

Gestión de las PYMES:

“una oportunidad responsable ante el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo”

INTRODUCCIÓN

Mediante el fomento de la innovación, creatividad y el trabajo decente para todos, el pasado 27 de junio la Organización de las Naciones Unidas (ONU) celebró por primera vez el Día de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Empresas PYME) en el Mundo. Una clara oportunidad para sensibilizar a la población sobre su contribución en el desarrollo sostenible.

La importancia de la gestión en empresas PYME radica en que el desarrollo social en el mundo se apalanca de este tipo de empresas además de representar la principal fuente empleo del sector privado, tanto en las economías industrializadas como en las emergentes. Las PYME también son las mayores generadoras de nuevos empleos. Sin embargo, tienen altos índices de fracaso organizacional como empresa naciente y enfrentan desafíos para proveer puestos de trabajo digno y de calidad.

Los puntos clave para el crecimiento exitoso de las PYME y la generación de empleo incluyen:

- Una cultura empresarial sólida y responsable.
- Un entorno empresarial propicio con reglas claras y simples de seguir.
- El acceso a los servicios de desarrollo empresarial y financiero.

INFORMACIÓN CLAVE SOBRE LAS EMPRESAS PYME EN EL MUNDO Y EN COLOMBIA

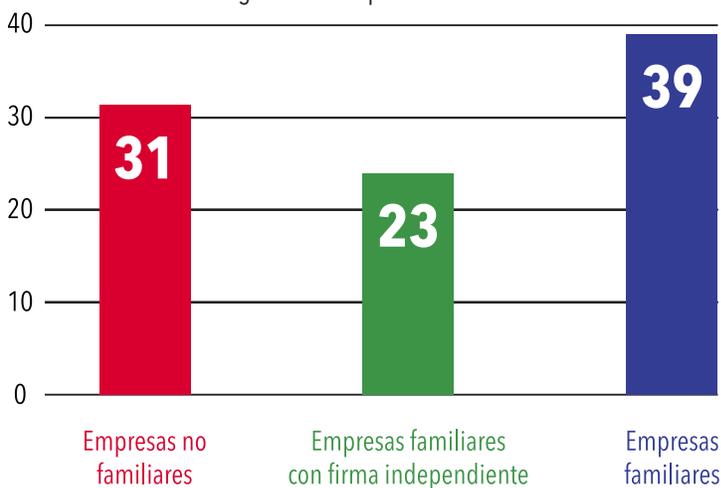
La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) refiere que en Europa, América Latina y el Caribe, las Pymes representan el 99% del total de empresas, generan una gran parte del empleo (67%) - 2016.

La CEPAL sugiere que la internacionalización de las Pymes será un factor clave en el desarrollo de Latinoamérica, por lo cual es indispensable:

1. Incorporación de nuevas tecnologías
2. Gestión de la Innovación
3. Mejoras en la gestión
4. Mantener personal altamente capacitado

Otros datos de interés:

- La frecuencia de accidentes y enfermedades laborales en las micro y pequeñas empresas es un 20% más alta que en las medianas, y un 40% superior que en las grandes (OIT, 2015)
- Más del 62% de las Pymes son de carácter familiar, aunque un 23% de estas tiene gerencia independiente.



Proporción de empresas según tamaño en países seleccionados de América Latina y de la OCDE

PAÍS	MICRO	PEQUEÑAS	MEDIANAS	GRANDES
Argentina	81.6	16.1	1.9	0.4
Brasil	85.4	12.1	1.4	1.0
Chile	90.4	7.8	1.2	0.6
Colombia	93.2	5.5	1.0	0.3
Ecuador	95.4	3.8	0.6	0.2
México	95.5	3.6	0.8	0.2
Perú	98.1	1.54	0.34	0.02
Uruguay	83.8	13.4	3.1	0.6
Alemania	83.0	14.1	2.4	0.5
España	92.6	6.5	0.8	0.1
Francia	93.0	5.9	0.9	0.2
Italia	94.4	5.0	0.5	0.1

- La productividad de las Pymes está entre un 25% y un 50% relativa a las grandes empresas (CEPAL).
- Según los datos del International Council for Small Business (ICSB), este tipo de negocios, pertenezcan al sector formal o informal de la economía, representan más del 90% del total de empresas, generan entre el 60 y el 70% del empleo y son responsables del 50% del Producto Interior Bruto (PIB) a nivel mundial.
- En Colombia el sector empresarial está clasificado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, esta clasificación está reglamentada en la Ley 590 de 2000 y sus modificaciones (Ley 905 de 2004), conocida como la Ley Mipymes.
- En el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de Colombia se encuentran inscritas 725.160 empresas, de las cuales 622.714 son Pyme (86%) de acuerdo a su tamaño a corte de 2016.
- POSITIVA Compañía de Seguros actualmente cuenta con el 65% de las empresas Pyme afiliadas al SGRL, de las cuales, 189.931 (31%) correspondiente a los segmentos micro, pequeña y mediana empresa. Así como 209.415 (34%) empresas Unipersonales.
- Aproximadamente el 50% de las Microempresas está por fuera de los registros de las Cámaras de Comercio (Confecámaras).
- Aproximadamente el 48,4% del empleo es informal (DANE, Feb 2016).
- El Ministerio de las TIC, INNPULSA y BANCOLEX apoyan la Cofinanciación de recursos (entre un 65% y 80% dependiendo de la convocatoria) no reembolsables para modernización, innovación y competitividad en las Mipymes colombianas.
- COLCIENCIAS gestiona la cofinanciación de recursos no reembolsables (Hasta un 80%) para la construcción de banco de proyectos elegibles de gestión de la innovación empresarial.
- El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es el responsable de gestionar programas de Innovación y desarrollo tecnológico productivo para el recurso humano operativo de las Mipymes.

