

**DIAGNÓSTICO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DE BOGOTÁ.**

LUZ ELLEN NOGUERA NÚÑEZ

LINA SEDANO RODRÍGUEZ

MARIA FERNANDA DELGADO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2018

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN
EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS
DE BOGOTÁ

LUZ ELLEN NOGUERA NÚÑEZ

LINA SEDANO RODRÍGUEZ

MARIA FERNANDA DELGADO

DIRECTOR: LUIS GABRIEL GUTIERREZ BERNAL

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2018

DEDICATORIA

Quedan en el camino, penas, alegrías, contratiempos y satisfacciones, nuevas amistades, que con el tiempo se vuelven importantes en nuestras vidas.

Dedicamos este proyecto en primera instancia a Dios, quien ha sido guía, fortaleza y fuente de inspiración.

A mi padre, quien ha estado presente en los retos de mi vida, aun en su ausencia. A mi madre y hermanos, por su apoyo incondicional, paciencia y sacrificio y que con el reflejo de vida me han dado bases para salir adelante. A mi familia y a todas y cada una de las personas que me brindaron su mano y creyeron en mis capacidades. María Fernanda Delgado.

A mis padres y tía por todo ese apoyo en los nuevos sueños que emprendo cada día, a mi hermana que siempre me brinda otra perspectiva de las cosas, a mis amigos que están siempre presentes en todos los momentos y todos estos compañeros que hemos hecho en el camino, que nos ayudan a crecer y a avanzar profesionalmente. Lina Sedano Rodríguez.

A mis padres, por su apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida, por su incansable amor y valores inculcados que me han llevado a encontrar el camino a Dios, a mi esposo, por impulsarme a crecer en todas las áreas de mi vida, además de ser la luz que Dios me regaló, a mi suegra, por sus cuidados y sus consejos, a familiares y amigos que han sido testigos de cada esfuerzo para alcanzar mis sueños. Luz Ellen Noguera Núñez.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras de este proyecto ofrecen sus agradecimientos a:

A la Universidad Minuto de Dios por darnos la oportunidad de obtener un título a nivel profesional como especialistas en Gerencia de Riesgos Laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo, a los docentes del programa por su colaboración.

Al tutor y director del proyecto Luis Gabriel Gutiérrez Bernal, por su valiosa orientación, por brindarnos una cuota de aprendizaje y guía en nuestras dudas.

A las empresas PYMES, quienes permitieron la realización de nuestro proyecto complementando nuestra formación profesional.

Y a todas las personas que de una u otra manera hicieron parte directa de este logro, muchas gracias

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	
Introducción	
1. Problema	10
1.1 Descripción del problema	10
1.2 Pregunta de investigación	11
2. Objetivos	12
2.1. Objetivo General	12
2.2. Objetivos específicos	12
3. Justificación	13
4. Marco de referencia	16
4.1 Marco teórico	16
4.2 Antecedentes o Estado del arte	18
4.3 Marco legal	19
5. Metodología	22
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	22
5.2 Población	22
5.3 Instrumentos	23
5.4 Fases	24
5.5 Análisis de información.	25
5.6 Consideraciones éticas	26
6. Resultados y discusión	26
6.1 Resultados diagnóstico inicial	26

6.2 Resultados entrevistas vs. Supuestos proyecto macro	28
6.3 Resultado diagnóstico vs. Hipótesis proyecto macro	30
7. Conclusiones	32
8. Recomendaciones	33
Referencias	35
Anexos	

Lista de Figuras

Figura 1. Sectores de las empresas diagnosticadas.

Figura 2. Porcentaje de avance por tamaño de empresa.

Figura 3. Porcentaje de avance Planear por tamaño de empresa.

Figura 4. Porcentaje de avance Hacer por tamaño de empresa.

Figura 5. Porcentaje de avance Verificar por tamaño de empresa.

Figura 6. Porcentaje de avance Actuar por tamaño de empresa.

Figura 7. Porcentaje de empresas por tamaño que miden indicadores

Figura 8. Empresas que identifican y gestionan peligros y riesgos

Figura 9. Principal motivación para implementar el SG-SST

Figura 10. Comportamiento de la accidentalidad

Figura 11. Autoridad y poder de decisión del SG-SST

Figura 12. Presupuesto asignado

Figura 13. Articulación del SG-SST con otras áreas.

