

**Implementación y divulgación del SG-SST para los empleados nuevos en la empresa
Belinda Store en Bogotá, Cali y Manizales en 2024**

Diana Isabel Burbano Arango

Albeiro Danilo Urbano Guerrero

Docente

Christian Soto Vallejo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2025

Dedicatoria

Dedico este proyecto académico a mis padres, a mi hijo, a mi familia y a mis amigos, quienes han tenido fe en mí y en el esfuerzo que he invertido durante todo este tiempo para finalizar mi formación y adquirir conocimientos de cada etapa recorrida. También a mi querida amiga Pauline, cuya compañía será evidente en este trabajo académico.

Agradecimientos

Agradezco especialmente a mi gran amiga Pauline Vélez, dueña y Gerente general de las tiendas Belinda Store, quien siempre me acompañó y proporcionó la información de su empresa para cada uno de los trabajos realizados durante mi carrera profesional, y espero que este trabajo de grado no solo sea eso sino un apoyo y una mejora para su empresa que cada día crece y genera más empleo en nuestro país.

Diana Isabel Burbano Arango

Quiero manifestar mi más sincero aprecio a todas las personas que han sido clave en la elaboración de este proyecto. A mi familia, por su respaldo incondicional, su paciencia y por estar siempre a mi lado, proporcionándome la fortaleza y la motivación necesarias para seguir adelante, incluso durante los períodos más complicados. A mi esposa, por su amor, comprensión y apoyo constante durante todo este trayecto. Su fe en mí y su incesante apoyo ha sido esencial para alcanzar esta meta. Gracias por permanecer siempre a mi lado. Y, desde luego, a mis educadores y guías, por su ayuda invaluable, compromiso y enseñanzas. Su conocimiento y consejos han sido fundamentales para el progreso de este trabajo, y su fe en mi capacidad ha sido una fuente de gran inspiración. A todos ustedes, les ofrezco mi más sincero agradecimiento.

Albeiro Danilo Urbano Guerrero

Resumen

Este estudio se centró en el problema de la inadecuada aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en pequeñas empresas o Pymes en Colombia. Esto se debe al desconocimiento de la normativa vigente y a la escasa asistencia de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL, lo cual tiene repercusiones económicas y afecta la efectividad laboral.

La implementación y divulgación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo SG-SST estará a cargo de la Administradora de la empresa quien hace a su vez la función de encargada y responsable del personal, y por ser una empresa de menos de 10 empleados será nombrada como la Vigía de Salud, quien hará seguimiento del programa de SST.

Al implementar y divulgar el SG-SST todos los colaboradores serán responsables de gestionar y reportar los incidentes laborales que se presenten, para que la empresa Belinda tome medidas correctivas para evitar accidentes laborales y así crear ambientes seguros.

Es una investigación con enfoque cualitativo y de tipo descriptivo, lo que nos permitió recopilar los datos sin manipulación de la información y profundizar en el objeto de estudio por medio de encuestas a los colaboradores de la empresa.

Palabras Claves: Implementación y divulgación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, PYMES, Incidentes y Accidentes Laborales, Administradoras de Riesgos Laborales ARL.

Abstract

This study focused on the problem of inadequate application of the Occupational Health and Safety Management System in small businesses or SMEs in Colombia. This is due to the lack of knowledge of current regulations and the poor assistance of the Occupational Risk Administrators, ARL, which has economic repercussions and affects work effectiveness.

The implementation and dissemination of the SG-SST Workplace Safety and Management System will be in charge of the company's Administrator, who in turn acts as person in charge and responsible for the personnel, and since it is a company with less than 10 employees, it will be appointed as the Health Watcher, who will monitor the OSH program.

By implementing and disseminating the SG-SST, all employees will be responsible for managing and reporting work incidents that arise, so that the Belinda company can take corrective measures to avoid work accidents and thus create safe environments.

It is research with a qualitative and descriptive approach, which allowed us to collect the data without manipulating the information and delve deeper into the object of study through surveys of the company's collaborators.

Keyword: Implementation and dissemination, Occupational Health and Safety Management System, PYMES, Occupational Incidents and Accidents, ARL Occupational Risk Administrator.

