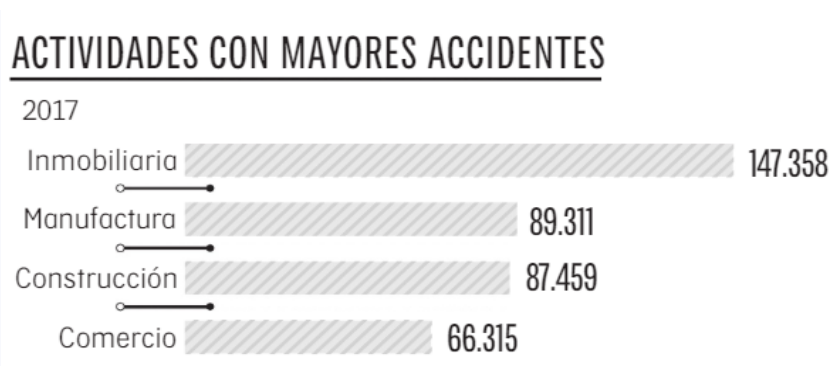
**Tabla N° 7**



Fuente fasecolda (2017)

Un estudio realizado en fasecolda en el año 2017 describe los sectores con mayor accidentalidad laboral son actividades inmobiliarias, industria de manufacturas, construcción y comercio (Fasecolda)

**Tabla N° 8**

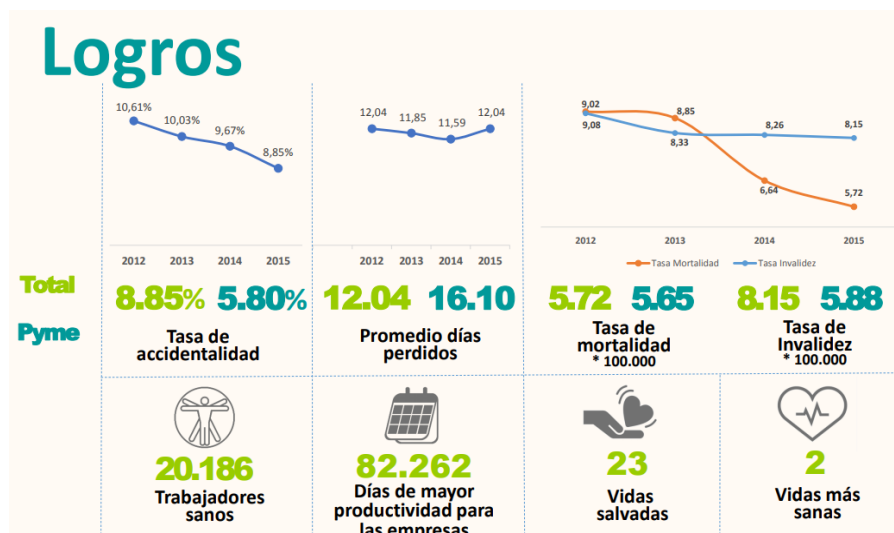


Fuente fasecolda (2017)

Según estadísticas las principales Administradoras de Riesgos Laborales se clasifican de la siguiente manera, ARL Sura cuenta con una participación en el mercado

de 28.64% y sus principales competidores son ARL Positiva (26.37%), ARL Colpatria (13.45%), ARL Colmena (13.03%) y ARL Bolívar (6.42%) (ARL SURA, 2015).

Figura N° 4. Estadísticas de los últimos años para el logro de las ARL



Fuente. Sistemas de Información ARL SURA

En una encuesta realizada en el 2013 por el DANE arrojó aspectos favorables ante la conformación del SG-SST de acuerdo a esto la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo busca proteger al sector laboral del país, sistema que en años anteriores no se contaba ni se tenía algún control. de igual forma se tiene en cuenta que las ARL son entes dispuestas a prestar la asesoría y atención responsables que a su vez están capacitadas para apoyar en la implementación y ejecución del sistema sin embargo debe ser partícipe el compromiso de la empresa para lograr los objetivos.

## METODOLÓGIA

Se desarrolla una investigación cualitativa, tomando como referente a Sampieri (2014) quien define una investigación cualitativa, es aquella basada en la literatura y las experiencias iniciales, orientación hacia la exploración, la descripción y el entendimiento, emergente y abierto que va enfocándose conforme se desarrolla el proceso.

Así mismo, existen varios tipos de revisión bibliográfica donde la paz (2009) retomo de Squires (1994) la revisión descriptiva, quien destaca el recuento y actualización que aporta a la revisión bibliográfica este tipo de metodología. Siendo este método el más pertinente para el presente estudio ya que permite la recopilación sistemática de información dando alcance a los objetivos propuestos.