Figura 14. Asesoría externa SST.

Figura 15. Principales retos de implementar el SGSST

Lista de Tablas

Tabla 1. *Resultados entrevistas vs. Supuestos proyecto macro*

Tabla 2. *Resultados diagnóstico vs. Hipótesis proyecto macro*

Tabla 3. *Recomendaciones por tamaño de empresa*

Lista de Anexos

Anexo 1. Gráficas de resultados diagnóstico Resolución 1111 de 2017

Anexo 2. Carta de presentación estudiantes Uniminuto

Anexo 3. Gráficas respuestas de los entrevistados

Anexo 4. Respuestas de la entrevista estructurada a gerentes

Anexo 5. Resultados consolidados diagnóstico Resolución 1111 de 2017

Resumen ejecutivo

Este trabajo de investigación hace parte del proyecto macro: Diagnóstico del desarrollo en Seguridad y Salud de las empresas de Bogotá, liderado por los docentes de la especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el trabajo de Uniminuto.

Mediante este proyecto, se establece los niveles de cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, en una muestra de micro y pequeñas empresas de Bogotá D.C., e identifica cuáles son las dificultades para la aplicación de la normatividad citada para las empresas, lo anterior, teniendo en cuenta que en el 2017, se produjo en promedio 1.800 accidentes laborales diarios (García, 2018).

Para el cumplimiento de los objetivos relacionados con esta investigación, se utilizan instrumentos de recolección de información como la evaluación de estándares mínimos, conforme a la Resolución 1111 de 2017, junto con una entrevista semiestructurada, dirigida a gerentes o responsables del SG-SST con relación a los principales retos para implementar el sistema y su grado de responsabilidad en el mismo. Posteriormente, se contrasta con las hipótesis y supuestos que se formulan en el proyecto macro.

Introducción

Los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas se implementan dando cumplimiento legal al Decreto 1072 de 2015, con el fin de que las organizaciones garanticen el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada individuo, sin disminuir su productividad y teniendo en cuenta, que el recurso humano se reconoce como la base de toda organización.

Uno de los factores importantes en las compañías es la seguridad y salud en el trabajo, el incumplimiento o desviaciones a la normatividad podría causar problemas económicos y legales; no sólo para los empresarios sino también para los trabajadores; sin estas medidas, los problemas en la salud de los trabajadores podrían ser severos y los efectos para la empresa muy graves.

Precisamente para lograr un compromiso permanente con la seguridad y el mejoramiento continuo se toma la iniciativa de desarrollar este proyecto mediante un diagnóstico, realizando una identificación de los recursos y avances con los que cuentan veinte micro y pequeñas empresas seleccionadas, basados en los estándares mínimos de la Resolución 1111 de 2017.

Teniendo en cuenta lo anterior y junto con la entrevista, se determina las principales problemáticas que han tenido los gerentes y responsables del sistema para proponerles acciones que permitan mejorar su estado de implementación.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

En el Decreto Único del Sector Trabajo: el Decreto 1072 del 2015, el ministerio compila las principales normativas relativas al sector trabajo y en este se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), allí se establece que los SG-SST,

deben ser aplicados por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Art.2.2.4.6.1)

Esto implica que microempresas también deben contar con el Sistema de Gestión cumpliendo con los requisitos mínimos que se establecen en el decreto anteriormente mencionado, así como en la Resolución 1111 de 2017.

Dentro de las principales problemáticas que presentan las empresas para el desarrollo del sistema de gestión se encuentra las siguientes hipótesis, dentro del proyecto macro: (1) el desarrollo de los sistemas de gestión en las empresas, está condicionado por el conocimiento técnico de los líderes o encargados de su desarrollo. (2) Los encargados de los sistemas de gestión, se encuentran en los niveles operativos de la empresa. (3) El

sistema de gestión se desarrolla enfocado principalmente en el cumplimiento legal. (4) No se asignan los recursos necesarios para la implementación de los sistemas de gestión, por desconocimiento de su costo - beneficio y (5) Los sistemas de gestión no se articulan estratégicamente con las demás áreas de la empresa.

