

Propuesta de estrategia para asesorar en riesgos laborales a las empresas pymes de la UPZ 36 San  
José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.

Piedad Rocio Alarcón Vásquez  
Harvey Charry Álvarez  
Cristian Eduardo Espinosa Vargas  
Leidy Julieth Patiño Fragozo  
Oscar Poveda Caicedo

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo  
Bogotá D.C.  
2018

Propuesta de estrategia para asesorar en riesgos laborales a las empresas pymes de la UPZ 36 San  
José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.

Piedad Rocio Alarcón Vásquez  
Harvey Charry Álvarez  
Cristian Eduardo Espinosa Vargas  
Leidy Julieth Patiño Fragozo  
Oscar Poveda Caicedo

Proyecto de grado para optar al grado de Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales y  
Seguridad y Salud en el Trabajo

Director de trabajo de grado: Javier Lemos Tamayo

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad Y Salud en el Trabajo  
Bogotá D.C.

2018

Página de aceptación

---

---

---

---

---

Firma del Director

---

Firma del Jurado

---

Firma del Jurado

Bogotá, D.C, \_\_\_\_\_

## Agradecimientos

En primera medida agradecer a Dios, a nuestras familias por su abnegada comprensión e incondicional apoyo, que permitió culminar con éxito una meta más en el camino interminable del conocimiento y aprendizaje; a toda la comunidad de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, a sus docentes que con sus experiencias y conocimientos contribuyeron en esta formación pos gradual; especialmente al profesor John Harold Ruiz Patiño por su tiempo, dedicación, asesoría de manera acertada, oportuna, acompañamiento, apoyo incondicional. Gracias infinitas.

## Tabla de Contenido

Resumen .....	7
Abstrac .....	7
Palabras clave .....	8
Key words .....	8
Introducción .....	9
Capítulo I. Formulación y direccionamiento.....	11
Tema.....	11
Planteamiento y enunciado del problema.....	11
Formulación .....	15
Delimitación y alcances.....	15
Objetivos .....	16
Objetivo General .....	16
Objetivos Específicos .....	16
Justificación.....	17
Capítulo II. Marco referencial .....	18
Antecedentes del proyecto.....	18
Fundamentos teóricos.....	18
Fundamentos Legales .....	22
Referente contextual.....	24
Capítulo III. Metodología y proceso de investigación .....	27
Capítulo IV. Conclusiones y Recomendaciones .....	40
Capítulo V Propuesta para la implementación del Consultorio de Riesgos Laborales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Vicerrectoría Bogotá Sur Sede Sabiduría.....	43

## Listas especiales

Tabla 1 Clasificación de las empresas según su tamaño.....	11
Tabla 2 Categorías de empresas familiares en Colombia.....	12
Tabla 3 Marco normativo vigente del proyecto.....	23
Tabla 4 Localidades de Bogotá D.C.....	24
Tabla5 Conformación UPZ's localidad Rafael Uribe Uribe.....	25
Figura 1 Mapa localidad Rafael Uribe Uribe.....	25
Figura 2 Tipos de organización.....	30
Figura 3 Constitución Legal.....	30
Figura 4 Número de empleados.....	31
Figura 5 Promedio de ingresos expresado en SMMLV.....	32
Figura 6 Actividad principal.....	32
Figura 7 Tipo de instalaciones.....	33
Figura 8 Cuenta con modelo organizacional.....	34
Figura 9 Conocimientos sobre SRGL.....	35
Figura 10 Conocimientos SG-SST .....	36
Figura 11 Interés en la implementación del SG-SST.....	37
Figura 12 Capacitación en Riesgos laborales.....	38
Figura 13 Temas de interés para asesoría.....	38

## Resumen

El Sistema de Riesgos Laborales en Colombia impone entre otras, la obligación al empleador de programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y procurar su financiación. (Decreto Ley 1295 de 1994). En cumplimiento de este mandato legal, se reglamentan los aspectos y estándares mínimos que se deben cumplir para su implementación. La Resolución 1111 de 2017, establece unos parámetros en ese sentido que deben cumplir todos los empleadores. El presente trabajo pretende establecer el número de Pymes que existen en la UPZ 36 de la localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C, e identificar el nivel de conocimiento en riesgos laborales, a fin de focalizar la asesoría en materia de riesgos laborales.

## Abstrac

The Occupational Risk System in Colombia imposes, among others, the obligation on the employer to program, execute and control compliance with the Occupational Health and Safety Management System of the company and to procure its financing. In compliance with this legal mandate, the minimum aspects and standards that must be met for its implementation are regulated. Resolution 1111 of 2017 establishes parameters in this sense that all employers must comply with. This work aims to establish the number of SMEs that exist in the UPZ 36 of Town Rafael Uribe Uribe de Bogota D.C., and identify the level of knowledge in occupational hazards, in order to focus advice on occupational hazards.

Palabras clave

Riesgos laborales, Pymes, Obligaciones de los empleadores, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Asesoría y capacitación

Key words

Occupational risks, SMEs , Obligations of employers, Occupational Health and Safety Management System, Advisory and Training.



## Introducción

"El minimizar las pérdidas es tan provechoso  
como maximizar las utilidades"

Louis Allen<sup>1</sup>

La seguridad y salud ocupacional ha sido un tema de constante preocupación a través de la evolución del hombre; con el paso de los años el concepto y aplicación se ha transformado hasta encontrar en la actualidad cambios desde su denominación hasta la forma de garantizar entornos laborales seguros y saludables a cargo de las diferentes organizaciones a nivel mundial.

Colombia no ha sido ajena a esta situación, es así como, existen diversas normas de carácter internacional y nacional que atribuyen no solo esta obligación de proteger a sus trabajadores, sino la responsabilidad para aquellos que incumplan dichos parámetros. Pero lograr su cumplimiento no ha sido tarea fácil, máxime cuando se han evidenciado inconvenientes al interior de las pymes para garantizar entornos seguros y saludables; motivo por el cual se propone diagnosticar este aspecto a fin de proponer una posible solución que coadyuve a estos empresarios a dar cumplimiento de estos parámetros legales y brindar dichas garantías a sus colaboradores.

Es así como en el presente trabajo de investigación, conscientes de esta situación, se propone en primer lugar identificar las empresas Pymes de la UPZ 36 San José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C., para luego caracterizarlas y determinar el nivel de conocimiento en riesgos laborales que permitan establecer las posibles líneas de asesoría y finalmente proponer una estrategia para que estas empresas puedan acceder a la información y asesoría en aspectos referentes a riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, y así garantizar no solo el cumplimiento de las normatividad sino materializar una verdadera seguridad y protección de los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Citas, Frases y Reflexiones... Recuperado de: <http://donsegurito.blogspot.com/2008/06/citas-frases-y-reflexiones.html>

Para tal fin, en la presente investigación se utilizará una metodología de tipo proyectivo, cuyo propósito es proponer una estrategia que permita dar respuesta de manera práctica a la problemática que se logre identificar, una vez realizado el diagnóstico y caracterización de las muestra de pymes seleccionada en el sector escogido UPZ 36 San José, aledaño a la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Sabiduría, mediante la utilización de diferentes instrumentos de investigación.

Propuesta de estrategia para asesorar en riesgos laborales a las empresas pymes de la UPZ 36 San José localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.

Capítulo I. Formulación y direccionamiento

Tema

Asesorar en riesgos laborales a pymes de la UPZ 36 San José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.

Planteamiento y enunciado del problema

Para hablar de Pymes es necesario recurrir a la Ley 905 de 2004 que a su vez modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones, es así como da los parámetros como el número de empleados y capital con el fin de clasificar las diferentes empresas colombianas, a continuación se relaciona esta información respecto de las Pymes:

**Tabla 1**

*Clasificación de las empresas según su tamaño*

Tamaño	Planta de personal	Activos totales	Activos totales en \$
Pequeña	Entre 11 y 50	Entre 501 y 5000 SMMLV	Entre \$391.402.242 y \$3.906.210.000
Mediana	Entre 51 y 200	Entre 5.001 y 30.000 SMMLV	Entre \$3.906.991.242 y \$23.437.260.000

Nota: La iniciales SMMLV corresponde a salario mínimo mensual legal vigente. El valor del SMMLV para el año 2018 es de \$781. 242 fijado por el Decreto 2269 del 30 de diciembre de 2017 por el cual se fija el SMMLV.)

En el caso particular de Colombia, en 2016 se crearon 299.632 empresas, 76.794 sociedades y 222.838 personas naturales. La constitución de sociedades aumentó 21,7% respecto a 2015, al pasar de 63.112 a 76.794, y las matrículas de personas naturales incrementaron 14%, pasando de 195.553 a 222.838. (CONFECAMARAS, 2017).

Dentro de estas empresas, se pueden encontrar las empresas familiares, que han sido definidas por diferentes autores, pero desde el punto de vista conceptual no hay unanimidad, la mayoría coincide en una característica: la trascendencia entre padre, hijos y nietos. Para Miller & Le-Breton como: aquella organización de propiedad de una familia, que tiene control y administra manteniendo la expectativa de que la empresa continúe de una generación a otra. (Revista EAN No. 57, p.132)

Siguiendo lo manifestado por Luis Ernesto Romero, en el sector empresarial colombiano al igual que en otros países de la región se encuentra conformado principalmente por empresas y grupos empresariales familiares. De igual manera Romero (2006, p. 133-134) indica que estas pueden clasificarse en cuatro categorías considerando su tamaño, su estructura de organización y su distribución espacial.

Tabla 2

*Categorías de empresas familiares en Colombia*

CATEGORIA	ORGANIZACIÓN	UBICACIÓN	CARACTERISTICAS
PRIMERA	Grandes grupos empresariales familiares	Principales polos de desarrollo empresarial: Barranquilla, Bogotá, Cali y Medellín	✓ Fuerte integración vertical, ✓ Amplia diversificación hacia actividades complementarias que refuerzan su capacidad de acción y con cierta orientación hacia la internacionalización.
SEGUNDA	Grandes empresas industriales y comerciales	Principales ciudades y ciudades intermedias como Bucaramanga,	✓ Organización es típicamente la de una sociedad anónima, con oficinas centrales dentro de la misma empresa.

	especializadas en una sola rama de actividad	Pereira, Manizales, Cartagena e Ibagué.	✓ Generalmente son dirigidas por un presidente o gerente general que reporta a una junta directiva integrada principalmente por la misma familia propietaria
TERCERA	Negocios familiares de explotación agrícola y agropecuaria	Pequeños y medianos centros urbanos que se han creado alrededor de la economía agraria (café, banano, caña de azúcar, flores, palma africana, ganadería, industria avícola, especies menores)	✓ Su estructura de organización es más simple ✓ Con una oficina central controlada por los líderes familiares y en la cual se desarrollan las actividades administrativas y de comercio ✓ Encargan la administradores profesionales las áreas de cultivo o explotación rural.
CUARTA	Cientos de miles de pequeñas y medianas empresas PyMES	Actividades especializadas de industria, comercio y servicios a baja escala, con limitados niveles de desarrollo tecnológico y atención a mercados locales.	✓ Controladas por su fundador o alguno de sus sucesores. ✓ Tienen cuadros directivos muy pequeños también a cargo de la familia ✓ Poseen esquemas de gestión muy poco desarrollados.

Nota: La información fue tomada Revista EAN No. 57 mayo-agosto de 2006 p.131-142.