Es por esto, que se realizará una revisión teórica y normativa para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SIG-SST), en las pequeñas y medianas empresas (pymes), posteriormente con un corte descriptivo ya que a través de estadísticas, recopilación de información, se detalla los servicios y gestión que prestan las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) a cualquier tipo de empresa ya sea pública o privada, independiente de su sector y tamaño y como este se encuentra reglamentado por normatividad colombiana.

Se realizó la búsqueda en documentos bibliográficos, bases de datos científicas, gubernamentales y búsqueda directa en las páginas de las Administradoras de Riesgos Laborales, además se indago en el marco normativo de leyes, decretos, normas y resolución en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

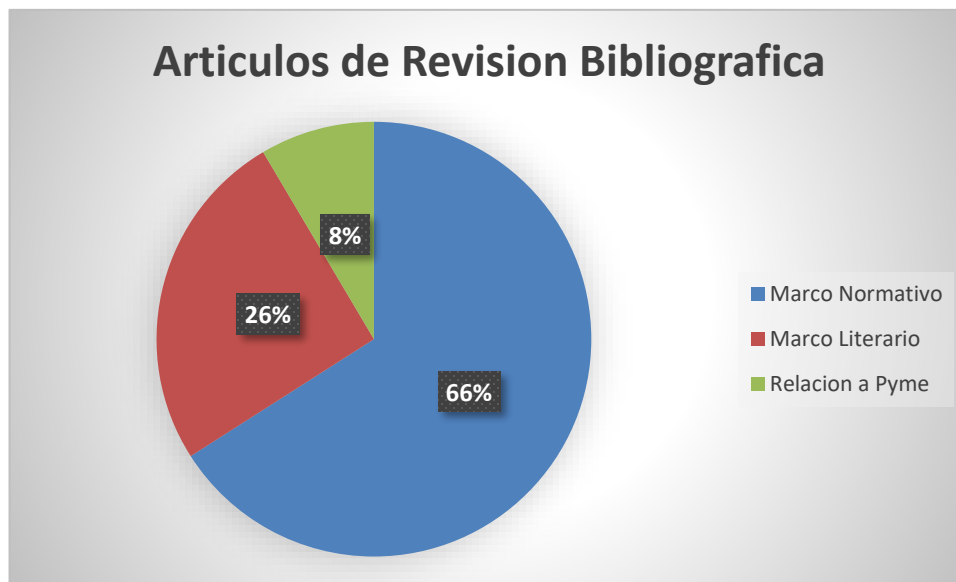
Los mecanismos que se utilizarán para la recopilación de información deben asegurar la veracidad de la información y la actualización de esta, puesto que esta será el

pilar fundamental para evidenciar la situación actual y llevar a cabo la correcta planeación del Sistema.

## RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos en el desarrollo de nuestra investigación se entiende que en Colombia los sistemas de riesgos laborales están diseñados para atender los accidentes y las enfermedades que se produzcan en el desarrollo de una actividad laboral o profesional del afiliado (Arenas, 2007).

De acuerdo a la metodología utilizada, se sistematizó la información indagada logrando establecer una matriz documental, con un total de 47 referencias bibliográficas abordando temas normativos, literarios y estadísticas del sector pyme para complementar la presente revisión bibliográfica. Esta búsqueda se desarrolló a partir de palabras claves como seguridad y salud en el trabajo, pyme, gestión de riesgos laborales y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con el objetivo de obtener información relacionada a la temática que desarrolla la presente investigación.



Grafica: Resultados de Matriz Documental

De acuerdo a lo anterior, de estas 47 referencias iniciales, se discriminan 31 referencias pertenecientes al marco normativo, dando a conocer las normas, leyes, decretos y demás legislación aplicable a la implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo, así mismo, establecen los estándares mínimos de cumplimiento y responsabilidades adquiridas por las partes involucradas además de los entes de control e inspección designados para tomar seguimiento y evaluación al interior de las empresas.

Otras 12 referencias corresponden al marco literario, donde se contemplan las estadísticas de accidentalidad, cantidad de trabajadores afiliados al sistema de riesgos laborales, escala de satisfacción y preferencia de los empleadores hacia las Administradores de Riesgos Laborales, entre otros estudios que aportan consistencia numérica a la presente revisión literaria.

Finalmente, 4 referencias hacen parte del contexto de las pymes, que trata de establecer la definición de pymes, sectores con mayor influencia y aspectos que han llevado al fracaso de los microempresarios de la actualidad. Frente a lo anterior se infiere que existe poca información al respecto y que se dificulta el acceso a esta ya que no existen encuestas de satisfacción, calificación del servicio prestado o entrevistas que permitan discernir los motivos del fracaso.