Según los datos en riesgos laborales de la Federación de Aseguradores Colombianos - FASECOLDA, hay 168.165 micro y pequeñas empresas (de 1 a 30 trabajadores) afiliadas a Aseguradoras de Riesgos Laborales - ARL y dentro de ellas 2'236.702 trabajadores dependientes afiliados a las mismas (FASECOLDA, 2018); por tanto el impacto de la implementación del SGSST en las pequeñas empresas es importante y por ello se plantea el presente estudio.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es el estado de avance en la implementación del SG-SST según la Resolución 1111 de 2017 en las pymes seleccionadas?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Conocer el estado de desarrollo del SG-SST a través del diagnóstico sobre la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de varias micro y pequeñas empresas en la ciudad de Bogotá.

2.2. Objetivos específicos

- Realizar la evaluación de los estándares mínimos del SG-SST en las microempresas a través de la aplicación del diagnóstico inicial conforme al Anexo 1 de la Resolución 1111 de 2017.
- Aplicar una entrevista semi-estructurada a los gerentes de las pymes, con el fin de determinar la percepción de los empresarios frente al desarrollo de los sistemas de gestión.
- Analizar la información obtenida mediante la encuesta y evaluación de los estándares mínimos, para establecer las deficiencias al implementar los SG-SST en las micro y pequeñas empresas, contrastándola con los supuestos e hipótesis del proyecto macro.

3. Justificación

Dentro de la normatividad aplicable al SG-SST, se encuentra el Decreto 1072 de 2015, en su capítulo 11 determina,

las normas del presente capítulo tienen por objeto establecer los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores. (Min. Trabajo, 2015).

Allí se establecen las multas y sanciones para las empresas que no cuenten con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, por tanto, la no implementación del mismo, puede ocasionar sanciones para la organización, las cuales pueden acarrear graves consecuencias para el desarrollo de sus actividades e incluso el cierre de operaciones de la fundación.

Al ser empresas pequeñas, de diferentes sectores económicos, con estructuras organizacionales completamente distintas, muchas veces no se tiene un control establecido sobre los riesgos a los cuales están expuestos, ni cómo prevenir ni controlarlos; por ello, es

de vital importancia contar con un diagnóstico inicial y reconocer cuales son las principales problemáticas de los gerentes/administradores para desarrollar el SG-SST, con el fin de que la empresa pueda proponer un sistema que sea conforme al contexto de la organización y sus características, que cumpla con los requisitos mínimos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y regulados por la Resolución 1111 de 2017.

Reconocer sus principales problemáticas para desarrollar el SG-SST, junto con las alternativas o soluciones propuestas, permitirán a las micro y pequeñas empresas, diseñar e implementar los sistemas de gestión de acuerdo a su contexto, así mismo, velar por la salud y seguridad de las personas que trabajan con ellos y continuar con su labor de generar empleo y mejorar la calidad de vida de las personas que laboran directa o indirectamente con ellos y de las demás partes interesadas.

Para el equipo investigador, la importancia de este trabajo radica en aplicar los conocimientos adquiridos en la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo: empleando el conocimiento adquirido en riesgos, en proponer soluciones gerenciales y en proponer a las empresas objeto de estudio alternativas para que puedan adaptarse a la regulación en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Igualmente, realizar esta investigación con micro y pequeñas empresas le da un valor agregado a la formación profesional de las investigadoras y es un punto de referencia a quien le interese trabajar con este tipo de empresas.

Asumiendo el argumento de la línea de investigación innovaciones sociales y productivas, las autoras de este proyecto adjudican que esta línea se ajusta a este estudio,



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Por excelencia al abarcar de todos

por tratarse de un trabajo enfocado a los principales retos de los gerentes de micro y pequeñas empresas, en torno de la seguridad y salud en el trabajo.

4. Marco de referencia

Dentro de este trabajo, es importante tener en cuenta conceptos claves dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo, su historia en Colombia y el mundo, las estadísticas actuales y lo que se está haciendo en micro y pequeñas empresas, lo cual se encuentra a continuación.

4.1 Marco teórico

Según la Cámara de comercio de Bogotá – Región, 663.285 son microempresas (91,0 %), 47.098 son pequeñas (6,5 %), 13.261 son medianas (1,8 %) y 5.140 son grandes (0,7 %); obligando el diseño de instrumentos de recolección de la información acordes con los requerimientos de la investigación (CCB, 2018).