Elaboración propia de los autores.

Ahora bien, desde el punto de vista de Riesgos Laborales, en publicación de la página de ACOPI, en el artículo Apoyando a las empresas en SG-SST, se destacan las palabras de la Presidente Nacional de esa asociación, Rosmery Quintero Castro, en la instalación de la Feria de Servicios para la implementación del SG-SST, donde manifestó que según información de la OIT, cada 15 segundo muere un trabajador a causa de accidente o enfermedades relacionadas con el trabajo, asimismo cada 15 segundos 153 trabajadores tiene un accidente laboral, advirtiendo que anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes de trabajo trayendo como consecuencia ausentismo laboral, generando un gran impacto de tipo económico debido a las malas prácticas de seguridad y salud que se estiman en un 4% del PIB global por año; a fin de connotar la gran importancia que las empresas velen por mejorar las condiciones de seguridad de sus trabajadores con el propósito de reducir los niveles de accidentalidad y de esta manera

impactar en menor proporción la productividad debido al ausentismo por causa de ATEL.  
(Acopi, 2018)

Con el propósito de reducir esos altos índices de accidentalidad y sus consecuencias, se expide la Ley 1562 de 2012 dando un cambio trascendental al Programa de Salud Ocupacional vigente hasta ese momento transformándolo al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo siendo reglamentado por el Decreto 1443 de 2014 hoy compilado en el Decreto único reglamentario del sector trabajo, el cual contempló unas fechas límites exigibles para su implementación al interior de todos los empleadores públicos y privados. En el año 2017 se expide la Resolución 1111 que establece los estándares mínimos para la implementación del SG-SST para empleadores y contratantes.

En contraste con la normatividad expedida y retomando el artículo Apoyando a las empresas en SG-SST, según datos de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, a la fecha existen 683.890 empresas registradas en el SGRL, de las cuales el 51.1% se encuentra en proceso de implementación del sistema, mientras que el 12.1% se encuentra en fase inicial de planeación y tan sólo el 2.3% se encuentran en fase de evaluación y control del sistema, por último el 24.1% restante corresponde a empresas unipersonales sin trabajadores por lo tanto no tienen la obligación legal de implementarlo. (Acopi, 2018)

A pesar de los múltiples esfuerzos tanto de entidades del estado como de organizaciones del orden privado, ha sido dispendioso el proceso de implementación y seguimiento del SG-SST, es por ello, que conscientes de los diversos inconvenientes presentados para el cumplimiento de las disposiciones legales en Riesgos Laborales y específicamente en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el presente trabajo de investigación, se abordaran las Pymes de la UPZ 36 San José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C., ya que debido a su forma de organización se presentan falencias en temas relacionados con Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo puntualmente, con el fin de brindar la asesoría necesaria que permitan cumplir los diferentes requisitos legales establecidos en la normativa Colombiana respecto de este tema.

## Formulación

¿Qué estrategia se puede desarrollar para dar asesoría en riesgos laborales a las empresas pymes de la UPZ 36 San José Localidad Rafael Uribe de Bogotá D.C.?

## Delimitación y alcances

El presente proyecto se encuentra delimitado a su desarrollo dentro de la UPZ 36 San José de la localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C., su objeto es netamente académico y de búsqueda de información que permita dar bases a proponer una estrategia para generar asesorías en temas de riesgos laborales a las pymes que se encuentran ubicadas en el sector aledaño donde funciona la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Sabiduría.

Es importante definir que el alcance de este proyecto va desde la identificación de las empresas pymes y establecimientos de comercio en el sector definido, pasando por la caracterización de las mismas, establecer las líneas de acción desde las cuales se puede asesorar y plantear una propuesta de estrategia para realizar dicha asesoría, el presente proyecto no incluye implementación ni ejecución de dicha estrategia.

Vale la pena aclarar que los límites de la UPZ 36 San José se abordaran en el marco contextual.

## Objetivos

### Objetivo General

Proponer una estrategia para asesorar en riesgos laborales a las empresas pymes de la UPZ 36 San José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.

### Objetivos Específicos

1. Identificar las empresas Pymes de la UPZ 36 San José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.
2. Caracterizar las empresas pymes que hay en la UPZ 36 San José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.
3. Determinar el nivel de conocimiento en riesgos laborales de las pymes consultadas de la UPZ 36 San José.
4. Establecer la líneas de asesoría para las empresas pymes de la UPZ 36 San José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.
5. Definir la estrategia de asesoría para las empresas pymes de la UPZ 36 San José Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.



## Justificación

Con la expedición de la Ley 1562 de 2012 surgen importantes modificaciones en la seguridad y salud en el trabajo; uno de esos aspectos es la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido se expide el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y puntualmente en el capítulo 6 del título 4 de la parte 2, establece los parámetros para la implementación del Sistema de Gestión, y como complemento de las referidas normas, el Ministerio de Trabajo emite los estándares mínimos para el SG-SST en la Resolución 1111 de 2017. Es así, como surge la necesidad de asesorar a las empresas Pymes, en la creación e implementación del Sistema de Gestión en cumplimiento de la normatividad vigente.

Con base en lo anterior, se puede evidenciar que el tema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia, ha evolucionado en la última década, enfatizando la responsabilidad de todos los empleadores públicos y privados tendiente a garantizar un entorno seguro y saludable en los ambientes de trabajo, siendo el sistema de gestión un factor de suma importancia al interior de las empresas.

## Capítulo II. Marco referencial

### Antecedentes del proyecto

Referente al tema objeto de la presente investigación como referentes de investigaciones similares no se evidencia información directamente relacionada, se cuenta con antecedentes desde el punto de vista de la conformación de Consultorios en áreas relacionadas mas no puntualmente respecto de consultorios en Riesgos Laborales, aspecto que será abordado en la propuesta que se presenta en el capítulo V del presente proyecto de investigación.

### Fundamentos teóricos

Es pertinente precisar dos conceptos fundamentales que permiten dar claridad respecto de los temas abordados en el presente trabajo de investigación: empresa y establecimiento de comercio. El primero de ellos, se encuentra definido en el artículo 25 del Código de Comercio: Se entenderá por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio. (Código de Comercio, 1971).

De igual forma la referida norma define en su artículo 515, el establecimiento de comercio como:

.... un conjunto de bienes organizados por el empresario para realizar los fines de la empresa. Una misma persona podrá tener varios establecimientos de comercio, y, a su vez, un solo establecimiento de comercio podrá pertenecer a varias personas, y destinarse al desarrollo de diversas actividades comerciales. (Código de Comercio, 1971).

Es relevante identificar los conceptos anteriores toda vez que connotan tanto derechos como obligaciones y responsabilidades en diferentes campos incluyendo los de tipo laboral, prestacional, de seguridad social y en riesgos laborales en razón a su actividad. De igual manera las empresas pueden clasificarse según su tipo societario, según su actividad y según su tamaño; en dónde encontramos las denominadas Pyme, tema este que fue desarrollado con anterioridad en el presente documento.

En los últimos años, la pyme ha evolucionado considerablemente, sin embargo, cuando se habla de pyme usualmente se relaciona con una empresa pequeña, pese a que algunos expertos afirman que esta carece de estructura formal en varias de sus áreas; cuando esto sucede se aconseja recurrir a una asesoría externa quien se encargara de manera efectiva y fiable de la parte contable de la misma que es quizás la más delicada al interior del empresa, dicha asesoría puede contratarse por honorarios y servicios prestados a la empresa, cabe resaltar que para estas pymes las áreas de ventas y producción son los más fuertes (Anzola, 2002).

Existen varios factores determinantes para la permanencia de las pymes en el mercado, dichos factores se pueden clasificar en internos y externos, definiendo los factores internos como aquellos que son controlados por la empresa y como externos aquellos que son relativos a su entorno.

En evaluación realizada a 8 pymes colombianas se determinan los resultados más relevantes del estudio que permiten identificar los factores internos (recursos y capacidades) y los factores externos (instituciones) que condicionan el dinamismo de las PYMES en Colombia. (Franco, 2012). Sin embargo es importante resaltar, que con el cambio normativo, las empresas cada vez se ven más involucradas en la implementación de nuevos sistemas de gestión que les permita permanecer en el mercado; lo que se traduce en competitividad, productividad y calidad.

En este sentido, una de las mejores maneras para que una empresa pueda lograr una economía competitiva proviene de la gestión del conocimiento desde la cultura y las competencias de los individuos. (Marulanda, 2016).

Ahora bien la falta de conocimiento por parte de los empresarios en temas de implementación de nuevos sistemas de gestión, ha obligado a las organizaciones a tomar asesorías de tipo externo que les permita suplir este tipo de necesidades organizacionales.

Para ello es importante contar con una respectiva cultura organizacional y gestión del conocimiento; La cultura organizacional es el patrón de comportamiento observable de una comunidad u organización que emana de los valores compartidos, creencias y pensamiento. Los valores y comportamientos dan forma al entorno fisiológico y sociológico de una organización de una manera única y tienen una fuerte influencia en el proceso de toma de decisiones. (Marulanda, 2016).

No obstante no es suficiente con la voluntad de querer o no implementar una serie de sistemas de Gestión dentro de las organizaciones es importante resaltar que el hecho de que el empresario independientemente del tipo de empresa que administre decida incluir dentro de su organización los diferentes sistemas de gestión; debe contar con una serie de recursos que permitan dar viabilidad a efectuar y mantener los sistemas de gestión particularmente el SG-SST .

Los recursos relativos a la tecnología, el posicionamiento de marca, la habilidad del empresario para solucionar conflictos, su flexibilidad para adaptarse a nuevos escenarios y su formación empresarial; y por otro, las capacidades en el área administrativa. (Franco, 2012)

Cada vez que se habla de recursos, autores como (Franco.2012) relacionan temas como la tecnología, los nuevos escenarios y temas de índole político, legal y económico al que se enfrentan las empresas actualmente, cabe destacar que particularmente en el tema de administración de recursos para la implementación y manutención de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas y especialmente en las pequeñas y medianas empresas uno de los recursos de los cuales carecen estas organizaciones es el recurso humano; un recurso humano que tenga capacidades tales como conocimiento en las diferentes normativas, necesidades y requisitos de tipo legal, normativo, organizacional en SG-SST.

Con frecuencia un nuevo modelo aparece en el escenario de la ciencia, como resultado de un proceso de acumulación de conocimiento, es decir se producen “cambios de paradigma” rompiendo con algunos elementos de modelos anteriores (González, 2011).

La necesidad de generar un diseño, implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para integrar de mejor manera a toda la normativa y de esta manera generar una cultura de prevención de riesgos. (Carranza, 2016).

Es importante destacar que con la llegada de la normatividad, las empresas se han venido paulatinamente integrando al grupo que se encuentra implementando el Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo. Sin embargo las posibilidades económicas de las pymes y la falta de conocimiento en los nuevos temas y sistemas a implementar abre la posibilidad de interactuar a los diferentes actores económicos tales como asesores independientes, universidades, asociaciones de profesionales entre otros, que permitan satisfacer las necesidades de este grupo de empresarios en temas de seguridad y salud en el trabajo.