A partir de la anterior sistematización, se puede establecer el siguiente análisis de resultado:

Es importante considerar que los procesos para la implementación de Sistemas de Gestión, y especialmente el SIG-SST, tienen una determinada normatividad en Colombia, se tiene clara la clasificación del riesgo de acuerdo a la actividad económica, estipuladas el tipo de responsabilidades que debe de tener cada empresa desde su creación,

implementación de programa de gestión y entes de control creados para la supervisión y vigilancia en Colombia. De acuerdo a las estadísticas y estudios realizados se encuentra que las actividades con mayor accidentalidad son las empresas de agricultura e industria, existe registro de empresas que prestan sus servicios para la administración de riesgos laborales esto de acuerdo a las obligaciones establecidas en la normatividad colombiana, de igual manera desde estas entidades se promueven condiciones seguras y saludables.

La participación en la afiliación de trabajadores a aumentado con el transcurso del tiempo, en un estudio desarrollado por el DANE en el año 2018, reveló que 9.984.636 trabajadores fueron afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL), con un porcentaje de 43,50% así mismo a partir de la ley 100 de 1993, se generó un impacto para la Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) mediante la cual se buscaba un aumento de cobertura, disminución en los índices de accidentalidad y la consolidación de información registrada sobre los sistemas de riesgos laborales, aunque se han hecho cambios significativos en el marco normativo buscando mantener un control y acompañamiento hacia las administradoras de riesgos laborales. Por otra parte estas entidades ofrecen servicios para la prevención de riesgos y mejoramiento de condiciones de trabajo, se puede observar que no hay registros ni estudios que establezcan con exactitud el acompañamiento real que las administradoras de riesgos laborales desarrollan en las empresas en Colombia. Sin embargo, la resistencia al cambio que tienen los empleadores es significativa debido a que esto puede llegar a retrasar el progreso o aportar aspectos negativos a la implementación y mantenimiento del sistema, por ende, es necesario realizar seguimientos efectivos y que tengan apoyo de la alta gerencia, para que los trabajadores se ajusten a los nuevos lineamientos, tomen conciencia de la prevención

y el autocuidado y se logre el cumplimiento con los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

Se evidencia que el último estudio realizado sobre el número de empresas afiliadas de acuerdo a el sector económico en Colombia fue en el año 2012, en la actualidad no se cuentan con estudios recientes sobre el tema, limitando el acceso a la información a cifras poco actualizadas sobre la cantidad de empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales.

Falta divulgación y concientización sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo, entre empleadores y trabajadores, así mismo falta mayor compromiso y apoyo en las pymes, que por su falta de conocimiento y recursos de inversión dificulta que las empresas desarrollen actividades de promoción y prevención de acuerdo a las asesorías brindadas por parte de las ARL.

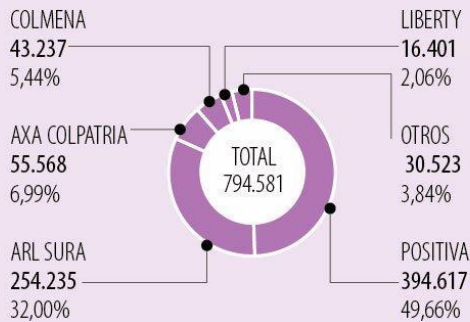
Existen estadísticas recientes de la popularidad y preferencia en cuanto a las entidades de Riesgos Laborales y, estos resultados no son mas que la muestra de satisfacción por parte de los empleadores y los responsables del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, al ser estos últimos los que mayor acercamiento tienen a la hora de experimentar el servicio de las ARL.

En la siguiente tabla se demuestran las estadísticas de acuerdo al número de empresas afiliadas en cada aseguradora, el número de trabajadores que se benefician de sus servicios y datos de siniestralidad y accidentalidad que proceso cada entidad.

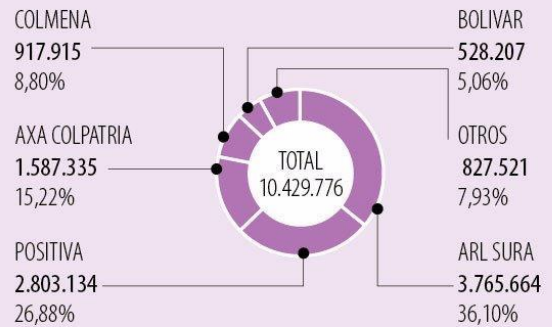
### **Figura No. 5**

## POSITIVA Y SURA, LAS REINAS DE LAS ARL

### ASEGURADORAS (número de compañías)



### ASEGURADORAS POR (número de trabajadores)



### CONCENTRACIÓN DEL MERCADO EN COLOMBIA



### DATOS RAMO RIESGOS LABORALES

■ Jul-17 ■ Jul-18

Primas emitidas \$ miles de millones

1.955 (Jul-17)

2.185 (Jul-18)

Variación 12%

Siniestralidad

65% (Jul-17)

66% (Jul-18)

Variación 1 punto porcentual

Fuente: Sistema General de Riesgos Laborales Fasecolda Gráfico: LR-GR

Fuente: Publicación del periódico la Republica

En la siguiente matriz, se realizó una búsqueda directa en las páginas de las Administradoras de Riesgo Laborales para poder detallar los servicios que ofrecen cuatro de las ARL más populares en el campo de las Administradoras de Riesgos Laborales y que de acuerdo a cifras reveladas por Fasecolda las cuatro entidades con más empresas afiliadas en el campo de seguridad y salud en el trabajo en Colombia.