Existen varios conceptos clave que se abordan en el presente trabajo de grado los cuales se describen a continuación:

Primero que todo, las Pymes son empresas pequeñas y medianas, clasificadas en microempresas con personal no mayor a 10 trabajadores (Ley 590 de 2000). Como se mencionó anteriormente estas deben implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como objeto la aplicación de las medidas necesarias para evitar, o al menos minimizar, los riesgos en el trabajo y promocionar la salud entre los trabajadores. (Aguaden, 2014).

La Seguridad y salud en el trabajo en Colombia tuvo sus inicios en el año 1915 con la ley 57 creada por Rafael Uribe Uribe, definiendo accidentalidad laboral y enfermedades

profesionales. Después de esta ley surgieron nuevas leyes que la modificaron, con el fin de fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de sus actividades mejorando su bienestar y creando a través del tiempo una mejor cultura en la población trabajadora así como en las industrias. Actualmente la ley vigente que reglamenta la seguridad y salud en el trabajo es la Ley 1562 de 2012 la cual modifica el sistema de riesgos laborales, y cambia el concepto de salud ocupacional por la siguiente definición:

Seguridad y Salud en el Trabajo: definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso de la República, 2012)

La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y

evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015).

Por su parte, de acuerdo a la Resolución 1111 de 2017, las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los estándares mínimos es: (1) Evaluación inicial de junio a agosto de 2017, (2) Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial de septiembre a diciembre de 2017, (3) Ejecución de enero a diciembre de 2018, (4) Seguimiento y plan de mejora de enero a marzo de 2019 y (5) Inspección, vigilancia y control de abril de 2019 en adelante.

4.2 Antecedentes o Estado del arte

Después de emitir el Decreto 1072 de 2015, el Ministerio de Trabajo, presenta la Guía técnica de implementación para mipymes, en la cual se plantean 10 pasos para desarrollar el SG-SST en una micro o pequeña empresa. Los pasos son los siguientes: (1) Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; (2) Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos; (3). Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo; (4) Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos; (5). Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST; (6) Prevención, preparación y respuesta ante emergencias; (7) Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; (8) Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST; (9) Medición y evaluación de la gestión en SST y (10) Acciones preventivas o correctivas. (Min. Trabajo, 2016).

Lo anterior permite tener una base sobre los requisitos mínimos del SG-SST para pymes, la cual posteriormente fue reforzada por la Resolución 1111 de 2017.

FASECOLDA, lleva las estadísticas de riesgos laborales en Colombia, en lo corrido del año 2018, 2'236.702 están afiliadas a Aseguradoras de Riesgos Laborales - ARL, de estos se han presentado 11.430 accidentes de trabajo, especialmente en empresas de menos de 10 trabajadores, igualmente se cuentan con 406 casos de enfermedad laboral calificada y 58 muertes ocasionadas por accidentes laborales. (FASECOLDA, 2018). Los datos demuestran que la mayor accidentalidad se está presentando en microempresas, puede ser por la falta de implementación del SG-SST.

4.3 Marco legal

La Organización Internacional del Trabajo - OIT, ha marcado la hoja de ruta en términos de condiciones laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo desde inicios del Siglo XX. Colombia, al ser parte de ella, ha firmado y ratificado 61 convenios en torno a derechos y seguridad de los trabajadores, de estos, cabe resaltar el Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, ratificado por Colombia en el 2001, que sirve como fundamento para la regulación en Seguridad y Salud en el Trabajo en el país.

Igualmente, el país como miembro de la Comunidad Andina de Naciones - CAN, acoge la Decisión 584 de 2004 y la Resolución 957 de 2005, por las cuales se adopta y reglamenta el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual consagra las directrices y políticas para implementar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desde inicios del siglo XX, Colombia ha dado sus primeros pasos en regulaciones acerca de la salud de los trabajadores, siguiendo los lineamientos de los convenios internacionales a los cuales se ha adherido. Con la emisión del Código Sanitario Nacional (Ley 9 de 1979), se toma más en serio el tema de la salud de los trabajadores y seguridad de las actividades que realizan; la normatividad ha ido evolucionando conforme se tienen mayores conocimientos, guías, reglamentos, etc.; las cuales, se pueden clasificar, lo afirman, Lizarazo, Fajardo, Berrío y Quintana (2011):

Las regulaciones en salud ocupacional en Colombia se pueden agrupar en tres categorías principales: a. regulaciones sobre la protección y conservación de la salud de los trabajadores; b. regulaciones de ambientes de trabajo; y c. regulaciones de creación de entes de control y regulación. (p.4)

Estas normativas también han cambiado en el tiempo, pasando de diagnosticar y tratar enfermedades profesionales, a prevenir la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales, a la vez, prevenir los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores (Lizarazo et al., 2011).