La legislación Colombiana en lo que respecta a los riesgos de los trabajadores ha venido evolucionando durante la última década, pasando incluso a ser un eje central en los sistemas de gestión de la calidad de la empresas, definiéndose como el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que deben implementarse en el sector público y privado y, cuyo enfoque se centra en la definición de actividades e intervenciones tendientes a prevenir la ocurrencia de enfermedad en los trabajadores con ocasión de la labor desempeñada, incluso abordándose de manera integral los ámbitos de desarrollo individual, toda vez que la salud como el bienestar de cada individuo, se refleja en las relaciones familiares, escolares, individuales y colectivas entre otras del diario vivir.

No obstante, el interrogante surge frente al cumplimiento de la implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo al interior de las grandes, medianas y pequeñas empresas, pero la implementación de un sistema no garantiza su funcionalidad toda vez que las líneas de abordaje deben ser interiorizadas por los actores del mismo, ya que no es ajeno a la realidad que existen empresas que en el papel plasman el deber ser pero en su ejecución se

quedan cortos, bien sea por la falta de voluntad del empleador, la insuficiencia de recursos económicos o por la poca interiorización de los empleados, lo que contrasta con los beneficios que un sistema adoptado trae consigo, ya que si los riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores se aborda adecuadamente, se disminuyen la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo incluso llevándolos a indicadores del cero 0%,-lo cual redundaría en un mayor rendimiento individual y colectivo, la disminución de ausentismos laborales con ocasión de enfermedades de aparente origen común pero que pueden estar asociadas a la actividad laboral, se disminuyen la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo, lo cual redundaría en un mayor rendimiento individual y colectivo, la disminución de ausentismos laborales con ocasión de enfermedades de aparente origen común pero que pueden estar asociadas a la actividad laboral.

Es allí, donde entra a jugar un papel muy importante las instituciones de educación superior, la resolución 1111 de 2017 en su artículo 5 numeral 3 define que los consultorios en riesgos laborales que constituyan, creen o conformen las instituciones educativas que cuenten con programas de educación formal de nivel técnico, tecnológico, profesional, especialización o maestría en Seguridad y Salud en el trabajo, o instituciones que ofrezcan programas, de formación para el trabajo y desarrollo humano en Seguridad y Salud en el trabajo, están facultados para asesorar y capacitar en Seguridad y Salud en el Trabajo a la Microempresas de manera gratuita y bajo la supervisión de un docente con licencia en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo.

Este numeral enmarcado en la resolución da paso a la oportunidad de creación de un consultorio en temas de riesgos laborales que brinde asesorías a las pymes de manera gratuita y con el propósito de fortalecer las líneas de apoyo de las instituciones de educación con el entorno empresarial que les rodea.

#### Fundamentos Legales

#### Tabla 3

#### *Marco normativo vigente del proyecto*

---

## NORMA

Constitución Política de 1991	Garantías y derechos fundamentales
Ley 9 de 1979	Código sanitario
Ley 590 de 2000	Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa
Ley 905 de 2004	Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo.
Ley 1562 de 2012	Cambio el nombre de Salud Ocupacional por Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1295 de 1994	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 171 de 2016	Modificación de plazos para implementación del SG-SST.
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

---

Nota: Se relacionan la normatividad aplicable o que desarrolla los diferentes aspectos que hacen parte del proyecto de investigación. Elaboración propia de los autores.

#### Referente contextual

De acuerdo al artículo 322 de la Constitución Política establece que Bogotá es la Capital de la República y el Departamento de Cundinamarca, se organiza como Distrito Capital. Así mismo, deja a la reserva legal para que establezca que el concejo a iniciativa del alcalde, se divida el territorio distrital en localidades de acuerdo con las características sociales de sus habitantes. (Const. 1991).

Es así como la capital se encuentra dividida en 20 localidades:

Tabla 4

*Localidades Bogotá D.C.*

Usaquén	Suba
Chapinero	Barrios Unidos
Santa fe	Teusaquillo
San Cristóbal	Los mártires
Usme	Antonio Nariño
Tunjuelito	Puente Aranda
Bosa	La Candelaria
Kennedy	Sumapaz
Fontibón	Ciudad Bolívar
Engativá	Rafael Uribe Uribe

Nota: Información recuperada de: *Alcaldía Distrital de Bogotá*. Elaboración propia de los autores.



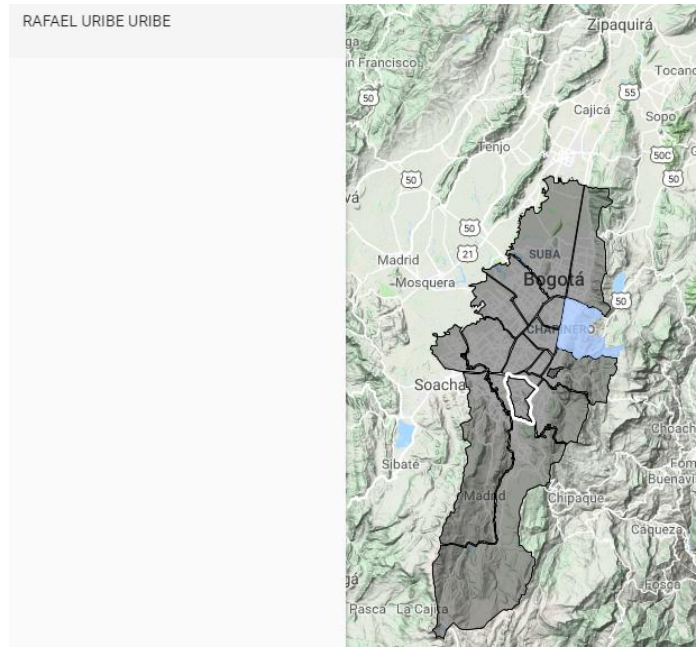


Figura 1. Mapa Localidad Rafael Uribe Uribe

Recuperado de: Alcaldía Distrital de Bogotá. <http://www.bogota.gov.co/localidades/>

A su vez las localidades, incluyendo Rafael Uribe Uribe está dividida en Unidades de Planeamiento Zonal en adelante UPZ, que de acuerdo al artículo 49 del Decreto 190 de 2004, tiene como propósito:

...definir y precisar el planeamiento del suelo urbano, respondiendo a la dinámica productiva de la ciudad y a su inserción en el contexto regional, involucrando a los actores sociales en la definición de aspectos de ordenamiento y control normativo a escala zonal.

Es así como la Localidad se encuentra constituida por las siguientes UPZ's, las cuales a su vez están integradas por barrios:

Tabla 5

*Conformación UPZ's Localidad Rafael Uribe Uribe*

<b>UPZ</b>	<b>BARRIOS</b>
UPZ 36 San José	Bosque de San Carlos, Country Sur, Gustavo Restrepo, Pijaos, San José Sur, San Luis Sur y Sosiego Sur.

UPZ 39 Quiroga	Claret, Bravo Páez, Centenario, Matatigres, Murillo Toro, Olaya, Quiroga, Santa Lucía, Santiago Pérez, El Inglés y Villa Mayor Occidental
UPZ 53 Marco Fidel Suárez	Colinas, El Pesebre, Granjas de San Pablo, Granjas de Santa Sofía, Jorge Cavellier La Resurrección, Las Lomas, Luis López de Mesa, Marco Fidel Suárez, Río de Janeiro y San Jorge.
UPZ 54 Marruecos	Arboleda Sur, Callejón Santa Bárbara, Cerros de Oriente, Chircales, Danubio Sur, El Consuelo, El Rosal, El Socorro, Gavaroba, Guiparma, La Merced del Sur, La Picota Occidental, La Playa, Marruecos, Mirador del Sur, Molinos, Nueva Pensilvania Sur, Pradera Sur, Puerto Rico, Sarasota, Bochica, Villa Gladys y Villa Morales
UPZ 55 Diana Turbay	San Agustín, Diana Turbay, El Portal, La Esperanza Alta, La Paz, La Picota Oriental, Palermo Sur (con las subdivisiones Central, El Triángulo, Las Brisas, Oswaldo Gómez, San Marcos y Santa Fonseca)

Nota: Información recuperada de Alcaldía Distrital de Bogotá. <http://www.bogota.gov.co/localidades/> .

Elaboración propia de los autores.

Para la presente investigación se seleccionó UPZ 36 San José de la Localidad Rafael Uribe Uribe, localidad donde hace presencia la Corporación Universitaria Minuto de Dios Sede Sabiduría.

#### UPZ 36

Que la Unidad de Planeamiento Zonal No. 36 SAN JOSÉ se caracteriza por la consolidación de zonas residenciales, adecuadamente servidas por usos dotacionales, en especial educativos, con tendencia a la aparición de establecimientos de comercio al servicio de la vivienda, influenciados por las dos centralidades colindantes "Restrepo-Santander" y "Veinte de Julio" de integración urbana, lo cual permite organizar la actividad productiva, de la siguiente manera: Las actividades de mayor impacto en la malla vial arterial de borde (Avenida Fernando Mazuera,

Avenida Caracas y Avenida Primero de Mayo) y la actividad productiva de la UPZ en el eje de la calle 27 Sur.

Es así como el Decreto 176 del 31 de Mayo de 2006, que reglamenta la UPZ 36 San José establece:

Políticas y estrategias de ordenamiento territorial en la UPZ 36, San José

1. Políticas

a) Política General de la UPZ SAN JOSÉ:

Proteger el uso residencial y dotacional educativo, para preservar la calidad de vida, organizando la actividad productiva en zonas especializadas y jerarquizadas según su ubicación sobre la malla vial.

2. Estrategias

a) En relación con la localización de la estructura socioeconómica y espacial:

b) Permitir la localización de actividades comerciales al servicio de la UPZ sobre la Calle 27 Sur y el comercio y servicios complementarios de las zonas residenciales, sobre la Carrera 13. (Decreto 176, 2006).

Capítulo III. Metodología y proceso de investigación

La presente investigación es de tipo proyectivo, su propósito es elaborar una propuesta que permita dar respuesta a una necesidad o un problema de manera práctica.

Esta propuesta puede estar definida para un grupo social, una organización o institución, este proyecto se enfoca particularmente a las pymes de la UPZ 36 San José, se considera que la Universidad Minuto de Dios tiene una gran potencialidad que puede aprovechar y es dar asesoría en temas de riesgos laborales a las pymes aledañas al sector donde se encuentran las instalaciones de la institución.

Para realizar el diagnóstico y caracterización de las pymes en el sector escogido se utilizaron instrumentos de investigación como son:

1. La consulta en fuentes de información tanto primaria como secundaria
2. La observación Directa
3. Cuestionario

Se realizó una búsqueda de información general con respecto a la estructura, cantidad de pymes del sector ubicación, localización, de la UPZ 36 San José la cual parte de la información se encuentra en el Marco Contextual del mismo.

Boletines, caracterizaciones del sector, normatividad, artículos entre otros.

El propósito de esta información es identificar y caracterizar las empresas que se encuentran cerca de las instalaciones de la universidad Minuto de Dios sede Sabiduría.

Por otro lado se realiza una búsqueda de información acerca de la normativa vigente en temas de Riegos laborales, y se destacan los principales temas de los cuales pueden estar interesados los empresarios de la zona.