ENTIDADES SERVICIOS	ARL SURA	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS	LIBERTY SEGUROS	AXA COLPATRIA
<b>CAPACITACION DEL PORTAL TRANSACCIONAL</b>	<p>Es una capacitación que se dicta a los encargados de nómina de las empresas que recién han ingresado a ARL SURA, durante el período de transición y a las personas que requieran recapacitación. Incluye los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Procesos de afiliaciones, autoliquidación de aportes y prestaciones económicas</li> <li>-Servicios en Línea</li> <li>-SuAporte</li> <li>-SuAporte Plus</li> </ul> <p>Está dirigida al 100% de nuestras empresas afiliadas.</p>	<p>Al ingresar al portal transaccional se cuenta con un manual de Usuario que describe detalladamente cada uno de los servicios ofrecidos por la entidad.</p>	<p>ARL Liberty presta sus servicios en todo el territorio nacional, a trabajadores, contratistas y subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general.</p>	<p>Al ingresar al portal transaccional se cuenta con un enlace que hace el papel de manual de Usuario donde se describe detalladamente cada uno de los servicios ofrecidos por la entidad y las posibilidades que ofrece este canal virtual.</p>
<b>SOPORTE TELEFONICO</b>	<p>El soporte telefónico y vía chat en temas administrativos está disponible de lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. y los sábados de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. a través de la LÍNEA SALVAVIDAS ARL SURA.</p>	<p>Línea Positiva gratuita las 24 horas los 365 días del año, de atención gratuita a nivel nacional 018000 11 1170 y 330 7000 en Bogotá. Además podrá comunicarse desde su celular sin costo marcando# 533</p>	<p>La Unidad de Servicio al Cliente a los teléfonos en Bogotá 3077050 o al 01 8000 113390 para el resto del país o desde cualquier celular Claro, Tigo o Movistar al #224. El horario de atención: Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 9:30 p.m. Sábados: de 8:00 a.m. a 8:00 p.m.</p>	<p>#247 desde tu celular Bogotá: 423 57 57 Resto del país: 01-8000-512620</p>
<b>SOPORTE VIA CHAT</b>		<p>El chat positiva está</p>	<p>No tiene servicio de conexión</p>	<p>Esta entidad no tiene servicio</p>

		disponible de Lunes a viernes de 7am a 7pm y <del>sabados</del> de 8am a 2pm	en línea, pero se pueden solicitar asesorías a través del contacto en su página oficial	de chat virtual pero ofrecen soluciones a través de correos corporativos <a href="mailto:asesoriavirtual.axacolpatria@axacolpatria.co">asesoriavirtual.axacolpatria@axacolpatria.co</a>
<b>SOPORTE PERSONALIZADO</b>	Si telefónicamente no es posible solucionar un problema de un servicio o proceso administrativo, ARL SURA le enviará a la empresa un asesor administrativo entrenado en los temas, para que lo asista sin costo adicional.	Usted contará con atención personalizada en las sucursales y puntos de atención a nivel nacional.	En su página oficial existen enlaces de comunicación, PQRS, y puntos de solicitud para asesores técnicos y comerciales	No cuenta con este servicio
<b>PORTAL TRANSACCIONAL</b>	<a href="http://www.arlsura.com">www.arlsura.com</a> es un portal especializado para toda la comunidad de personas interesadas en temas relacionados con riesgos profesionales. Aquí se puede consultar Toda la normatividad del Sistema General de Riesgos Profesionales, decretos, resoluciones, jurisprudencias y notas de interés. Encontrará Diversos módulos interactivos donde aprenderá cómo prevenir accidentes a través de divertidos juegos. La versión virtual del boletín bimestral	Cuenta con un portal transaccional <a href="http://www.positiva.gov.co">www.positiva.gov.co</a> especializado en las soluciones más efectivas y eficientes para la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa y sus trabajadores, con el fin de mejorar la productividad, cumplir la normatividad vigente, e implementar procesos de mejora continua con responsabilidad social.	<a href="http://www.libertycolombia.com.co">www.libertycolombia.com.co</a> es el portal transaccional que ofrece esta entidad, al igual que los demás desde allí se pueden realizar infinidad de actividad que permiten al empleador tener mayor control y adaptabilidad al proceso. Desde este enlace se puede usar las siguientes herramientas: Administración de accidentes de trabajo, <del>Carnetización</del> , Novedades de ingreso y retiro, Certificaciones laborales, Listados de trabajadores activos, Certificaciones de consulta	<a href="http://www.axacolpatria.co">www.axacolpatria.co</a> es la plataforma diseñada por AXA Colpatria donde una vez el empleador se encuentre registrado como usuario podrás realizar transacciones como novedades, certificaciones, consultas, actualizaciones, reportes de accidente, entre otros.