Tabla de Contenido

Introducción	9
Planteamiento del Problema	10
Justificación de la Investigación	12
Objetivos	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Antecedentes	14
Marco Teórico.....	16
Marco Legal	18
Metodología de la Investigación.....	22
Población.....	22
Resultados	24
Análisis por Áreas Críticas:	25
Conclusiones	27
Recomendaciones	29
Anexos	30
Programa de Incentivos y Compensación para el personal	31
Plan de comisiones o incentivos para el personal de ventas	31
Evaluación de Desempeño	32
Bibliografía	33

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Población de la empresa</i>	23
Tabla 2 <i>Encuesta a colaboradores</i>	24

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Estadísticas de accidentes laborales de 2020 a 2024</i>	15
Figura 2 <i>Formato para la investigación (encuesta)</i>	30
Figura 3 <i>Plan de compensaciones e incentivos</i>	31

Introducción

En este proyecto de grado vamos a centrarnos en el programa de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa **Belinda Store**, se divulgará a todo el personal nuevo y antiguo, y se implementarán campañas de promoción y prevención en la salud, se participará de los simulacros programados por la empresa y por la zona y se elegirá el vigía de seguridad y salud en el trabajo, (Decreto 1295 de 1994, artículo 35); todo esto con el fin de evitar multas por el Ministerio de Trabajo y además para evitar accidentes laborales o ausentismo por incapacidades laborales.

Planteamiento del Problema

El desconocimiento del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cuando ingresa el personal nuevo a la empresa propicia, en la organización, el aumento de los indicadores sobre accidentes laborales. La capacitación que reciben los empleados está enfocada principalmente en los productos, el cumplimiento de las ventas, las políticas de la empresa y la preparación en la ejecución de las ventas, sin embargo, no se fomenta una cultura de prevención en SST.

Este vacío en la formación preventiva puede identificar una deficiencia desde el área de recursos humanos, tanto en la implementación de un programa de SST como en su inclusión dentro del programa de capacitación, además la falta de responsabilidad en este tema y la ausencia de un encargado que se responsabilice de incluir la SST en el proceso capacitación, contribuyen a la escasa preparación en estos temas.

La deficiencia de un programa de SST para todo el personal (nuevo y antiguo), si no es replicado a todo el personal, genera altos costos para la empresa, debido a la ausencia laboral por diversas razones, esto incluye por ejemplo, el desconocimiento general sobre el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP), la falta de entrenamiento en procedimientos de seguridad y manejo de equipos, la desorganización de la bodega, la ausencia de señales de advertencia frente a suelos resbaladizos, y el estrés o la fatiga a la que pueden estar sometidos los empleados; estos factores aumentan las probabilidades de cometer errores y causar lesiones musculares, resbalones, tropiezos, caídas de altura, golpes, cortes, atrapamientos.

Según un estudio de la Universidad Nacional de Colombia (2019), el desconocimiento sobre las normativas de seguridad y la falta de una adecuada formación en el manejo de riesgos laborales incrementan significativamente la tasa de accidentes en las bodegas y centros de distribución, lo cual repercute directamente en la productividad y seguridad de los

trabajadores. Esta situación también implica el riesgo de que los incidentes y accidentes laborales no sean reportados de manera oportuna, lo cual podría generar multas, falta de cobertura o el no pago de incapacidades y tratamientos pertinentes.

Todas estas situaciones deben ser analizadas dentro de las posibles situaciones de riesgo en la implementación del programa SG-SST de la empresa, desarrollando e implementando entrenamientos preventivos y correctivos que mitiguen los riesgos mencionados, evitando consecuencias negativas para la organización y sus empleados.

Con todo lo anterior, surge la pregunta problema para este trabajo: ¿De qué manera el área de talento humano puede generar estrategias que mitiguen el riesgo y fomenten una cultura de cuidado al personal de la bodega de Belinda Store?

Justificación de la Investigación

La empresa Belinda Store se ha centrado principalmente en alcanzar objetivos de ventas, en el diseño de incentivos para lograrlos y en fomentar un buen ambiente organizacional. Sin embargo, no ha establecido una cultura sólida de prevención en seguridad y salud para sus empleados.

La implementación y promoción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), además de cumplir con el decreto 1072 de 2015 y evitar sanciones por incumplimiento, busca proteger la integridad de todo el personal durante su jornada laboral, al realizar tareas relacionadas con sus responsabilidades y seguir las instrucciones de sus superiores.

El impacto a largo plazo de la implementación y divulgación del SG-SST se va a reflejar en ambientes laborales mejorados, un mayor bienestar y calidad de vida en el trabajo, una disminución en las tasas de ausentismo debido a enfermedad, una reducción en las tasas de accidentalidad por incidentes y mejora también la productividad y calidad en el servicio.

Objetivos

Objetivo General

Implementar estrategias efectivas para reducir el riesgo de pérdidas económicas por el ausentismo laboral y/o por posibles multas al incumplir el SG-SST.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico de las condiciones laborales actuales para identificar áreas de mejora y, posteriormente, desarrollar un plan de acción que promueva condiciones laborales más adecuadas y saludables.

Desarrollar campañas de promoción y prevención de la salud en el trabajo e identificación del origen de las enfermedades y accidentes laborales.