#### Observación

En aplicación del método de observación, entendida como técnica de investigación científica, es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa el objeto de estudio, para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada. (Bernal, 2016). Al realizar un recorrido por el sector, se delimita de la siguiente manera; tomando como referencia central la sede Sabiduría Corporación Universitaria Minuto de Dios y se realiza observación natural de las pymes y establecimientos de comercio que se encuentran ubicadas en el sitio aledaño a la universidad definiendo como límite hacia el oriente con la carrera 11 A, hacia el occidente con la carrera 13, hacia el norte con la calle 20 y hacia el sur con la calle 25. El registro de la observación se tiene en cuenta la medida de frecuencia; que hace referencia al número de veces que se da una determinada situación o conducta en el objeto de investigación (Bernal, 2016.

p.255)

Con base en lo anterior, realizó una identificación de 212 empresas entre pymes y establecimientos de comercio, en el recorrido de los cuales se decide escoger 150 empresas a las cuales se les realiza un cuestionario con la finalidad de realizar una caracterización de las mismas y diagnosticar que tanto conocen del temas de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de riesgos laborales.

## Cuestionario

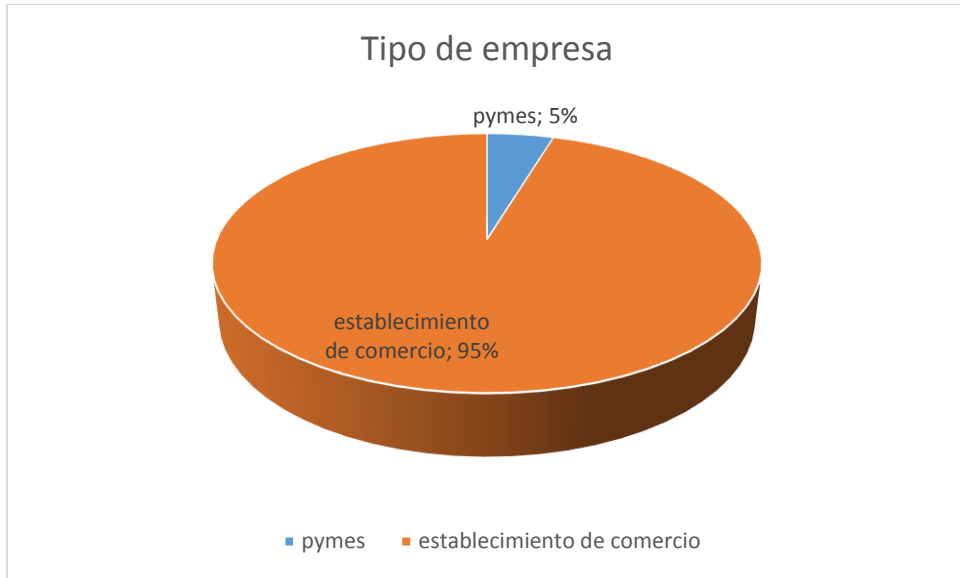
Se toma como muestra un total de 150 empresas identificadas entre pymes y establecimientos de comercio, y se realizaron preguntas que apuntan a caracterizar el tipo de empresa, si se encuentran o no legalmente constituidas, que conocimiento tienen con respecto a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y riesgos laborales. Del cuestionario realizado se deducen los siguientes resultados:

## Representación estadística de los datos recolectados

### Preguntas que apuntan a la caracterización

#### Tipo de organización

Respecto a la pregunta del tipo de organización se determina que de las 150 empresas a las que se les aplicó el cuestionario; las empresas se encuentran constituida como pyme la cual se encuentra representada en el 5% ; el 95% restante corresponde a establecimientos de comercio que se encuentran en el lugar.



*Figura. 2* Tipo de organización

Fuente: Elaboración propia de los autores

#### Legalmente constituidas

Como se referencia en la pregunta anterior se realiza un total de 150 cuestionarios diagnóstico para esta pregunta se evidencia que bien sea como pymes o como establecimiento de comercio el 96% de las empresas se encuentran constituidas legalmente; el 4% restante corresponde a establecimientos de comercio el cual no ha realizado los tramites de constitución.

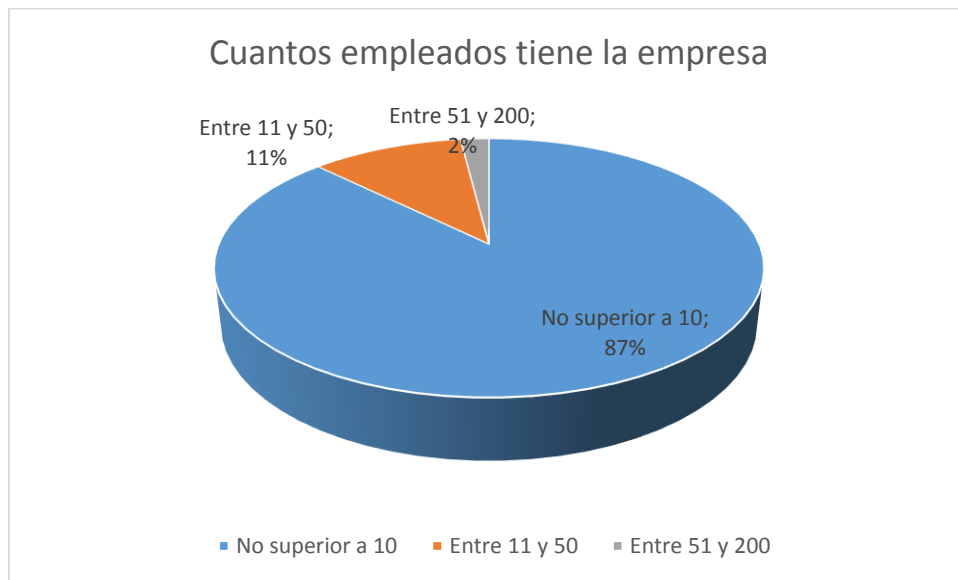


*Figura. 3* Constitución legal

Fuente: Elaboración propia de los autores

## Cuantos empleados tiene

El 87% de las empresas respondieron que el personal con el cual desarrollan su objeto social son con menos de 10 personas; el 11% correspondiente a dos empresas funcionan entre 11 y 50 empleados, y 1 de las empresas a la cual se les aplico el cuestionario refiere estar en el grupo de entre 51 y 200 empleados esta última representa el 2% del grupo.

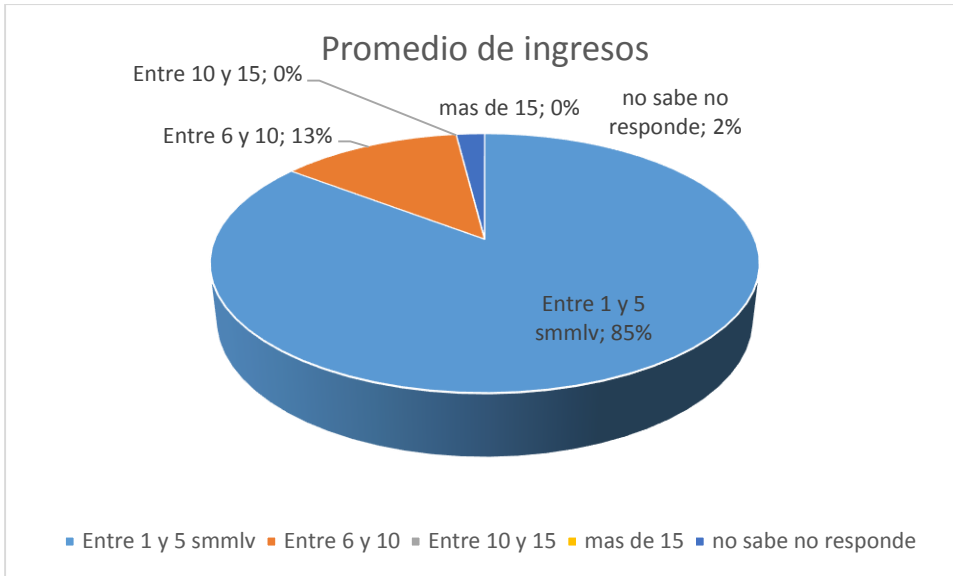


*Figura. 4* Número de empleados

Fuente: Elaboración propia de los autores

## Promedio de ingresos

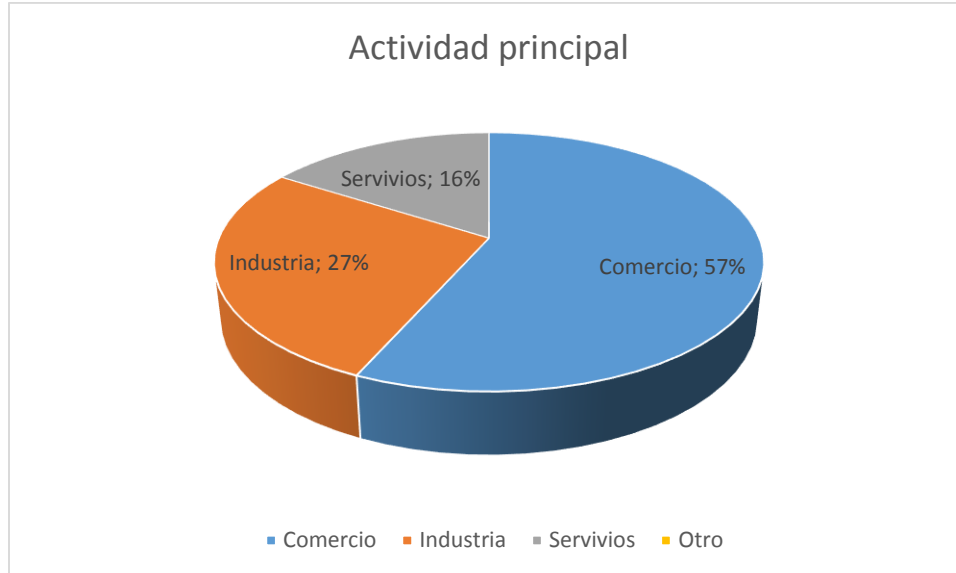
Las empresas se les definió un rango de ingresos de acuerdo a la clasificación de las pymes, el 85% afirma que sus ingresos se encuentran delimitados entre 1 y 5 smmlv, el 13% entre 6 y 10 smmlv; 2% restante prefiere no entregar ese tipo de información ya que se considera de confidencialidad para la empresa.



*Figura. 5* Promedio de ingresos expresados en SMMLV.

Fuente: Elaboración propia de los autores

Actividad principal



*Figura. 6* Actividad principal

Fuente: Elaboración propia de los autores



En la anterior grafica se puede evidenciar la distribución en porcentaje de acuerdo con la actividad económica desarrollada por las empresas a las cuales se le aplico el cuestionario; su distribución se encuentra de la siguiente manera 57% sector comercial; 27% Industrial; 16% servicios, esto nos permite determinar qué tipo de asesoría se puede brindar dependiendo de las actividades que desarrollen para llevar a cabo su objeto social.

### Funciona en instalaciones propias

Referente a la pregunta de si funcionan o no en instalaciones propias las empresas responden el 91% correspondiente a las empresas que no son propias las instalaciones, el 9% restante refiere que las instalaciones si son propias, esto en cierta forma permite generar mayor estabilidad al empresario ya que con respecto a la implementación del SG-SST, al tener que realizar la inversión en algunos recursos de tipo económico genera un poco más de confianza que sea en instalaciones propias, sin embargo es importante resaltar que la cantidad de empresas que desarrollan su actividad en instalaciones propias es menor.