	dedicado a los trabajadores de nuestras empresas afiliadas. Contenidos de prevención y promoción de estilos de vida saludable en el trabajo y la vida diaria.		en el exterior, Reporte accidentes de trabajo Consulta de programas de promoción y prevención Plan Nacional de entrenamiento	
<b>SERVICIOS ADMINISTRATIVOS</b>	Desde el portal transaccional se pueden efectuar varios procesos que aligeran la carga del empleador y lograra efectividad en la contratación del personal. Desde el ingreso y retiro de trabajadores hasta la consulta de inconsistencias en pagos son herramientas que permiten una adaptación más sencilla ante los requisitos exigidos.	Desde el portal transaccional con tan solo un clic se pueden realizar ingresos, retiros, descarga de certificados y carnetización de los trabajadores. También permite el reporte del FURAT (Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo), a través de Internet.	Ofrecen orientación acerca del reporte de accidente de trabajo, acceso a la línea vital, funcionamiento del área de cuidado integral. Además de contar con espacios de información referente a los proceso de enfermedad profesional, paso a paso de la definición de origen y proceso de rehabilitación. Temas en apoyo para la reincorporación laboral.	AXA Colpatría cuenta con un repositorio documental donde el empleador podrá consultar todo tipo de normatividad, decreto, circular entre otros documentos que reglamentan la seguridad y salud en el trabajo en las empresas y para los trabajadores.
<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Se ofrece la posibilidad de diligenciar el Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT) de una forma ágil, rápida y segura a través de los Servicios en Línea. Además se generan estadísticas de accidentalidad, reportes de ausentismo e informes gerenciales los cuales le	Positiva Compañía de Seguros ha innovado con el desarrollo tres estrategias integrales de intervención en promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales: Positiva INVESTIGA, Positiva CREA y Positiva PREMIA. Positiva SUMA estructura un esquema de intervención	Nuestros clientes cuentan con una metodología de prevención, la "Arquitectura de la excelencia en seguridad (AOSE™)", un enfoque integrado y propio para la administración de riesgos. La Arquitectura de la Excelencia en Seguridad (AOSE™) se fundamenta en cuatro pilares básicos que	A través de nuestra estrategia GIPRESS, en AXA COLOMBIA buscamos la gestión proactiva de los riesgos, integrando la Seguridad y Salud en el Trabajo al proceso de las empresas del sector vigilancia y la

	<p>permitirán a nuestras empresas tomar decisiones e implementar estrategias en conjunto con ARL SURA para mejorar continuamente el bienestar de sus trabajadores y la productividad de sus Compañías.</p>	<p>que permite a la empresa consolidar su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, implementando medidas administrativas, técnicas y social -mente responsables Nuestra red está conformada por (4) cuatro Laboratorios de Higiene y Toxicología Industrial, ubicados estratégicamente en diferentes zonas del país: Barranquilla, Medellín, Bogotá y Cali.</p>	<p>juntos se constituyen en un modelo comprensivo para reducción de riesgos:          Valoración de riesgos          Análisis del Sistema          Soluciones Integradas          Medición del Avance          Liberty apoya en la construcción de mecanismos de análisis que permitan relacionar el impacto de la reducción de riesgos con la reducción de frecuencia, probabilidad y costos.</p>	<p>gestión anticipativa del riesgo público.          Es la única ARL en el país que dispone de un Centro de Rehabilitación para la atención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, siendo ésta una ventaja para nuestras empresas afiliadas.</p>
<p><b>FORMACION PARA LOS TRABAJADORES</b></p>	<p>Desde el portal transaccional se podrá consultar el Plan de Formación anual para un municipio, Realizar o cancelar las inscripciones de sus empleados, reporte programación mensual reporte de inscritos y de asistentes por empresa, certificado de asistencia por participante entre otras opciones que dan paso a gran variedad de herramientas virtuales y presenciales que son de gran provecho para las pyme</p>	<p>Promovemos y apoyamos el aprendizaje colaborativo mediante la participación presencial de nuestros afiliados en seminarios, cursos, congresos y actividades teórico prácticas. Positiva Compañía de Seguros, cuenta con el plan anual de formación a través del cual se cubre todo el Territorio nacional. Además cuenta con formación virtual más aplicaciones, mejores servicios, todo en una infraestructura tecnológica moderna y pedagógica que</p>	<p>Su empresa cuenta con este programa de entrenamiento que le facilitará el cumplimiento de los parámetros operativos requeridos en la gestión administrativa de los riesgos laborales. Cuentan como aliado para la realización de estos eventos académicos la Universidad del Rosario, en las ciudades de Bogotá y Medellín.</p>	<p>No ofrece mucha información desde su página oficial pero se logra identificar que ofrecen talleres, seminarios y demás capacitaciones a los trabajadores en pro del cumplimiento de programas de riesgo psicosocial, ambiental, labores de alto riesgo entre otros.</p>