Elaborar un plan detallado para las actividades del SG-SST que se realizarán en el primer semestre de 2025.

Antecedentes

Investigaciones han señalado la importancia del SG-SST en la prevención de riesgos laborales y su impacto positivo en la productividad empresarial. Por ejemplo, un estudio realizado por Álvarez et al. (2020) sobre la implementación del SG-SST en pequeñas y medianas empresas en Colombia concluyó que aquellas que adoptaron estas prácticas experimentaron una reducción significativa en incidentes laborales, así como una mejora en el desempeño organizacional. Asimismo, García y Pérez (2021) analizaron las barreras para implementar el SG-SST en empresas del sector logístico, destacando que la falta de recursos y el desconocimiento normativo son los principales obstáculos, pero que la sensibilización de la alta dirección y la capacitación continua pueden ser factores clave para superar estos desafíos.

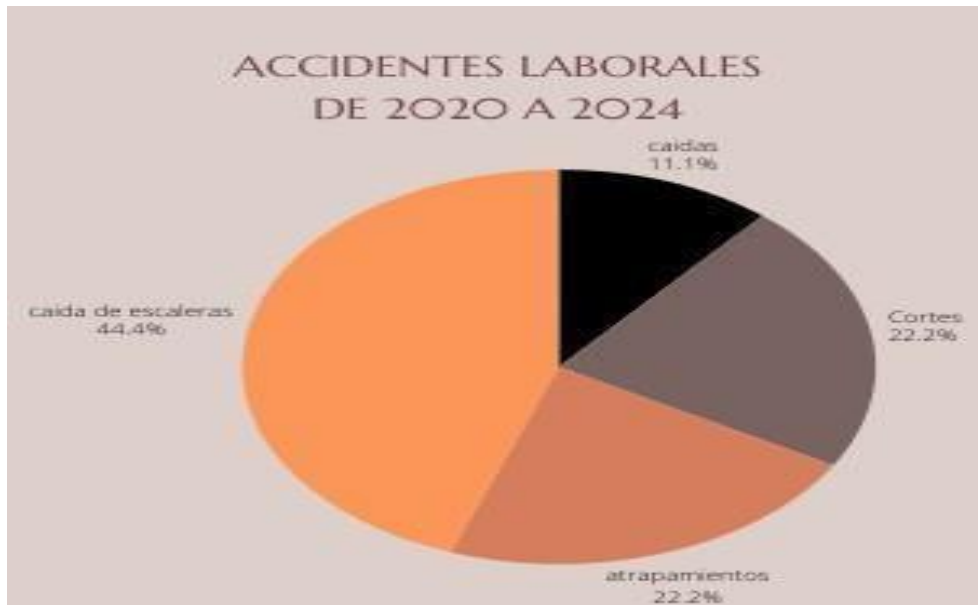
Álvarez, J., Ramírez, M., & Ortiz, L. (2020). Impacto del SG-SST en la reducción de riesgos laborales en las pymes colombianas. Este estudio analizó el impacto de la implementación del SG-SST en pequeñas y medianas empresas (pymes) de Colombia, mostrando que la adopción de estas medidas tiene efectos positivos significativos: *“Las empresas que implementaron el SG-SST experimentaron una reducción del 35% en los accidentes laborales y un aumento del 20% en la productividad durante el primer año. Esto se debió a la sistematización de los procesos de identificación y control de riesgos, así como a un aumento en la conciencia de seguridad de los empleados”*. Este hallazgo refuerza la opinión de que SG-SST no es sólo un requisito legal sino también una herramienta estratégica para mejorar la seguridad y la eficiencia organizacional.

García, C., & Pérez, R. (2021). Barreras y estrategias para la implementación del SG-SST en el sector logístico en Colombia. Este artículo analiza los principales desafíos en la implementación de SG-SST para empresas del sector logístico, destacando aspectos que limitan su adopción y posibles soluciones: *“Las mayores barreras para implementar SG-SST”* incluyen la falta de recursos financieros, la falta de conocimiento regulatorio y la

resistencia cultural. Sin embargo, estrategias como la capacitación continua, la concientización de la alta dirección y el uso de incentivos económicos pueden facilitar su adopción.

Figura 1

Estadísticas de accidentes laborales de 2020 a 2024



Marco Teórico

Tesis de grado: “Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” (Florez, 2020)

La empresa debe tener la verificación de la normatividad legal y lineamientos que regulan la implementación del (SG-SST) dando cumplimiento a las políticas de protección de los trabajadores frente al bienestar de los mismos y su eficiencia depende de la manera como se implemente de modo que contribuya al logro de los objetivos, dando claridades adicionales a la implementación, entre ellas la obligación de las Administradoras de Riesgos Laborales de prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del decreto. (p.16).