*Figura. 7* Tipo de instalaciones

Fuente: Elaboración propia de los autores

## Modelo organizacional

La pregunta direccionada a si se cuenta o no con un modelo organizacional tiene el propósito de identificar si en la empresa cuentan con una escala jerarquica identificada, del cuestionario diagnostico se reflejan los siguiente resultados el 29% no cuentan con un modelo organizacional estructurado, el 71% si manejan algún tipo de jerarquía y organigrama en la empresa o establecimiento de comercio. Parte de este resultado es positivo por que el hecho de que cuenten con un modelo organizacional puede ser organizaciones prestas e interesadas a recibir algún tipo de asesoría en la implementación del SG.- SST.



*Figura. 8* Cuenta con modelo organizacional

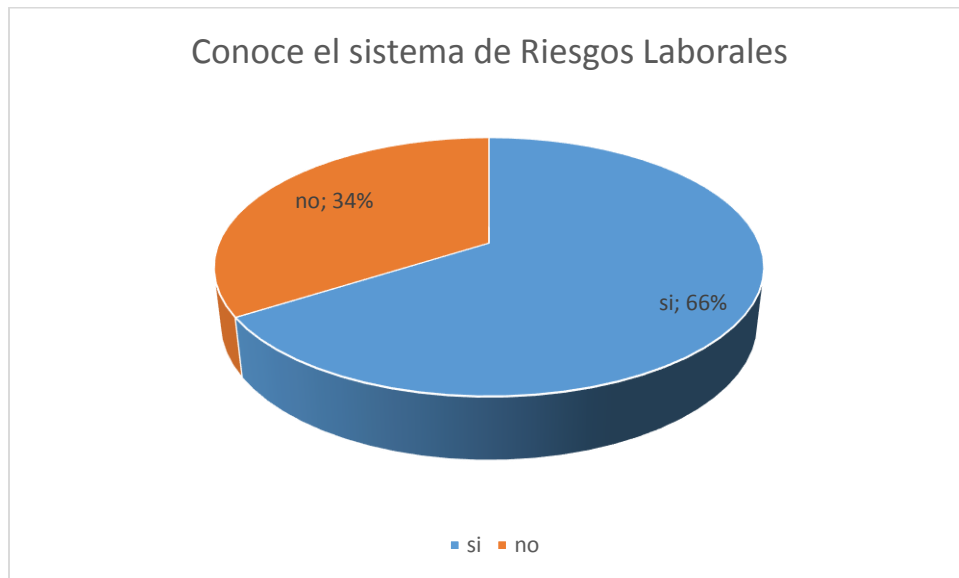
Fuente: Elaboración propia de los autores

## Preguntas enfocadas hacia las líneas de acción

### Conoce sistema de riesgos laborales

Dentro de la tabulación de esta pregunta se evidencio que el 66% de las empresas, sí tienen conocimiento de riesgos laborales, sin embargo se evidencia que los temas de los cuales ellos refieren tener conocimiento es que deben pagar una ARL a las personas que trabajan con ellos

inclusive a ellos mismos como propietarios, con respecto a otros temas de índole laboral denotan no conocer a profundidad, el 34% restante responde que no conoce nada acerca del tema.



*Figura 9* Conocimientos sobre SGRL

Fuente: Elaboración propia de los autores

Sabe que es SG-SST

Para las organizaciones se vuelve de obligatorio cumplimiento la implementación de un SG-SST, con el propósito de proteger al trabajador y mitigar tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades de tipo laboral, por ello es importante determinar si tienen algún conocimiento con respecto al tema, en la pregunta en referencia el 51% de las personas que respondieron el cuestionario dicen tener conocimiento acerca del SG-SST, el 49% restante no conoce nada del tema pero refiere que si les interesa conocer del tema si esto les va favorecer dentro de sus empresas.

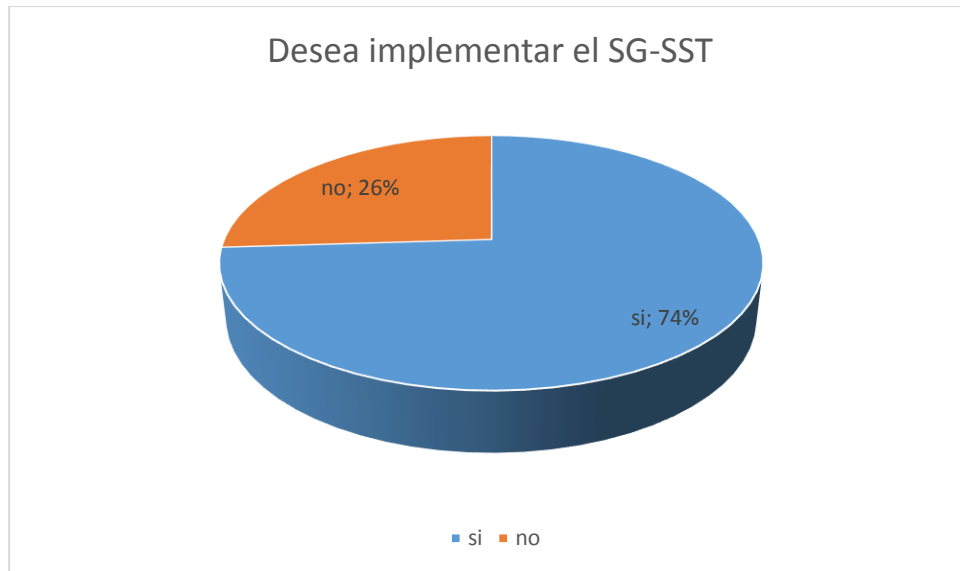


*Figura. 10* Conocimientos sobre SG- SST

Fuente: Elaboración propia de los autores

#### Desea implementar un SG-SST

El 74% de las empresas refieren que si se encuentran interesados en la implementación del SG-SST, es de resaltar que las empresas se encuentran en el sector aledaño a las instalaciones de la universidad, lo que puede generar un favor positivo con respecto a la creación de un consultorio para prestar asesorías en temas de interés para los empresarios, el 26% considera no estar interesado pero en su mayoría coincidió con la respuesta anterior en donde refieren no saben que es el SG-SST, por lo tanto se puede considerar que ya dando a conocer el temas son empresas que se pueden interesar en la implementación del mismo.

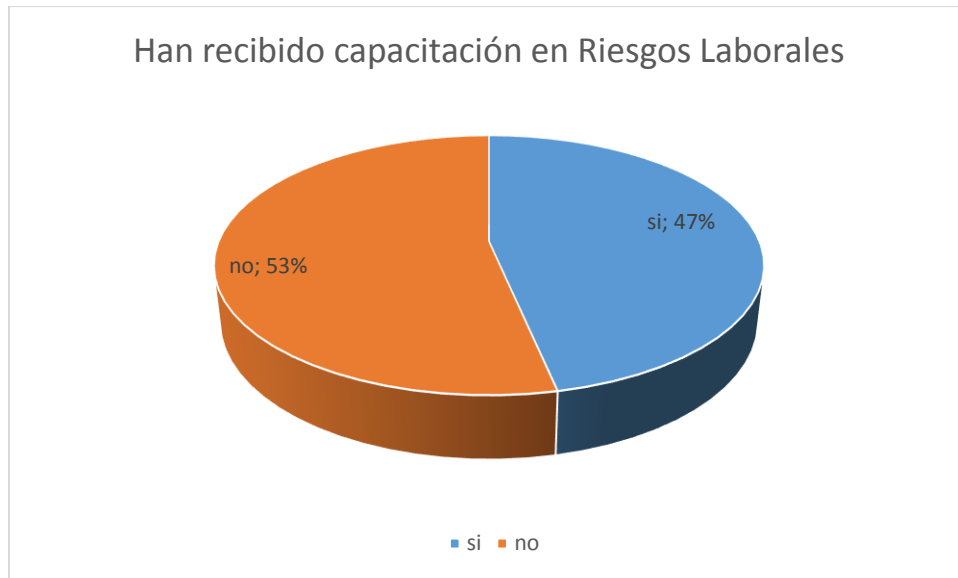


*Figura. 11* Interés en la implementación del SG-SST

Fuente: Elaboración propia de los autores

Sus empleados han sido capacitados en riesgos laborales

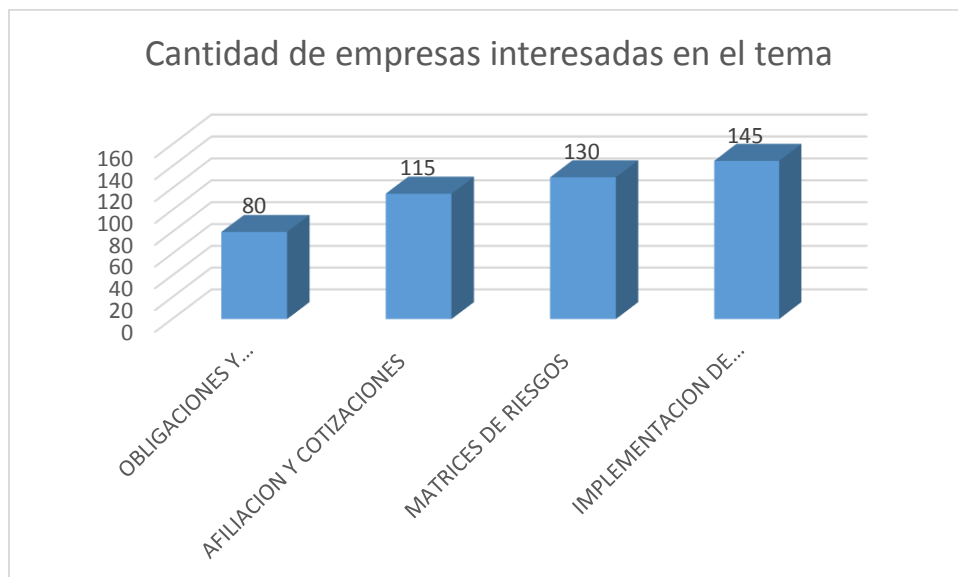
Esta pregunta tiene uno de los porcentajes más divididos con respecto a si han o no recibido capacitación con respecto al temas de riesgos laborales, el 47% de los empresarios abordados refieren que tienen algún leve conocimiento y que les han capacitado entes externos o personas independientes, el 53% restante refiere que no han sido capacitados con respecto al tema. En este sentido se abre una oportunidad para enfocar las capacitaciones con respecto a temas de riesgos laboral en las empresas que se encuentran ubicadas cerca de las instalaciones donde funciona la universidad Minuto de Dios.



*Figura.12* Capacitación en Riesgos Laborales

Fuente: Elaboración propia de los autores

¿En qué temas de Riesgos Laborales le gustaría recibir asesoría?



*Figura. 13* Temas de interés para la asesoría

Fuente: Elaboración propia de los autores

En esta pregunta los valores no se presentan de manera porcentual si no en valores absolutos, teniendo en cuenta que las empresas que respondieron al cuestionario tienen la posibilidad de responder que temas les interesa y es de selección múltiple.

De acuerdo a los resultados refleja que las empresas se encuentran interesadas en temas como asesoría en la implementación del SG-SST, seguido de las matrices de riesgos.