		nos permitirá mejorar continuamente en la prevención de los riesgos laborales, aportando bienestar a los trabajadores, a la productividad de las empresas y al crecimiento del país.		
<b>SERVICIOS ADICIONALES</b>	<u>SuAporte</u> es un nuevo servicio en línea creado por Enlace Operativo, para que las empresas realicen sus procesos de autoliquidación y pagos a la seguridad social y aportes parafiscales.	Pensando en brindar más beneficios a sus clientes, han seleccionado a ARUS como su Operador de Información aliado en el pago y liquidación de aportes a la Seguridad Social.	ARL <u>Liberty</u> busca actualizarse en las normas técnicas, decretos entre otra normatividad que cambia constantemente.	AXA <u>Colpatria</u> cuenta con la publicación de una revista de ARL Prensa, donde exponen cambios de normatividad, asesorías de implementación, duda y preguntas más frecuentes, guías de cómo hacerlo entre muchas otras publicaciones que le aportan al empleador nuevos actualizaciones

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Desde hace varios años en Colombia se han ejecutado cambios normativos con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores en cada uno de sus ámbitos, de acuerdo a ello se han hecho varios cambios y han implementado nuevas leyes, decretos y resoluciones, cambiando la visión con respecto al panorama de la salud ocupacional en Colombia. Así mismo el decreto 1072 de 2015 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, establece requisitos y estándares mínimos para el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, además se considera una obligación que las empresas garanticen a cada uno de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, actividades de promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Estos cambios a gran escala involucran, a los diferentes actores como son las Administradores de Riesgos Laborales (ARL), los entes de control las empresas y por supuesto a los trabajadores.

En la actualidad existe poca normatividad referente a la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las pequeñas y medianas empresas, sin embargo, en febrero de 2019 se crea la resolución 0312 “que establece los estándares mínimos para las pequeñas, medianas y micro empresas, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores” (Resolución 0312,2019, art. 3). Esto logro que aquellas microempresas que cuentan con diez o menos trabajadores, logren acceder a otro tipo de servicios para dar cumplimiento a cierta cantidad de requisitos mínimos y de esta manera se cumpla con el sistema de gestión y seguridad en el trabajo. Es importante resaltar que esta normatividad propuso nuevos modelos de intervención y aplicación a los microempresarios.

De igual forma, estadísticamente no se cuenta con información relevante sobre la gestión de las administradoras de riesgos laborales (ARL), el acompañamiento y seguimiento por parte de los entes de control y vigilancia, lo que dificulta el crecimiento de estas microempresas en el sector industrial.

Este proceso de investigación busca servir como referente e insumo para futuras investigaciones sobre el acompañamiento y responsabilidades adquiridas por las administradoras de Riesgos Laborales en las pequeñas y medianas empresas en Colombia, a sí mismo aporta elementos descriptivos para que la implementación y seguimiento del Sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo no se convierta en una tarea imposible de cumplir sino por el contrario se logren asumir estrategias y metodologías que faciliten el trabajo.

Es importante fortalecer el acompañamiento a las pequeñas y medianas empresas, junto con las administradoras de riesgos laborales, ampliando la cobertura y acompañamiento para focalizar de forma más eficiente los programas de promoción y prevención, ofreciendo programas de capacitación virtual para la formación de los pequeños microempresarios y así mismo su correcto funcionamiento pudiendo evaluar el impacto de las estrategias que se implementen a futuro.

Cuando se desarrollo la matriz de servicios ofrecidos por la ARL se evidencian varios factores que pueden afectar positivamente a las pymes y otros que por desinformación logran causar daños irreparables en el emprendimiento de muchos de los empresarios de hoy en día. Por un lado, las paginas oficiales de las ARL no muestran toda la información y los servicios a los que se pueden acceder con pocos recursos, esto puede

causar elecciones equivocadas de ARL y el poco aprovechamiento por parte de las pymes de los servicios ofrecidos por las ARL.

Adicional se requiere profundizar en el diagnóstico de las necesidades, que podrían requerir las pymes para identificar posibles estrategias de acompañamiento por parte de otras entidades formativas.

Sin embargo, existen muchas entidades que prestan los servicios de aseguramiento de riesgos profesionales, cada una se ajusta a diferentes necesidades de los empresarios y tienen coberturas diferentes, esta información debe ser brindada a la pyme antes de hacer la elección de ARL. No es un secreto que la desinformación entre los empleadores y el poco acceso a esta, es un gran impedimento para que el empleador inicie su proceso de implementación y logre una visión más holística y menos negadora del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

## REFERENCIAS

Archer, F. (2017). Desarrollo de competencias clave para el mejoramiento de la gestión del nivel directivo de pymes en Bogotá, desde un enfoque conductual. *Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá.