Tesis de grado: “Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Digitex -Campaña Tele-mercadeo para el primer semestre del 2019”. Rojas et al., (2019)

El diseño, implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST con énfasis en gestión del conocimiento, permitirá al empresario sensibilizarse de la importancia de realizar una inversión que a futuro será representada en la salud y bienestar de los trabajadores, ayudará a que se promueva el bienestar social entre todos los trabajadores, ya que la gestión del conocimiento crea un valor para todos los procesos que se lleven a cabo dentro de la empresa, donde el trabajador se apropia en la elaboración, transformación y divulgación del conocimiento el cual se verá reflejado en los resultados que obtenga la empresa.(p.11)

Las pymes en Colombia no tienen como prioridad invertir en el SG-SST porque lo ven con un gasto innecesario sin beneficios económicos para la empresa, y en otros casos es

porque desconocen el alcance de la Ley. Las ARL podrían involucrarse más en el asesoramiento a las pequeñas empresas y facilitar esta información, e inclusive, trabajar de la mano con entidades educativas como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para que los estudiantes hagan sus prácticas diseñando los SG-SST, de esta manera no solo las PYMES serán beneficiadas, sino que las ARL aportarían a la disminución de los siniestros y los futuros responsables de estas áreas, estarían realizando prácticas en el tema beneficiando a las organizaciones.

Libro “Investigación en Sistemas de Gestión.: Avances y retos de la gestión integral”

Peña Guarín et al.(2020)

Los recientes cambios en materia de SST en Colombia obligan a que todas las pymes tengan la necesidad de implementar el SG-SST, sin excepción de tamaño, actividad o sector. El reto para las pequeñas y medianas empresas es superar la carencia de sus recursos físicos, económicos y humanos para implementar adecuadamente el sistema. Es posible construir un sistema de gestión que surja del conocimiento, de la experiencia y de las ideas de los colaboradores interesados y conocedores del SST en cada sector empresarial, y que a su vez permita la interactividad y compromiso con los objetivos de la organización en busca de resultados.

Esta investigación apoya el proyecto, sobre la necesidad de poner en marcha el SG-SST en la empresa Belinda, ya que, al ser una PYME no está libre de seguir la normativa actual, a sí mismo al implementarlo generará un entorno seguro para el personal de la empresa y sus clientes externos.

Marco Legal

El marco legal colombiano que regula la seguridad y salud en el trabajo (SST) está compuesto por un conjunto de normas y principios orientados a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores. Estas leyes y disposiciones buscan mitigar los riesgos laborales y proteger tanto la salud física como la salud mental de los empleados. A través de un análisis de las principales leyes, decretos y resoluciones que establecen el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es posible identificar los requisitos y responsabilidades que deben asumir las empresas para asegurar el bienestar de sus trabajadores.

En primer lugar, el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia establece “que la seguridad social es un servicio público obligatorio, guiado por los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad” (ESCOBAR, 1991). Este artículo reconoce el derecho de los trabajadores a contar con un sistema integral de seguridad y salud que garantice la protección de su bienestar y el pleno ejercicio de sus derechos laborales. Además, señala “la obligación del Estado en la supervisión y orientación de este sistema, para que los trabajadores puedan acceder a condiciones de trabajo dignas y seguras” (ESCOBAR, 1991) (Congreso de Colombia, 1991). A través de este marco constitucional, Colombia establece el principio fundamental de que la seguridad en el trabajo es un derecho y una responsabilidad compartida entre empleadores y el Estado.

El título III de la **Ley 9 de 1979** de Colombia establece normas de salud ocupacional para proteger la salud de los trabajadores. Entre las disposiciones de la Ley 9 de 1979 en materia de salud ocupacional se encuentran:

1. Ministerio de Salud debe establecer los niveles de ruido, vibración y cambios de presión a los que pueden estar expuestos los trabajadores.
2. Los lugares de trabajo deben tener iluminación suficiente para garantizar la

seguridad y la visibilidad de los trabajadores.

3. Los lugares de trabajo deben tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco.

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Resolución 1016 de 1989: La resolución 1016 de 1989 fue expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. Esta resolución reglamentó los programas de salud ocupacional que los empleadores deben implementar en el territorio colombiano. El objetivo de esta resolución era velar por la salud, el bienestar y la vida de los colaboradores. Para ello, se buscaba mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores.

A continuación, la Ley 100 de 1993 establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud, cuyo propósito es cubrir los servicios médicos y los beneficios para los trabajadores, pero también establece la obligación de las empresas de proporcionar condiciones laborales seguras. Esta ley introdujo la necesidad de que las organizaciones implementaran medidas preventivas dentro de sus estructuras, como parte de una estrategia integral para evitar accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. La ley no solo aborda la atención en salud, sino que también establece el marco para la promoción de la prevención, la seguridad en el entorno laboral y el bienestar de los empleados (Ministerio de Salud y Protección Social, 1993).