De acuerdo con los resultados presentados anteriormente se puede establecer:

- a) Por medio de la observación grupal se identificó un total de 212 empresas enmarcadas como pymes y establecimientos de comercio en la zona delimitada por los autores en un radio de acción de la sede Sabiduría de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, ubicada en el barrio Sosiego Sur que hace parte de la UPZ 36 San José.
- b) Respecto a la caracterización se realizó con una muestra de 150 empresas de las cuales se evidencian resultados como que la mayoría de empresas se encuentran legalmente constituidas como establecimientos de comercio, en promedio cuentan con un número de empleados no superior a 10 y existe en el sector diversidad de actividades; los resultados de la caracterización se evidencian en cada uno de los análisis de las preguntas del cuestionario.
- c) Se evidencia que las empresas diagnosticadas el 34.% no tienen conocimiento de SG-SST y riesgos laborales, lo que permite crear una oportunidad de interactuar la universidad a través de un consultorio en riesgos laborales, para generar de esa manera asesorías a los empresarios del sector y de esta manera tener un beneficio mutuo ya que permite que la institución interactúe con el sector productivo.
- d) Por otro lado en las líneas de acción a seguir de los temas que generan mayor interés al grupo al cual se le aplicó el cuestionario, son; matrices de riesgos; seguida de implementación del SG-SST y afiliaciones y cotizaciones.

## Capítulo IV. Conclusiones y Recomendaciones

Respecto a los resultados registrados se puede evidenciar:

1. Se realizó una consulta de material bibliográfico para identificar la zona y de esa manera contextualizar la UPZ 36 San José y delimitar el sector objeto de investigación.
2. Se realiza la aplicación de los instrumentos de investigación, para dar respuesta a los objetivos propuestos dichas actividades se desarrollan en zonas aledañas a la institución para identificar las empresas pymes del sector.
3. Se realiza una identificación de las empresas y establecimientos de comercio.
4. Se realiza caracterización de las empresas pymes y los establecimientos de comercio.
5. Se identifica cuáles son las líneas de acción que se pueden abordar en el momento de realizar asesoría a las empresas aledañas a la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Sabiduría.
6. Se genera una propuesta de estrategia, consistente en la creación de un Consultorio en Riesgos Laborales para apoyar las asesorías a los empresarios aledaños al sector de la sede Sabiduría de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

De acuerdo a lo anterior, es pertinente concluir en primer lugar la necesidad de las empresas abordadas en la presente investigación, objeto de estudio, en cuanto a recibir asesoría y capacitación en los temas referentes a Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, dados los resultados de los cuestionarios aplicados toda vez que el 34% de los consultados refiere no tiene conocimiento del tema, lo que implica no solo el desconocimiento e inaplicabilidad de la norma sino un riesgo considerable para la población trabajadora de este sector. En segundo lugar el 69% restante manifiesta tener conocimiento sobre el tema, identificando ese conocimiento de manera muy básica, pues se evidenció a través del instrumento aplicado, que su conocimiento es acerca del deber de pagar una ARL a las personas que trabajan con ellos inclusive a ellos mismos como propietarios, con respecto a otros temas de índole laboral y de seguridad y salud en el trabajo.



Es así como se logra establecer las siguientes líneas de asesoría:

1. Asesoría básica en el Sistema General de Riesgos Laborales y SST, que incluya capacitación en normatividad general y aplicable a cada actividad económica, conceptos, obligaciones y responsabilidades del empleador, afiliaciones y cotizaciones al SGRL y las consecuencias legales y económicas de la no afiliación y desprotección de los trabajadores por parte del empleador; la cual se dirige a las empresas y/o establecimientos de comercio que no tienen conocimiento alguno sobre el tema y a quienes no están interesados en el tema con el fin de sensibilizarlos en la importancia y consecuencias en el evento de presentarse ATEL en sus organizaciones.
2. Matrices de riesgos: Proporcionar la asesoría para las empresas y/o establecimientos de comercio que ya se encuentran en proceso de implementación de su SG-SST.
3. Implementación y seguimiento del SG-SST: Suministrar la asesoría para las empresas y/o establecimientos de comercio que ya han implementado su SG-SST, con el fin de garantizar la mejora continua y la protección constante de sus trabajadores.

En razón a las diferentes necesidades evidenciadas en materia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas y establecimientos de comercio de la muestra a conveniencia seleccionada dentro de la UPZ 36 San José, es pertinente proponer la creación de un Consultorio en Riesgos Laborales en los términos establecidos en la Resolución 1111 de 2017 con el fin de brindar apoyo a las Microempresas con menos de 10 trabajadores consistente en la asesoría y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera gratuita y bajo la supervisión de un docente con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, del Programa de Administración de Salud Ocupacional de la sede Sabiduría de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

De igual manera como lo establece la precitada norma quienes cuenten con el curso virtual de 50 horas establecido en la Resolución 4927 de 2016 y estén cursando el último semestre en programas profesionales en SST o especialización y cuenten con vínculo laboral con la empresa de menos de 50 trabajadores podrán realizar el diseño del SG-SST, bajo la supervisión de un

docente con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, sin costo para la empresa.

De esta manera, se estaría beneficiando no solo a las empresas y establecimientos de comercio aledaños a la institución educativa, sino que también a los estudiantes de Administración en Salud Ocupacional y de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el trabajo, generando una opción adicional de grado para los estudiantes quienes serían los que desarrollen las líneas de asesoría para cada caso en concreto, dentro de los límites y responsabilidades de la referida resolución.

Es así como se deja indicada esta estrategia para que sea objeto de un futuro proyecto de investigación desarrollar la viabilidad y factibilidad de la misma, con el fin de que sea propuesta a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en beneficio tanto de las empresas y establecimientos de comercio como de los estudiantes del Programa de Administración de Salud Ocupacional y la de Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Capítulo V Propuesta para la implementación del Consultorio en Riesgos Laborales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Vicerrectoría Bogotá Sur Sede Sabiduría

### Génesis de la Propuesta Pedagógica

#### a. Identificación y descripción

La presente propuesta consiste en la creación de un Consultorio en Riesgos Laborales de acuerdo a las facultades otorgadas por la resolución 1111 de 2017, a:

... las instituciones educativas que cuenten con programas de educación formal de nivel técnico, tecnológico, profesional, especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, o instituciones que ofrezcan programas, de formación para el trabajo y desarrollo humano en Seguridad y Salud en el Trabajo, están facultados para asesorar y capacitar en Seguridad y Salud en el Trabajo a las microempresas, de manera gratuita y bajo la supervisión de un docente con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, podrán diseñar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la verificación y firma del supervisor docente de la práctica, sin costos para las microempresas. (Resolución 1111, art. 6)

Lo anterior en razón a la necesidad que presentan las pymes del barrio el Sosiego de la UPZ 36 San José de la Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C., zona de influencia de la Sede Sabiduría de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Bogotá Sur, lo cual se evidenció en el estudio adelantado a 150 pymes consultadas.

En cumplimiento a la referida resolución, se brindará apoyo, asesoría y capacitación para el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a **las** microempresas de diez (10) o menos trabajadores y las pequeñas empresas de cincuenta (50) o menos trabajadores, sin importar su capital o medios de producción, para tal fin se proponen las siguientes líneas de asesoría:

Asesoría y capacitación en SST

Apoyo, asesoría y capacitación para el diseño, administración y ejecución del SG-SST

De acuerdo con la referida resolución estas asesorías serán prestadas por:  
Los estudiantes del programa Administración en Salud Ocupacional:  
Asesoría y capacitación en SST, bajo la supervisión de un docente con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera gratuita.

Diseño de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: con la verificación y firma del supervisor docente de la práctica, sin costos para las microempresas.

Vale la pena aclarar que estos servicios son totalmente gratuitos, beneficiando a la comunidad empresarial del sector y a los estudiantes se les da otra opción de grado que le permita cumplir con este requisito.

b. Objetivos

1. Proponer la creación del Consultorio en Riesgos Laborales para brindar
2. Desarrollar la propuesta de Consultorio en Riesgos Laborales a la Corporación Universitaria Minuto de Dios
3. Brindar asesoría y capacitación en SST y diseñar SG-SST, a las microempresas de diez (10) o menos trabajadores y las pequeñas empresas de cincuenta (50) o menos trabajadores de la UPZ 36 San José de la Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.

c. Justificación

Es preciso crear el Consultorio en Riesgos Laborales, dada la necesidad evidenciada en el proyecto de investigación de acuerdo a los resultados respecto del nivel de conocimiento en riesgos laborales y sobre la implementación y seguimiento al SG-SST de las 150 pymes consultadas del barrio el Sosiego de la UPZ 36 San José de la Localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.

De esta manera, se estaría beneficiando no solo a las empresas y establecimientos de comercio aledaños a la institución educativa, sino que también a los estudiantes de Administración en Salud Ocupacional y de la Especialización en Gerencia de Riesgos

Laborales y Seguridad y Salud en el trabajo, generando una opción adicional de grado para los estudiantes quienes serían los que desarrollen las líneas de asesoría para cada caso en concreto, dentro de los límites y responsabilidades de la referida resolución.

## Marcos de Referencia

### a. Antecedentes

El numeral 6.1 - 3) del artículo 6 Apoyo, asesoría y capacitación para el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la micro y pequeña empresa, de la resolución 1111 de 2017, establece:

...Los consultorios en riesgos laborales que constituyan, creen o conformen las instituciones educativas que cuenten con programas de educación formal de nivel técnico, tecnológico, profesional, especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, o instituciones que ofrezcan programas, de formación para el trabajo y desarrollo humano en Seguridad y Salud en el Trabajo, están facultados para asesorar y capacitar en Seguridad y Salud en el Trabajo a las microempresas, de manera gratuita y bajo la supervisión de un docente con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, podrán diseñar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la verificación y firma del supervisor docente de la práctica, sin costos para las microempresas. (Resolución 1111, art. 6)

De acuerdo con lo anterior, las instituciones educativas con programas de educación en Seguridad o Salud en el trabajo como es el caso de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, están facultadas para implementar el Consultorio en Riesgos Laborales a fin de brindar apoyo, asesoría y capacitación en riesgos laborales y para el diseño, administración y ejecución del SG-SST en la micro y pequeña empresa; es así como se ha determinado la necesidad de brindar esta asesoría a las pymes del área de influencia de la Uniminuto; con el fin de contextualizar la presente propuesta, a continuación se esboza a la luz del artículo Consultorio Riesgos Laborales en Colombia, de Safety publicado el 31 de enero de 2018, actualizado el 14 de octubre de 2018, cual es la situación en cuanto a implementación de Consultorios en Riesgos Laborales en Colombia.

Hay que tener en cuenta que la resolución no define el concepto de Consultorio en Riesgos Laborales, y tampoco existe normatividad que reglamente su conformación, por lo tanto aplicando la analogía jurídica revisan y aplican la normatividad pertinente a los Consultorios Jurídicos indicando lo referente a Consultorios en Riesgos laborales, en los siguientes términos:

- a. Serán creados por las instituciones educativas que cuenten con programas de educación formal de nivel técnico, tecnológico, profesional, especialización o maestría en seguridad y salud en el trabajo.
- b. Participarán los estudiantes de los programas en seguridad y salud en el trabajo.
- c. Los consultorios de riesgos laborales requerirán aprobación de una entidad gubernamental a solicitud de la institución interesada.
- d. Funcionarán bajo la dirección de profesores con licencia vigente en salud ocupacional.
- e. Ofrecerán servicios de SST de forma gratuita a microempresas. (SafetYA, 2018).