CAUSAS DE LA VULNERABILIDAD DE LAS PYMES SEGÚN LA OIT

- Ausencia de personal interno dedicado a la seguridad y la salud.
- Falta de acceso a servicios externos de seguridad y salud en el trabajo.
- Experiencia limitada de empleados y trabajadores en estas PYMES, que con frecuencia presentan precariedad y suelen ser de ciclo corto, ya que aparecen y desaparecen con relativa rapidez.
- Limitado acceso a información y oportunidades de formación.
- Limitado conocimiento de lo que constituye un equipo y maquinaria «seguros».
- Menor sindicalización en las Pymes (la presencia sindical en el lugar de trabajo va asociada a mejores condiciones de seguridad y salud).
- Percepción del costo de las mejoras: a menudo los empleadores de las PYMES no establecen la relación entre, por una parte, los accidentes y las enfermedades y los costos asociados a los mismos y, por otra, la productividad y la rentabilidad.

TRABAJO DECENTE Y LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Tras un proceso de tres años de negociaciones intensivas y de diálogo, que congregó no sólo a gobiernos y a la sociedad civil sino también a millones de personas comunes de todo el mundo, los Estados miembros de las Naciones Unidas acordaron por unanimidad lo que el Secretario General de la ONU describió como “la agenda de desarrollo más inclusiva que el mundo jamás haya visto”.

Se estima que más de 600 millones de nuevos empleos deberán ser creados de aquí a

2030, sólo para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar. Esto representa alrededor de 40 millones de empleos al año.



La importancia del trabajo decente para realizar el desarrollo sostenible está puesto de manifiesto en el Objetivo 8 cuya finalidad es **Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.**

Este objetivo global, reforzado por metas específicas relativas a la protección social, la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, el incremento de la productividad, la acción a favor del empleo de los jóvenes, la creación de PYME y el desarrollo de las competencias, es una respuesta indispensable a las necesidades económicas y sociales de las personas y de los gobiernos en todo el mundo.

LOS SG-SST TAMBIÉN APLICAN PARA LAS PYME EN COLOMBIA

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

En la actualidad las empresas colombianas tienen dos razones fundamentales para su implementación; la primera, por convicción de las directivas de la empresa sobre los beneficios que se pueden obtener y la segunda, es la obligación, la cual resulta ser la razón fundamental. La obligatoriedad que se nos muestra en la norma no deja espacio para ningún tipo de análisis adicionales sobre la conveniencia o beneficios al momento de iniciar el diseño y posterior implementación

del Sistema de Gestión.

PASOS A SEGUIR PARA IMPLEMENTAR EL SG-SST

Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

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

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas.

OPORTUNIDADES DE LAS EMPRESAS PYME ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SG-SST

- Potencializar el talento humano, valorarlo, cualificarlo e identificarlos con los objetivos de la organización
- Asumir liderazgo por parte de los directivos
- Establecer políticas de gobierno corporativo y contribución a la madurez de los procesos organizacionales
- Prepararse para el cambio
- Informar y educar a los empleados sobre los riesgos inherentes a su trabajo,

así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, se debe disponer de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.

- Realizar la valoración de los riesgos para evitar accidentes.
- Conjunción de distintos enfoques con un objetivo común
- Uso de mejores prácticas en Seguridad para resolver problemáticas comunes.
- Control de tiempo, costos y recursos para obtener ventajas colectivas.

REFLEXIONES ANTE LA APLICACIÓN DE LOS SG-SST

La cultura del autocuidado se logra al integrar la seguridad como valor de vida, incorporando actitudes, aptitudes y poniéndolas al servicio de sí mismo y de la sociedad. Todo esto manteniendo como pilares de la gestión, la felicidad, la toma de acción y vivir con pasión la seguridad y salud en el trabajo.

Para cumplir con los requisitos del SG-SST en cada empresa, se puede tener en cuenta lo siguiente:

1. Planear

¿Qué se hará?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Para qué?
¿Cómo?	¿Dónde?	¿Con quién?	

2. Hacer

Ejecutar lo planeado
Recolectar todos los datos necesarios
Documentar todo lo realizado y lo que no se pudo hacer

3. Verificar

¿Se hizo lo planeado?
¿Se lograron los resultados?
¿Qué mecanismos se tienen para verificar el SG-SST?
¿Qué impacto se logró en cuanto a accidentalidad y enfermedades laborales?

4. Actuar

¿Qué aprendimos?
¿Qué errores no se pueden repetir?
¿Qué aciertos se deben estandarizar?
¿Qué podemos mejorar y cómo lo podemos mejorar?

Los diferentes actores y empleadores deben concebir el proceso de implementación del SG-SST como una oportunidad de mejoramiento continuo y deben dar continuidad a la gestión de identificación de los peligros, valoración y control de los riesgos, manteniendo:

- Liderazgo eficaz y sólido
- Participación de los trabajadores y compromiso constructivo
- Evaluación y revisión continua

La seguridad y la salud en el trabajo debe gestionarse por convicción y no por obligación, es por esto que los empleadores además de blindar las empresas a las que representan de multas y sanciones, deben convertirse en gestores reales del conocimiento y del cambio, transformando la cultura y mejorando la calidad de vida del país. El fortalecer la competitividad mejorará la oferta de valor de las empresas Pyme, disminuyendo la brecha de desarticulación y aislamiento aportando a la gestión de la felicidad y el bienestar de los colombianos.

GLORIA MORGAN TORRES

Vicepresidente de Promoción y Prevención
POSITIVA Compañía de Seguros S.A.