Posteriormente, la Ley N° 1562 de 2012 modifica la Ley 100 de 1993 y se convierte en un hito en la regulación del SG-SST en Colombia. Esta ley “establece que todas las empresas, independientemente de su tamaño o número de empleados, deben implementar el SG-SST, un sistema que incluye no solo la prevención de accidentes y enfermedades laborales, sino también el desarrollo de programas y actividades orientadas a mejorar la calidad de vida en el trabajo” (COLOMBIA, 2012). En su Artículo 2, (COLOMBIA, Función

Pública, 2012) se establece la obligatoriedad para todos los empleadores de implementar medidas preventivas en sus organizaciones, lo que implica la formación continua de los empleados sobre los riesgos laborales, el uso adecuado de los equipos de protección personal (EPP) y la realización de capacitaciones relacionadas con la seguridad ocupacional. Además, el Artículo 6 “señala que los empleadores deben capacitar a los trabajadores sobre los riesgos laborales asociados a sus puestos, lo que garantiza que los empleados estén adecuadamente informados sobre cómo prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con su actividad” (Trabajo, 2017).

A nivel reglamentario, el Decreto N° 1072 de 2015, que es el Decreto Único Reglamentario del Ministerio de Trabajo, refuerza y clarifica las disposiciones contenidas en la Ley N° 1562. Este decreto establece que las empresas deben implementar el SG-SST de manera integral, desde el momento de la contratación hasta la capacitación y el monitoreo continuo. Además, “el decreto fortalece la obligación de los empleadores de brindar formación continua en seguridad y salud en el trabajo, y asigna al departamento de recursos humanos la responsabilidad de garantizar que el sistema sea implementado correctamente en todas las etapas del proceso laboral, asegurando su efectividad y cumplimiento” (GOV.CO, 2022).

Asimismo, la Resolución N° 1111 de 2017, emitida por el Ministerio de Trabajo, proporciona los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo que las empresas deben cumplir para proteger a sus trabajadores. Esta resolución es fundamental para la implementación del SG-SST, ya que detalla los requisitos y procedimientos que deben seguir las organizaciones para garantizar la seguridad de sus empleados. La Resolución N° 0312 de 2019 amplía estos estándares, estableciendo que los requisitos de seguridad laboral deben ser aplicados de acuerdo con el nivel de riesgo de cada empresa y el número de empleados, lo que permite una mayor flexibilidad en la implementación del SG-SST, adaptándose a las

características específicas de cada organización (Ministerio de Trabajo, 2017).

Además, otros decretos como el Decreto N° 171 de 2016 y el Decreto N° 52 de 2017 han consolidado la obligatoriedad de sustituir los antiguos programas de salud ocupacional por el SG-SST, con fecha de implementación definida para el 31 de enero de 2017. Estos decretos contribuyen a la modernización de las políticas laborales en Colombia, promoviendo una cultura de seguridad más amplia y efectiva en los entornos de trabajo (Acevedo, 2022).

El cumplimiento de este marco legal es crucial no solo para evitar accidentes y enfermedades laborales, sino también para promover una cultura organizacional que valore la salud y el bienestar de los empleados como un componente esencial para el éxito empresarial. La integración de estos principios y regulaciones en las organizaciones contribuye a la creación de un entorno laboral más seguro, eficiente y productivo.

Metodología de la Investigación

El enfoque de esta investigación es cualitativo, lo que le confiere una flexibilidad que permite considerar los antecedentes de estudios previos en contextos similares. Los resultados obtenidos se utilizarán para implementar mejoras dentro de la empresa. Se eligió este enfoque porque nos brinda la oportunidad de basarnos en investigaciones anteriores, que, aunque no pertenezcan al mismo sector económico, se centran en pequeñas empresas o Pymes en Colombia.

La investigación realizada es de tipo descriptiva, lo que implica que se recopilaban datos sin alterar ni manipular la información. Para ello, se emplearon diversos métodos, incluyendo el análisis, la medición, la interpretación y la comparación. Este enfoque es particularmente apropiado para nuestro estudio, ya que buscamos identificar las características, comportamientos y compromisos de las PYMES en Colombia en relación con el tema de interés. La investigación descriptiva resulta útil en aquellos casos donde aún no se dispone de suficiente conocimiento sobre el asunto o problema en cuestión.