De igual manera establecen la situación actual sobre la implementación de los Consultorios en Riesgos Laborales en Colombia así:

Tabla 1

*Estado actual implementación Consultorios en Riesgos Laborales*

UNIVERSIDAD	PROGRAMAS	CRL AL 14 DE OCTUBRE DE 2018
Escuela Tecnológica de Oriente	Técnico Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	En proceso de creación
Fundación Universitaria Unihorizonte	Ingeniería Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional Técnico Profesional en Seguridad e Higiene Industrial	En proceso de creación

UNIMINUTO – Regional Pereira	Administración en Salud Ocupacional a Distancia del Centro Regional Pereira – Seccional Bello	En proceso de creación
Fundación Universitaria del Área Andina Colombia	Especialización en Gerencia en Salud y Seguridad en el Trabajo	No tiene
Fundación Universitaria Konrad Lorenz	Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	No tiene
Corporación Universitaria Minuto de Dios	Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales	No tiene
Fundación Universitaria San Mateo	Ingeniería en Seguridad para el Trabajo articula con Tecnología en Seguridad y Salud Ocupacional	No tiene
Politécnico Grancolombiano	Profesional en Gestión de la Seguridad y Salud Laboral	No tiene
Pontificia Universidad Javeriana	Especialización en Salud Ocupacional Maestría en Salud Ocupacional	No tiene
UNAD Universidad Abierta y a Distancia	Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo	No tiene
Universidad Católica de Manizales	Especialización Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	No tiene
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	Especialización Gerencia en Salud Ocupacional	No tiene
Universidad del Bosque	Especialización en Salud Ocupacional	No tiene

Universidad del Rosario	Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo	No tiene
Universidad EAN	Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo	No tiene
Universidad ECCI	Especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo	No tiene
Universidad Jorge Tadeo Lozano	Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo	No tiene
Universidad Manuela Beltrán	Especialización en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales	No tiene
Universidad Militar Nueva Granada	Pregrado-Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional	No tiene
Universidad Nacional de Colombia	Especialización en Salud Ocupacional	No tiene
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (Tunja)	Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo	No hay información
Universidad Piloto	Diplomado en Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	No tiene

Fuente: SafetYA. Recuperado de: <https://safetya.co/consultorios-de-riesgos-laborales-colombia/>.



b. Marco Legal

Tabla 2

*Marco legal vigente*

<b>NORMA</b>	<b>TEMA</b>
Constitución Política de 1991	Garantías y derechos fundamentales
Decreto 196 de 1971	Estatuto del ejercicio de la abogacía
Ley 9 de 1979	Código sanitario
Decreto 1295 de 1994	Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 593 de 2000	Por la cual se modifican los artículos 30 y 9 del Decreto 196 de 1971
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Decreto Ley 1295 de 1994
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 171 de 2016	Modificación de plazos para implementación del SG-SST.
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Nota: Se relacionan la normatividad aplicable o que desarrolla los diferentes aspectos que hacen parte del proyecto de investigación. Elaboración propia de los autores.

Ahora bien, respecto de los lineamientos legales para organizar e implementar el Consultorio en Riesgos Laborales se tomará como referente la estructura y los soportes normativos que regulan la constitución de los Consultorios Jurídicos en Colombia y con las competencias dadas por la Resolución 1111 de 2017 o la norma que la modifique o sustituya.

#### e. Marco Institucional

##### La obra Minuto de Dios:

... iniciada con el objetivo de promover el desarrollo integral de la persona humana y de las comunidades marginadas, tanto urbanas como rurales, y como expresión de un compromiso cristiano con los pobres, reconocidos como hijos de Dios y hermanos de los demás; también, como una exigencia de lucha solidaria por la justicia y un anhelo por lograr la igualdad y la paz. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2018).

Es así como en el año 1988 se inicia el proyecto para la creación de una institución de formación superior; el 1° de agosto de 1990. Mediante Resolución 10345 el Ministerio de Educación Nacional reconoce la personería jurídica a la Corporación Universitaria Minuto de Dios y aprueba sus estatutos. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2018).

Durante los 1991 a 1993 el ICFES concede licencia de funcionamiento a los programas de Licenciatura en Informática, Licenciatura en Filosofía, Licenciatura en Básica Primaria –con énfasis en Estética–, Administración, Ingeniería Civil y Comunicación Social –Periodismo, haciendo énfasis en el desarrollo social concorde con la experiencia de la obra El Minuto de Dios para formar profesionales que difundieran su filosofía social en el país, filosofía que aún continúa vigente; en la actualidad la Corporación tiene presencia a nivel nacional, ofertando múltiples programas de formación tanto tecnológica como profesional. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2018).

En la Vicerrectoría Bogotá Sur, se oferta el Programa de Administración en Salud Ocupacional, que de acuerdo con la Resolución 1111 de 2017, será el que brinde la asesoría y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo a la micro y pequeñas empresas del área de influencia de la universidad.

## Planeación Estratégica

### a. Análisis Organizacional, definición y formulación de estrategias

Tabla 3

#### *DOFA y Estrategias*

**CONSULTORIO EN RIESGOS LABORALES CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS VICERRECTORIA  
BOGOTA SUR "SEDE SABIDURIA"  
MATRIZ DOFA , DEFINICION Y FORMULACION DE ESTRATEGIAS**

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENZAS
D1 Disponibilidad de recursos por parte de la universidad	O1 Por mandato legal el servicio de asesoría se prestará de manera gratuita y sin ningún costo para la micro y pequeña empresa.	A1 Desinterés en el consultorio por parte de las pymes
D2 Contingencias financieras como recorte presupuestal o medidas de austeridad en el gasto	O2 Número de pymes del sector con desconocimiento en RL	A2 Cambios constantes en la normatividad en Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo
D3 Exceso de trámites administrativos	O3 No existencia de Consultorio en RL, se encuentra en proceso de implementación Uniminuto Regional Pereira Seccional Bello	A3 Dificultad en la implementación del SG-SST por la normatividad vigente
D4 Falta de interés de las directivas en la implementación del consultorio	O4 Normatividad por expedir que simplifique el diseño e implementación del SG-SST para pymes	A4 Supresión de los consultorios en riesgos laborales por expedición de normatividad
FORTALEZAS	DEFINICION Y FORMULACION DE ESTRATEGIAS	
F1 Disponibilidad personal docente Administración Salud Ocupacional	<p><b>DO</b></p> <p><b>D1-04:</b> El factor recurso se ve favorecido con la expedición de una norma que simplifique el SG-SST para las pymes, ahorrando tiempo de asesoría para la implementación del SG. <b>D2-01:</b> Al beneficiar a las pymes en cuanto a la asesoría en RL y SST genera un impacto positivo para la universidad dando a conocer el programa en la comunidad generando mayor demanda e ingresos por este concepto para la universidad.</p>	<p><b>FA</b></p> <p><b>F1/F2 - A1:</b> Mediante el conocimiento de docentes y estudiantes generar conciencia en las pymes de la importancia y consecuencias de la no observancia de la normatividad en RL y SST a fin de crear interés y que acudan al consultorio en busca de asesoría.</p> <p><b>F1/F2 - A2:</b> Los constantes cambios normativos son de conocimiento de docentes y estudiantes garantizando una acertada y</p>

F2 Disponibilidad estudiantes Administración de Salud Ocupacional	<b>D4O4:</b> Al darse un cambio normativo que simplifique el proceso de SG para la pymes puede generar interés en los directivos para que se considere la implementación del consultorio en riesgos laborales.	actualizada asesoría en RL y SST. <b>F3/A1:</b> El impacto que tiene la universidad respecto de la comunidad es una herramienta útil para generar interés en las pymes y accedan a la asesoría que brinda el consultorio.
F3 Impacto proyección social de la Universidad sobre la comunidad	<b>FO</b> <b>F1/F2 - O1/O2:</b> Con el conocimiento de los docentes y el desempeño de los estudiantes se prestará el servicio de asesoría y capacitación gratuita y sin ningún costo a las pymes del sector que desconocen los RL y SST.	<b>F4-A1:</b> Aprovechando el buen nombre y el reconocimiento de que goza la universidad se puede lograr acercamiento a las pymes aledañas a fin de generar interés en los temas y en el uso del consultorio.
F4 La asesoría, capacitación e implementación del SG se ofrece de manera gratuita y sin ningún costo para la micro y pequeña empresa.	<b>F1/F2 - O2/O4:</b> Docentes, estudiantes y pymes, se verán beneficiados con la expedición de normatividad que simplifique la implementación del SG-SST, teniendo en cuenta lo manifestado por algunos de las pymes al momento de realizar el diagnóstico en cuanto a la complejidad legal del SG.	
F5 Good will y reconocimiento de la Universidad	<b>F3-O1:</b> Con ayuda de proyección social se va fortalecer el apoyo a la comunidad, específicamente a las pymes a las cuales se les dará asesoría y capacitación en RL y SST de manera gratuita y sin ningún costo.	
F6 Ya se cuenta con infraestructura para ubicar el consultorio	<b>F4-O3:</b> Teniendo en cuenta que la Seccional Bello de Uniminuto se encuentra en proceso de implementación del consultorio, se puede generar alianza para apoyar la implementación del consultorio en RL de la Vicerrectoría Bogotá Sur	

Fuente: Elaboración propia de los autores

#### b. Objetivos estratégicos

1. Asesorar y capacitar en Seguridad y Salud en el Trabajo, a la micro y pequeña empresa de la UPZ 36 San José de la localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C.
2. Diseñar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la micro y pequeña empresa de la UPZ 36 San José de la localidad Rafael Uribe Uribe de Bogotá D.C...

c. Plan de acción

Una vez se cuente con la aprobación y la destinación de los recursos por parte de las directivas de la Vicerrectoría Bogotá Sur Corporación Universitaria Minuto de Dios se procede a adecuar las instalaciones donde funcionara el Consultorio en Riesgos Laborales, a fin de iniciar con la asesoría en Riesgos Laborales y SST a las pymes de la localidad.

Planeación Administrativa

a. Misión y Visión

**Misión**

El Consultorio en Riesgos Laborales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Vicerrectoría Bogotá Sur, es un programa desarrollado por el pregrado de Administración de Salud Ocupacional, encaminado a apoyar a la micro y pequeña empresa, a través de la prestación de los servicios de asesoría, capacitación, implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, facilitando el cumplimiento de la normatividad en Riesgos Laborales y garantizando la seguridad y salud de los trabajadores de estas organizaciones, dentro de la filosofía de proyección social que caracteriza la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

**Visión**

Para el 2021, el Consultorio en Riesgos Laborales de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Vicerrectoría Bogotá Sur, será reconocido en la localidad Rafael Uribe Uribe, como solución para la asesoría, capacitación en riesgos laborales, implementación y seguimiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las micro y pequeña empresa, dentro del marco de responsabilidad social y comprometido con la comunidad en desarrollo de la proyección social, realizando un trabajo articulado con las demás sedes de la Universidad, para ampliar la oferta de sus servicios y así beneficiar un mayor número de empresas ubicadas en el área de influencia de la Universidad.

b. Estructura organizacional

El Consultorio en Riesgos Laborales dependerá de la Vicerrectoría Bogotá Sur de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, teniendo en cuenta que la propuesta va dirigida a las pymes aledañas a la sede Sabiduría.

Se propone para el consultorio contar con una estructura administrativa y una estructura académica.