Dada toda la regulación respecto al trabajo, salud y seguridad de los trabajadores, en el año 2015, el Ministerio de Trabajo, compiló las disposiciones generales del sector, en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015; allí se compila los derechos y deberes de los empleados, empleador, contratistas, Administradoras de Riesgos Laborales e incluso la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Posteriormente en el año 2017, se reglamenta dicho decreto mediante la Resolución 1111 de 2017, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, allí se definen los estándares mínimos que cualquier empresa u organización sin importar su tamaño deben implementar y en el anexo 1 de dicha resolución, se propone una valoración:

Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se tomará la tabla de valores del anexo técnico, en la cual se relacionan los porcentajes que asignar a cada uno. (Ministerio de Trabajo, 2017, Anexo 1).

Esta calificación permite determinar el estado de avance de las empresas u organizaciones en términos del SG-SST y así tomar el plan de acción respectivo para lograr el cumplimiento

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Por una parte, el tipo de estudio que se plantea es cualitativo, ya que permite “estudiar a los sujetos y su realidad de forma holística y contextualizada de acuerdo a su momento y circunstancias” (Bernal, 2016, p.74); las entrevistas semiestructuradas, ayudan a las investigadoras a comprender cómo los gerentes/administradores de las empresas perciben cuáles son las principales dificultades al implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a sus necesidades.

Por otra parte, la investigación es cuantitativa, en la medida que se utilizan instrumentos para evaluar de forma numérica los requisitos mínimos del sistema y el grado de implementación y estos datos tienen a su vez un resultado. De igual forma, el tipo de estudio cuantitativo entraría dentro de la categoría del proceso de investigación de Arias Galicia, que plantea seis etapas: (a) planteamiento del problema, (b) planeación, (c) recopilación de información, (d) procesamiento de datos, (e) explicación e interpretación y (f) comunicación de resultados y solución de un problema. (Bernal, 2016). Con estos datos cuantitativos se puede establecer el estado real del SG-SST, los requisitos prioritarios a trabajar y sobre los cuales proponer la documentación del sistema.

5.2 Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz et al., 1980, como se citó en Hernández, Fernández y Baptista,

2010, p.174); como el SG-SST abarca tanto a empleadores, trabajadores y contratistas, la población objeto de estudio, son los gerentes/ administradores de micro y pequeñas empresas, un total de veinte empresas de diferentes sectores económicos,

Teniendo en cuenta que la población a estudiar es tan pequeña y que hace parte del proyecto de investigación macro, se tomará el 100% de la muestra. Respecto a esta, puede ser obtenida de manera aleatoria o no aleatoria, “en los primeros, la selección de los elementos de la muestra es aleatoria e independiente de la opinión de cualquier persona (investigador o entrevistador). En los segundos, esta condición no siempre se cumple.”(Morillas, 2003, p 7). En este caso será no aleatoria, ya que se sabe con certeza cuáles empresas estarán en la investigación y los datos que se quieren analizar. Del total de las veinte empresas, nueve son proporcionadas por el equipo de investigación del proyecto macro y once trabajadas directamente, por el equipo investigador de este proyecto.

5.3 Instrumentos

Cabe resaltar, que el instrumento permite poner en funcionamiento la técnica, “las técnicas permiten la recopilación de información y ayudan al ser del método” (Martínez, 2013, p. 4). Para este estudio, se recurre a diferentes instrumentos para la recopilación y análisis de la información, estos deben cumplir con una serie de requisitos: (a) confiabilidad, (b) validez y (c) objetividad. (Hernández et. al, 2010, p.174).

Cumpliendo con los requisitos propuestos anteriormente, para este estudio se utilizarán los siguientes instrumentos:

1. Entrevista semiestructurada: se cuenta con un formato base de preguntas proporcionado por el equipo investigador del proyecto macro, el cual se le realiza a los gerentes/administradores o responsables del SG-SST de la empresa, a manera de entrevista con el fin de ahondar sobre los principales problemas para implementar el SG-SST.