Dado que el objetivo de este estudio es la implementación y divulgación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para los nuevos empleados de Belinda Store, se optó por un diseño no experimental de carácter transversal. Este enfoque se justifica por la sólida base teórica que sustenta el tema de investigación. Así, se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo con el fin de profundizar en el fenómeno objeto de estudio.

Población

Empresa: Belinda Store

Ubicación: Bogotá, Cali y Manizales

Actividad económica: Comercialización de prendas de vestir

Clase de riesgo: Nivel II

Representante legal: Julie Pauline Vélez

Número de personas: 6 (personas a quienes afecta/muestra)

Tabla 1

Población de la empresa

Cargos	Cantidad
Asesoras comerciales	3
Almacenista	1
Administradora	1
Gerente y representante legal	1

Belinda Store, es una tienda de venta de ropa para mujeres y se enfoca especialmente en trajes de gala, novia y quinceañeras; los productos son comprados e importados directamente desde China, se venden al por mayor y al menor.

La tienda principal es la de Bogotá y desde ahí se hacen los despachos a Cali y Manizales; es ahí donde se encuentra la persona que hace los despachos de las prendas y maneja el inventario de bodega.

Las asesoras comerciales se encargan de cada tienda, de las ventas y asesor de imagen para las clientas, manejo de caja e inventario.

La administradora se encarga de la parte administrativa como pagos parafiscales, pagos de nómina, contratación y capacitación de personal, entre otras y por ser una empresa con menos de 10 empleados es la vigía de salud.

La recolección de datos se hará por medio de una encuesta virtual a todos los empleados de la empresa y al tener todos los cuestionarios diligenciados se hará un informe estadístico descriptivo.

Resultados

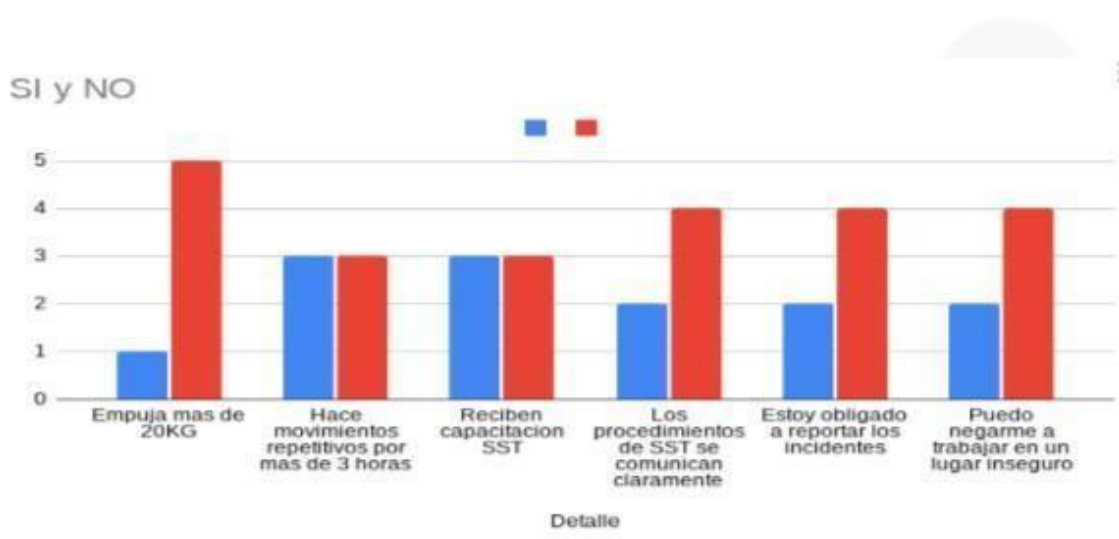
La implementación de SG-SST puede mejorar significativamente las condiciones laborales en el almacén de Belinda Store, reduciendo el riesgo de accidentes y enfermedades y creando un ambiente de trabajo más saludable.

Se espera que con la implementación de programas de capacitación y el uso adecuado de equipos de protección personal, las empresas reduzcan los accidentes laborales y el ausentismo por enfermedades o accidentes laborales.

Con la implementación del SG-SST, Belinda Store cumplirá con la legislación colombiana en materia de seguridad y salud ocupacional, lo que evitará multas por incumplimiento y garantizará que la empresa opere cumpliendo con las normas establecidas reduciendo los accidentes y enfermedades laborales. Se espera que los empleados sean más productivos al tomarse tiempo libre debido a una enfermedad. Un ambiente de trabajo seguro fomenta la confianza y el compromiso de los trabajadores, lo que impacta positivamente en su desempeño.

Tabla 2

Encuesta a colaboradores



La encuesta buscó identificar problemas relacionados con la seguridad y salud laboral,

analizar sus implicaciones y proponer mejoras para garantizar un entorno de trabajo seguro.