ARL SURA. (2015). Investigación de Mercados para Conocer las Expectativas de Empresas Clientes Afiliadas a ARL SURA

Arenas G. (2007). El Derecho Colombiano de la Seguridad Social. Bogotá D.C.: Legis

Arenas G. (2013). El marco normativo del sistema de riesgos Laborales en la seguridad social colombiana. *Vniversitas*, 105(1), 583- 633

Cámara de Comercio de Bogotá. (2018). Bogotá – Región cerró 2017 con 728.784 empresas y establecimientos de comercio. Recuperado de <https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2018/Enero/Bogota-Region-cerro-2017-con-728.784-empresas-y-establecimientos-de-comercio>

Cámara de Comercio de Bogotá (2009) Informe sobre las causas de la liquidación de empresas en Bogotá. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11520/13127>

Congreso de la República de Colombia. (17 de noviembre de 1915) *reparaciones por accidentes del trabajo* [ley 57 de 1915]. DO: 15646 recuperado <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446>

Congreso de la República de Colombia. (19 de noviembre de 1918) *por la cual se dicta una medida de salubridad pública y se provee a la existencia de habitaciones higiénicas para la clase proletaria* [Ley 46 de 1918]. DO 16549 recuperado [http://www.suinjuriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/30019009?fn=document-frame.htm&f=templates\\$3.0](http://www.suinjuriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/30019009?fn=document-frame.htm&f=templates$3.0)

Congreso de la República de Colombia. (19 de noviembre de 1921) *establece el seguro colectivo obligatorio* [Ley 37 de 1921]. DO 17998 recuperado <http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1592694>

Congreso de la República de Colombia. (27 de noviembre de 1934) *se dictan medidas Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados* [Ley 10 de 1934] DO 22746 recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0010\\_1934.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0010_1934.htm)

Congreso de la República de Colombia. (06 de agosto de 1938) *Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional* [Ley 96 de 1938 ] DO 23845 recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0096\\_1938.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0096_1938.htm)

Congreso de la República de Colombia. (13 de diciembre de 1939) *por la cual se ordena el levantamiento de unos planos, se provee a la construcción de una obra hidráulica en los Municipios de Piedecuesta y Floridablanca y se dicta una disposición sobre garantías a la entidades públicas* [Ley 44 de 1939] DO 24242 recuperado <http://www.suinjuriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/1598777?fn=document->

Congreso de la República de Colombia. (19 de febrero de 1945) *Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.* [Ley 6 de 1945]. DO 25790 recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0006\\_1945.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0006_1945.htm)

Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993) *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones* [Ley 100 de 1993] recuperado <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=5248>

Congreso de la República de Colombia. (17 de diciembre de 2002) *Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.* [Ley 776 de 2002] DO 45037 recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0776\\_2002.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0776_2002.htm)

Congreso de la República de Colombia. (25 de julio de 2007) *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo.* [Ley 1151 de 2007] DO 46700 recuperado [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1151\\_2007.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1151_2007.html)

Congreso de la República de Colombia. (11 de julio de 2012) *por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional* [Ley 1562 de 2012] recuperado

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

Congreso de la República de Colombia. (9 de junio de 2015) *por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país* [ Ley 1753 de 2015] DO 49538 Recuperado [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1753\\_2015.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html)

DANE. (2013). Encuesta de Percepción sobre Riesgos Laborales. Recuperado de <http://www.fasecolda.com>

Fasecolda (2017) estudio tasa de accidentes trabajadores en Colombia <http://www.fasecolda.com/index.php/sala-de-prensa/noticias/2017/junio/fasecolda-accion-junio-6-2017/>

Fasecolda (2019) Compañías autorizadas prestar servicios de riesgos laborales <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/companias-autorizadas/>

Informe De Sostenibilidad Del Sector Asegurador Colombiano 2015

Hernandez, R, fernandez, C, Baptista (2014) *metodología de la investigación sexta edicion* Editorial: Mcgraw-Hill

ISO 45001:2018 Organización Internacional de Normalización (2015). ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad (SGC). Recuperado de <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>

Kalmanovitz, S. (2010). *Nueva historia económica de Colombia*. Taurus

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., y Quintana, L. (2011). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38-42

Ministerio de trabajo y seguridad social y de salud. ( 6 junio 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*. [Resolución 02013 de 1986]. DO 36561 recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_minsalud\\_r2013\\_86.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minsalud_r2013_86.htm)

Ministerio de trabajo y seguridad social (31 marzo de 1986) *Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país* [Resolución 1016 de 1986] recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mintrabajo\\_rt101689.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm)