Estructura Administrativa

La estructura administrativa corresponde al recurso humano encargado de organizar y mantener el funcionamiento del consultorio en asesorías de Riesgos Laborales; desde esta área de supervisar y realizar la vinculación de los perfiles que desempeñan la función de asesores a las pymes; dar cumplimiento a los requisitos legales para constitución y manutención del consultorio; asegurar los recursos para el funcionamiento integral del consultorio.

Teniendo en cuenta lo anterior se propone como estructura Administrativa:

Coordinador de proyección social

Coordinador programa Administración en Salud Ocupacional

Asistente de consultorio Riesgos laborales

Estructura Académica

La estructura académica será la encargada de realizar la parte misional y operativa del consultorio; siendo los estudiantes del programa de administración de salud ocupacional los que presten la asesoría bajo la supervisión de un docente con licencia en Salud Ocupacional o SST. De igual manera como lo establece la precitada norma quienes cuenten con el curso virtual de 50 horas establecido en la Resolución 4927 de 2016 y estén cursando el último semestre en programas profesionales en SST o especialización y cuenten con vínculo laboral con la empresa de menos de 50 trabajadores podrán realizar el diseño del SG-SST, bajo la supervisión de un docente con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, sin costo para la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior la estructura académica queda de la siguiente manera:  
Coordinador del programa Administración en Salud Ocupacional  
Docentes del programa con asignación en planes de trabajo para desarrollar actividades en el consultorio de Riesgos Laborales.  
Estudiantes del programa que cuente con los requisitos para desarrollar su práctica de opción de grado en el consultorio.

c. Administración de Recursos

Atendiendo a la propuesta y recomendación planteada en donde se refiere que las asesorías serán gratuitas a las pymes aledañas a la sede Sabiduría, Universidad Minuto de Dios; como tal no existe unos recursos que ingresen producto de servicios de parte del consultorio.

Sin embargo es importante determinar de parte de la estructura Administrativa del consultorio el aseguramiento de los recursos para el funcionamiento del mismo.

Hay que recordar que con esta estrategia se estaría beneficiando no solo a las empresas y establecimientos de comercio aledaños a la institución educativa, sino que también a los estudiantes de Administración en Salud Ocupacional y de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el trabajo, generando una opción adicional de grado para los estudiantes quienes serían los que desarrollen las líneas de asesoría para cada caso en concreto, dentro de los límites y responsabilidades de la referida resolución.

d. Inversión Inicial y financiamiento

Inversión inicial

Como la propuesta va dirigida a que el consultorio funcione en las instalaciones de la sede Sabiduría la propuesta de inversión inicial corresponde a:

*Presupuesto Inversión Inicial*

RUBRO	TIPO DE RUBRO	PRESUPUESTO
Adecuación de infraestructura (Oficina)	Inversión	\$ 3.000.000
Mano de Obra	Operación	\$6.426.800
Equipos computo	Inversión	\$ 3.000.000
Muebles y encerados	Inversión	\$2.100.000
Materiales	Operación	\$600.000
Publicidad	Operación	\$1.000.000
<b>Total Gastos Inversión inicial</b>		<b>\$16.126.800</b>

Discriminación de los gastos relacionados anteriormente:

En la proyección realizada se establece un formato que permite determinar el tipo de rubro que se realiza en los desembolsos propuestos, cabe resaltar que el anterior presupuesto fue elaborado con base en cotizaciones de cada uno de los ítems relacionados y se clasifican en desembolsos de Inversión y en desembolsos de operación.

Los desembolsos clasificados como inversión tienen la característica que se realizara por única vez en el momento de montar el consultorio y como se evidencia hace referencia a la adquisición de activos fijos.

Los desembolsos correspondientes a operación tiene la característica que se encuentran presentes en mayor o menor proporción dependiendo si son costos fijos o variables; pero se presentaran de manera permanente todos los meses.

**Adecuación e infraestructura:** Corresponde a los desembolsos de dinero realizados para preparar y organizar las instalaciones donde funcionara el consultorio, en el dinero representado en este rubro se realizaron cotizaciones de pintura y adecuación de la estructura física del consultorio.



**Mano de obra:** El propósito de la mano de obra del consultorio como quedo establecida en la estructura tanto Administrativa como Académica y apoyados en la Resolución 1111 de 2017, es realizar el manejo del consultorio con la mano de obra de los docentes y estudiantes de la sede Sabiduría de la carrera Administración en Salud Ocupacional y Especialización en Gerencia de Riesgos Seguridad y Salud en el trabajo.

En este sentido el presupuesto reflejado en este rubro corresponde a una proyección de los salarios de los cargos que ya se encuentran en la institución:

1 coordinador de Proyección Social

1 Coordinador de programa Administración en Salud ocupacional

1 Auxiliar consultorio Jurídico

1 Docente tiempo completo programa Administración en Salud Ocupacional

2 Docentes medio tiempo programa Administración en Salud Ocupacional

Estudiantes

Teniendo en cuenta que esta personas hacen parte integral de la nómina de la universidad lo ideal es establecer tiempos en los planes de trabajo de los mismos para que aporten en el funcionamiento del consultorio por lo tanto en la proyección anterior mente descrita se tomó el 50% del valor desembolsado por concepto de salarios.

**Equipos de cómputo:** Desembolso para la compra de 2 equipos de cómputo que operaran en el consultorio para tener atención al público y manejo de información.

**Muebles y encerres:** Corresponde a los escritorios los cuales inicialmente será 3 puestos de trabajo sencillos en donde se pueda realizar atención al público del consultorio, y adicionalmente un archivador donde se pueda llevar la documentación de los potenciales usuarios del consultorio. (Pymes) aldañas a la sede Sabiduría, universidad Minuto de Dios.

En estos puestos de trabajo se proyecta el desembolso de acuerdo a 3 cotizaciones realizadas de muebles y encerres, por lo tanto se toma un promedio; cabe resaltar que todo depende de los procesos de compras establecidos por la institución y de los proveedores que frecuenten; es posible como cualquier tipo de presupuesto que tenga variaciones en los valores de manera positiva o negativa.

**Materiales:** En esta proyección se incluye todo los elementos de papelería y útiles necesarios para asegurar la atención a los asesorados.

**Publicidad:** En este rubro de proyecto un valor con el propósito de impulsar y dar a conocer el consultorio a los potenciales usuarios del mismo, allí depende de los diferentes medios que se puedan utilizar desde el área de mercadeo.

En este rubro se puede utilizar los recursos en temas de volanteo, vallas, pancartas, redes sociales, entre otros.

### Análisis de Riesgos

Corresponde al análisis que se debe hacer frente a los riesgos que se pueden presentar durante la implementación de la Estrategia Pedagógica.

El primer riesgo se considera la disponibilidad de los recursos tanto económicos, financieros, físicos y humanos necesarios para la implementación del Consultorio en Riesgos Laborales, de igual manera se puede presentar la falta de interés de las directivas de la universidad para la materialización de la propuesta.

En el evento en que se logre implementar el consultorio, se puede presentar falencias en la socialización de la existencia del consultorio respecto de la comunidad y las pymes aledañas a la sede Sabiduría, de igual manera, la falta de interés por parte de las pymes respecto del tema y de acudir al consultorio. Puede darse que una vez implementado el consultorio falte seguimiento y control de la universidad lo que pone en riesgo la continuidad del mismo.

### **Recomendaciones**

- a) Dar a conocer la existencia del Consultorio en Riesgos Laborales.
- b) Difundir en los estudiantes esta alternativa como opción de grado.
- c) Realizar seguimiento de las asesorías impartidas.
- d) Realizar capacitaciones a las pymes del sector con el fin de que conozcan la importancia y obligatoriedad respecto de los parámetros en Riesgos Laborales y SST
- e) Realizar un seguimiento a la ejecución del consultorio a fin de determinar si se ha cumplido con los objetivos propuestos.

## Lista de Referencias

ACOPI (2018). Apoyando a las empresas en SG-SST. Recuperado de:  
(<https://acopi.org.co/acopi-apoyando-a-las-empresas-en-sgsst/>)

Alcaldía Mayor de Bogotá (22 de junio de 2004). [Decreto 190 de 2004]. Compilatorio Decretos Distritales 619 de 2000 y 469 de 2003. Registro Distrital 3122

Alcaldía Mayor de Bogotá (31 de mayo de 2004). [Decreto 176 de 2006]. Reglamento de la Unidad de Planeación Zonal 36 San José. Recuperado de: <http://www.bogota.gov.co/>

Anzola, S. (2002). empresas. MCGRAW-HILL, Artículo electrónico La influencia de las barreras a la innovación que limitan la competitividad y el crecimiento de las pymes manufactureras, 35, Recuperado de:  
<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu:8000/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=bb720923-de65-40ef-9ef8-867130266f0f%40sessionmgr4008&vid=4&hid=4001>

Carranza, C (2016). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Recuperado de:  
<http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/5838>

Código de comercio [Código]. (1971)

Congreso de Colombia. (10 de junio de 2000) Ley promoción y desarrollo de las Mipymes. [Ley 590 de 2000]. DO: 44078

Congreso de Colombia. (2 de agosto de 2004) Ley Mipymes. [Ley 905 de 2004]. DO: 45628

Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012) Ley modificatoria del sistema de riegos laborales. [Ley 1562 de 2012]. DO:48.488.

Constitución política de Colombia. [Const.] (1991)

Corporación Universidad Minuto de Dios. (2018). Historia Uniminuto. Recuperado de: <http://www.uniminuto.edu>. 18 de noviembre de 2018.

Franco, M.(2012). Factores determinantes del dinamismo de las PYMES en Colombia. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=102808>

González, S. (2011). Sistemas integrados de gestión, un reto para las pequeñas y medianas empresas. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/48473/1/MarthaLuciaGonzalezOsorio.pdf>

Marulanda, C (2016). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de Colombia. Recuperado de: <file:///C:/Users/Ley/Downloads/La%20Cultura%20Organizacional%20y%20las%20Competencias%20para%20la%20Gesti%C3%B3n.pdf>

Ministro de Trabajo. (27 de marzo de 2017). Estándares mínimos del SG-SST. [Resolución 1111 de 2017]. DO: 50.189

Presidente de Colombia. (22 de junio de 1994) Se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales [Decreto ley 1295 de 1994]. DO. 41.405

Presidente de Colombia. (26 de mayo de 2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2017>, 5 de octubre de 2017

Página Ministerio de Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021>

Página Secretaria Distrital de Planeación. BOLETÍN ESTADÍSTICO # 5 DINÁMICA EMPRESARIAL DE BOGOTÁ I TRIMESTRE DE 2018 Con base en información del registro

mercantil de la Cámara de Comercio de Bogotá Este documento presenta una descripción de la dinámica de creación de empresas y establecimientos de comercio.

Presidente de Colombia. (22 de junio de 1994) Se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales [Decreto ley 1295 de 1994]. DO. 41.405

Presidente de Colombia. (2015) Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. Recuperado de:  
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+27+de+julio+de+2018.pdf/ef22f64e-574d-ec3e-af6a-2368f9349e74>

Romero, L. E. (2006). COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD en empresas familiares pymes Una aproximación desde la interacción familia-empresa. *Revista Escuela de administración de negocios*, (57), 131-142.

Res-6045-2014-Anexo-Plan-Nacional.pdf 1 / 28

Safetya (2018). Consultorio de Riesgos Laborales en Colombia. Recuperado de:  
(<https://safetya.co/consultorios-de-riesgos-laborales-colombia/>)