Datos Relevantes: Se encuestaron a 6 empleados, y los principales resultados fueron los siguientes:

Análisis por Áreas Críticas:

1. Manejo de cargas pesadas: 1 persona sí, 5 personas no.

Existe riesgo de lesiones musculoesqueléticas debido a esfuerzos físicos significativos.

Recomendaciones: Evaluación ergonómica, capacitación en manejo de cargas y provisión de equipos adecuados.

2. Movimientos repetitivos: 3 sí, 3 no.

El riesgo de trastornos musculoesqueléticos es alto debido a la exposición prolongada.

Recomendaciones: Rotación de tareas, pausas activas y rediseño ergonómico de los puestos.

3. Capacitación en SST: 3 sí, 3 no.

Hay una brecha en la formación de los empleados sobre medidas preventivas.

Recomendaciones: Crear un plan integral de capacitación y actualizarlo periódicamente.

4. Comunicación de procedimientos: 2 sí, 4 no.

La mayoría considera que los procedimientos no son claros.

Recomendaciones: Simplificar los procedimientos y usar múltiples canales de comunicación.

5. Reporte de incidentes: 2 sí, 4 no.

Falta una cultura de reporte, lo que dificulta identificar y corregir riesgos.

Recomendaciones: Crear un ambiente de confianza y simplificar los sistemas de reporte.

6. Negarse a trabajar en lugares inseguros: 2 sí, 4 no

Hay una percepción limitada de este derecho, aumentando el riesgo de accidentes.

Recomendaciones: Comunicar claramente los derechos laborales y habilitar canales de denuncias confidenciales.

Conclusiones

Para asegurar un entorno laboral seguro y saludable, es clave no solo identificar los riesgos, sino también:

Crear una cultura de prevención: Trabajar día a día en los valores, creencias que estén orientados a prevenir accidentes y enfermedades laborales dentro de la organización es un compromiso grupal para lograr los resultados esperados

Fomentar y capacitar en SST: Brindar formación continua a los empleados para que comprendan y apliquen las medidas de seguridad adecuadas.

Generar espacios seguros: Crear ambientes de trabajo que eliminen o minimicen los riesgos físicos, químicos y psicosociales.

Establecer canales de comunicación: Promover una comunicación abierta para que los empleados puedan reportar riesgos y problemas de manera efectiva.

Estas acciones ayudan a prevenir accidentes, mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer la cultura de seguridad en la empresa.

La Necesidad de implementar SG-SST en Tienda Belinda store, El análisis realizado reveló que la empresa Tienda Belinda, a pesar de centrarse en los objetivos de negocio y el clima organizacional, aún no ha integrado completamente el SG-SST. Esta carencia crea riesgos laborales que pueden afectar la seguridad de los trabajadores y la productividad de la empresa.

Por ende, tenemos el Impacto de la formación en seguridad y salud la cual nos permite conocer la falta de formación en seguridad y cultura de prevención en las empresas aumenta el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales. La capacitación debe ser parte integral del proceso de capacitación de los empleados con respecto al manejo adecuado de los equipos de protección personal (EPP) y protocolos de seguridad en las operaciones diarias.

Finalmente, la implementación de un SG-SST adecuado puede reducir significativamente los accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que se traduce en menores costos por ausentismo, reducción de los riesgos de sanciones legales y un entorno laboral más saludable y productivo. Además, fortalece la reputación de la empresa como un empleador responsable y comprometido con el bienestar de sus colaboradores.

Recomendaciones

A corto plazo: Capacitación intensiva en seguridad, simplificación de procedimientos y promoción del reporte de incidentes.

A mediano plazo: Evaluación ergonómica, creación de un comité de seguridad y establecimiento de indicadores de desempeño.

A largo plazo: Implementar un sistema de gestión de seguridad y salud (ISO 45001) e integrarlo en todos los procesos de la empresa.

Es primordial que en Belinda Store implemente un programa de capacitación continua en seguridad y salud laboral, que incluya no solo la inducción de los nuevos empleados, sino también programas de actualización para el personal existente. Estos programas deben cubrir el uso de EPP, las normas de seguridad específicas para el trabajo en bodega, y los procedimientos de emergencia.

Se recomienda designar un responsable del área de recursos humanos o un inspector de seguridad y salud en el trabajo para coordinar todas las actividades relacionadas con la implementación del SG-SST. Esta persona deberá ser responsable de difundir, supervisar, comunicar y vigilar el cumplimiento de las políticas de seguridad de la empresa.

Las empresas deben comprometerse a crear una cultura preventiva de seguridad laboral. Esto puede incluir campañas periódicas sobre riesgos laborales y la importancia de la seguridad en el trabajo, así como la promoción de hábitos saludables entre los empleados.