Ministerio de gobierno de la república de Colombia delegatario de funciones presidenciales (22 junio de 1994) *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales* [Decreto 1295 de 1994] recuperado <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Ministerio de Trabajo de la República de Colombia (31 de julio de 2014) *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la*

*Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. [Decreto 1443 de 2014] recuperado [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

Ministerio de Trabajo de la República de Colombia (26 de mayo de 2015) *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo* [Decreto 1072 de 2015] recuperado <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo de la República de Colombia 30 de septiembre de 2016 *Por el cual se adiciona al Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una Sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*. [Decreto 1563 de 2016] DO 50.012 recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_1563\\_2016.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1563_2016.htm)

Ministerio de trabajo. (19 de octubre de 2016) *por el cual se adopta el Formulario Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales, y se dictan otras disposiciones*. [Resolución 4247 de 2016]. Recuperado [https://www.arlsura.com/files/decreto4247\\_16.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto4247_16.pdf)

Ministerio de trabajo. (23 de noviembre de 2016) *Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. [Resolución 4927 de 2016]. Recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_4927\\_2016.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_4927_2016.htm)

Ministerio de Trabajo. (2017). Guía técnica de implantación del SGSST para pymes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/>

Ministerio de trabajo. (12 de enero de 2017) *Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)* [Decreto 052 de 2017]. Recuperado [https://www.arlsura.com/files/decreto\\_52\\_de\\_2017\\_sg-sst.PDD](https://www.arlsura.com/files/decreto_52_de_2017_sg-sst.PDD)

Ministerio de trabajo. (23 de enero de 2017) *Por la cual se adopta el formato de identificación de peligros establecido en el artículo 2.2.4.2.5.2 numerales 6.1 y 6.2 del Decreto 1563 del 2016* [Resolución 0144 de 2017]. Recuperado <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/RESOLUCION++144+DEL+2017.pdf>

Ministerio de trabajo. (28 de marzo de 2017) *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes*. [Resolución 1111 de 2017]. Recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_1111\\_2017.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1111_2017.htm)

Ministerio de trabajo. (3 de agosto de 2018) *por la cual se adopta el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al Sistema General de Riesgos Laborales*

y dictan otras disposiciones [Resolución 3310 de 2018]. Recuperado <https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2018/08/Resoluci%C3%B3n-3310-de-2018.pdf>

Ministerio de trabajo. (13 de febrero de 2019) por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo SG-SST[Resolución 0312 de 2019] Recuperado [https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)

OHSAS 18001:2007 OHSAS Project Group. OHSAS 18001:2007. Serie de Evaluación en Seguridad y Salud Ocupacional. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos.

Organización internacional del trabajo (C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947)

Organización Internacional del Trabajo. (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua.

Página oficial consejo colombiano de seguridad (2019) recuperado: <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>

Página oficial ministerio de salud y protección social (2019) <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/afiliacion-sistema-general-riesgos-laborales.aspx>

Presidencia de La República (22 de junio de 1994 *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales*. Decreto [ Ley 1295 de 1994] DO 41.405 recuperado [https://www.arlsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=60&catid=51&Itemid=17](https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=60&catid=51&Itemid=17)

Presidencia de la República de Colombia. (30 de septiembre de 1944) *Por el cual se dictan lagunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. (segunda publicación)* [Decreto 2350 de 1944] DO 25679 recuperado <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1872277>

Presidencia de la República de Colombia. (29 de noviembre de 1949) *por el cual se reglamenta la Ley 77 de 1948; el funcionamiento de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo; el inciso 2° del artículo 8° de la Ley 95 de 1946; el artículo 9° del Decreto-Ley 320 de 1949, y se dictan otras disposiciones.* [Decreto 3767 de 1949]. DO 27192 recuperado <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1536392>

Presidencia de la República de Colombia. (14 de marzo de 1984) *por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en*

el país. [Decreto 614 de 1984]. DO 36561 recuperado <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Presidencia de la República de Colombia. (5 de noviembre de 1993) *por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto*. [Decreto 2222 de 1993] recuperado [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_2222\\_1993.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2222_1993.htm)

Presidencia de la república de Colombia ( 31 de Julio de 2002) *Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones* [ Decreto 1607 de 2002] recuperado <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5536>

Rodríguez, A.G. (2003) *La realidad de la Pyme colombiana. Desafío para el desarrollo*, Bogotá, Colombia. Fundes Internacional.

Taylor, S.J. y Bogdan, R. (2000) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós Básica

Zambrano, A (2013) *Una mirada a las locomotoras de la economía desde la perspectiva de los riesgos laborales* Bogotá, Fasecolda, recuperado: [http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte\\_i.captulo\\_5\\_el\\_sistema\\_general\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_colombia.pdf](http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte_i.captulo_5_el_sistema_general_de_riesgos_laborales_en_colombia.pdf)