Anexos

Figura 2

Formato para la investigación (encuesta)

BELINDA STORE

ENCUESTA



IMPLEMENTACION Y DIVULGACION DEL SG-SST

FECHA _____ NOMBRE Y CARGO _____

PREGUNTAS	SI	NO
Empuja o levanta manualmente articulos de mas de 20 Kg?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hace movimientos repetitivos con las manos durante 3 horas seguidas durante el dia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reciben capacitacion en salud y seguridad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los procedimientos de salud y seguridad se comunican claramente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si noto un riesgo en mi area de trabajo estoy obligado a reportarlo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se que puedo negarme a trabajar en un lugar inseguro?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que entiende ud por seguridad y salud en el trabajo?		

Programa de Incentivos y Compensación para el personal

Elaborar un sistema de recompensas e incentivos para el área de ventas puede transformar significativamente la interacción comercial de la compañía. Incremento de ingresos para el equipo, reducción de la pérdida de talento al conseguir un equipo motivado, y un servicio al cliente de mayor calidad; debe ser claro y sencillo de asimilar para prevenir confusiones. Los vendedores requieren entender con precisión el cuándo, el cómo y el porqué de cada situación.

Plan de comisiones o incentivos para el personal de ventas

Esta sugerencia de remuneración se efectúa cada mes por establecimiento según el nivel de ventas en diferentes categorías, y se va aumentando el porcentaje de comisiones conforme a los niveles de ventas, por ejemplo:

5 % de comisión sobre las primeras \$6.500.000 en ventas

7 % de comisión sobre las siguientes \$9.1000.000 en ventas

10 % de comisión sobre las ventas que excedan los \$13.000.000

Figura 3

Plan de compensaciones e incentivos

COMPENSACIONES	COMPENSACIONES ASISTENCIALES	INCENTIVOS
Vacaciones anuales Prima en junio y diciembre Prima por objetivos fin de año Horas Extras Pago 100% por incapacidades EG	<ul style="list-style-type: none"> • Se Cubre el 100% del plan exequial • Convenio para plan complementario de salud 	Cena para dos personas en Crepes & Waffles por cumpleaños

Evaluación de Desempeño

Las evaluaciones del rendimiento abarcan la revisión de los éxitos de alguien, junto con un análisis fundamentado en la información sobre sus habilidades, limitaciones y aspectos que necesitan desarrollo.

1. Cumplimiento de metas a medio año
2. Aptitudes y destrezas
3. Plenitud en el trabajo
4. Conexiones con los clientes
5. Concordancia del trabajador con la organización y sus principios
6. Interacciones personales y colaboración grupal

Bibliografía

Florez, M. L. (2020). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Coffee Pan para el año 2020.

<https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/34893/1/mlflorezm.pdf>

Garcia, L., & Durán, A. (2015). DISEÑO DE UNA GUÍA ORIENTATIVA DE UN SG-SST PARA LA MIPYME CONSULTORÍA INTEGRAL Y ESTUDIOS S.A.S. “CINEA”, EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/455/Trabajo%20de%20grado.pdf>

[f?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/455/Trabajo%20de%20grado.pdf)

Rojas, I., Cruz, J., Ramos, L., Rodriguez, L., Diaz, L. (2019). Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Digitex -Campaña Telemercadeo para el primer semestre del 2019.

Acevedo, N. S. (2022). Ministerio de trabajo. Obtenido de

<https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/Gestion-Humana/Plan%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%202022.pdf> GOV.CO. (2022).

AMBIENTE. Obtenido de

<https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

IBÁÑEZ, C. (2019). BUK. Obtenido de

<https://www.buk.co/blog/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo> IBÁÑEZ, C.

(2020). BUK. Obtenido de

<https://www.buk.co/blog/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Minjusticia. (2018). Plan de seguridad y seguridad social en el trabajo . Obtenido de

<https://www.minjusticia.gov.co/ministerio/Documents/Gestion-Humana/Plan%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%202022.pdf>

Rojas, I., Cruz, J., Ramos, L., Rodríguez, L., Díaz, L. (2019). Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Digitex - Campaña Telemercadeo para el primer semestre del 2019. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/26927/lramosca.pdf?sequence=3>

TOOLS, H. (2019). Obtenido de HSE TOOLS:

<https://hse.software/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-colombia/#:~:text=En%20Colombia%2C%20la%20normatividad%20en,la%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales.>

Trabajo. (2017). Ministerio de trabajo . Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

TRABAJO. (2020). Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

Peña Guarín, G., Rodríguez-González, L. Y., & Rodríguez-Rojas, Y. L. (2020).

Investigación en Sistemas de Gestión.: Avances y retos de la gestión integral (G.