2. Instrumento para la evaluación estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo que se encuentra en el Anexo 1 de la Resolución 1111 de 2017. Este instrumento cuenta con los valores para evaluar el estado inicial del sistema y hace parte de los requisitos mínimos que solicita el Ministerio de Trabajo a cualquier organización sin importar su tamaño.

5.4 Fases

Para el caso del proceso cualitativo, las fases o etapas, constituyen más bien acciones que efectuamos para cumplir con los objetivos de la investigación y responder a las preguntas del estudio y se yuxtaponen, además son iterativas o recurrentes (Hernández et. al, 2010, p. 408); para el caso del cuantitativo, es todo lo contrario ya que lleva una secuencia y un orden para encontrar un resultado.

Con el fin de cumplir con los objetivos propuestos en este trabajo, se proponen las siguientes fases:

Fase 1. Contacto inicial con las empresas: hacer el contacto con las empresas solicitando su apoyo para el desarrollo del trabajo.

·Fase 2. Realización de la evaluación conforme al Anexo 1 de la Resolución 1111 de 2017: por medio de una visita a campo se aplica la evaluación de acuerdo al formato.

Fase 3. Entrevista al gerente o encargado del sistema conforme al formato de entrevista semiestructurada proporcionada por el proyecto macro.

Fase 4. Analizar los resultados obtenidos, conforme a las hipótesis y supuestos del proyecto macro.

Fase 5. Proponer acciones a las micro y pequeñas empresas, de acuerdo a los resultados obtenidos, para mejorar su avance en el sistema.

5.5 Análisis de información.

El análisis de la información, se realiza conforme a los resultados arrojados en el diagnóstico de la Resolución 1111 para cada empresa, posteriormente, se procede a tabular los datos y analizar la información para poder corroborar con las hipótesis del proyecto macro.

Igualmente, para las entrevistas semiestructuradas, las respuestas se organizan en una base de datos en Excel y posteriormente se contrastan con los supuestos planteados en el proyecto macro.

5.6 Consideraciones éticas

Para realizar este proyecto a las empresas, se les hizo llegar a las empresas, una carta de presentación de los estudiantes y del proyecto a realizar, la idea es que gracias al trabajo realizado por las investigadoras, las empresas pudiesen reconocer su grado de avance en el SG-SST y qué acciones pueden tomar para mejorar su nivel. En el Anexo 2 se encuentra la carta. El alcance de este proyecto es en forma global de acuerdo al tamaño de la empresa y no pretende presentar específicamente el avance de cada empresa trabajada.

6. Resultados y discusión

6.1 Resultados diagnóstico inicial

Se realizan 20 evaluaciones iniciales a micro y pequeñas empresas, dividiéndolas de acuerdo a su tamaño en microempresas (1 a 9 trabajadores), pequeñas (10 a 50 trabajadores) y medianas (mayor a 50 trabajadores), de estas el 60% de la muestra corresponde a pequeñas, 30% a micro y 10% a medianas empresas.

Respecto a los sectores de las empresas, se encuentran en igual proporción, construcción (acabados), servicios (reparación de motores) e industrial (fabricación de equipos, partes y alimentos), tal como se presenta en la figura:

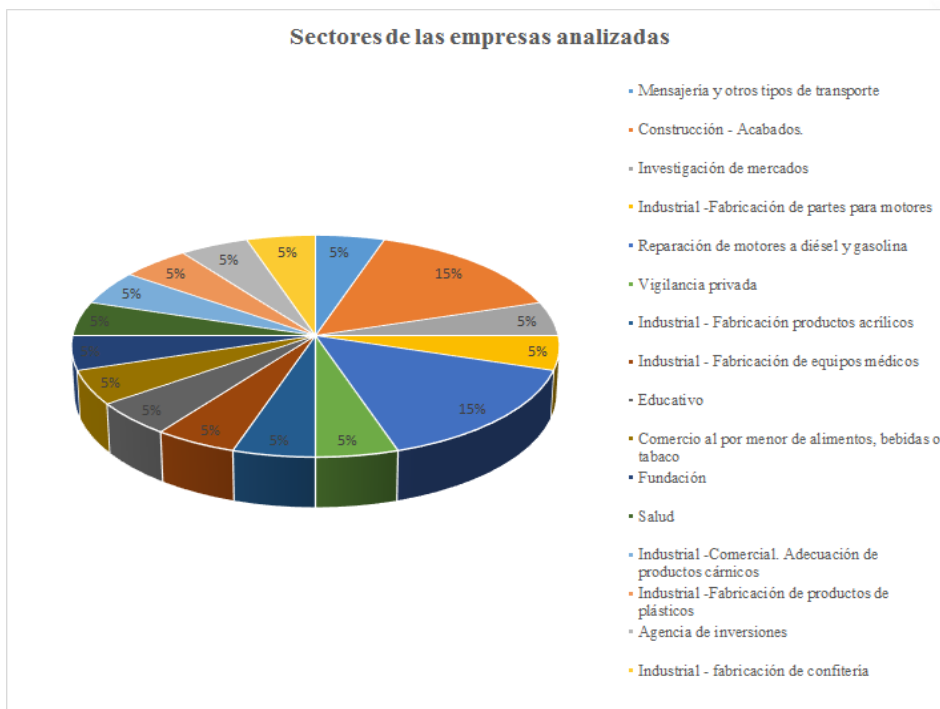


Figura 1. Sectores de las empresas diagnosticadas. Elaboración propia.

El porcentaje de avance para las empresas, es el siguiente:

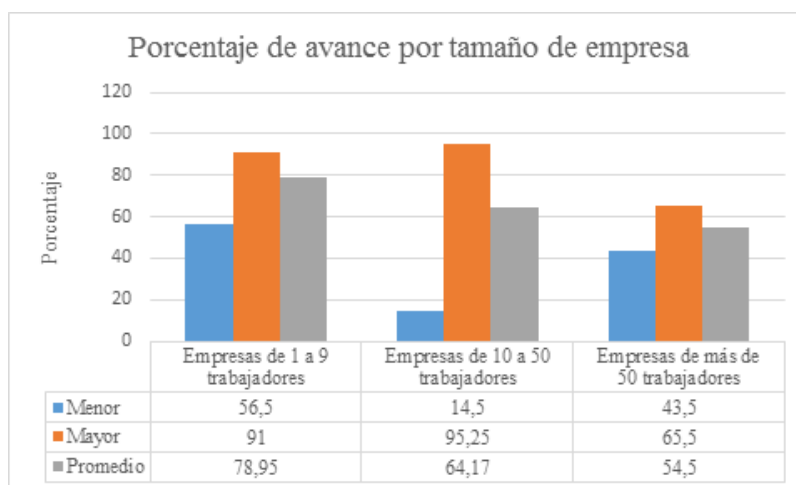


Figura 2. Porcentaje de avance por tamaño de empresa. Elaboración propia.

Se puede observar que las empresas de mayor tamaño, tienen un menor porcentaje de avance respecto a las microempresas, esto se debe a que como el gerente en una micro o pequeña empresa está más pendiente de los requisitos del sistema y su implementación, entre más grande la empresa, mayor trabajo para implementar el SG-SST.

Respecto al porcentaje de avance por cada etapa del ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar y Actuar), se encuentra que las microempresas son las más avanzadas en el planear y en el hacer, mientras que en el verificar y actuar son las pequeñas empresas que registran un mayor grado de avance en estas etapas, lo que representa que las pequeñas empresas tienen sistemas más maduros que no solo se quedan en documentar e implementar, tal como se puede observar en las gráficas del Anexo 1.

Igualmente, los datos consolidados del diagnóstico según la Resolución 1111 de 2017, se pueden consultar en el Anexo 5.

6.2 Resultados entrevistas vs. Supuestos proyecto macro

Se realiza 11 entrevistas semiestructuradas a los gerentes /administradores de las empresas y se contrastan con los supuestos del proyecto macro, Los gráficos de las principales respuestas se encuentran en el Anexo 3 y las respuestas tabuladas, se encuentran en el Anexo 4.

Tabla 1.

Resultados entrevistas vs. Supuestos proyecto macro

Supuesto	Resultados y análisis según entrevistas
<p>1. El desarrollo de los sistemas de gestión en las empresas, está condicionado por el conocimiento técnico de los líderes o encargados de su desarrollo.</p>	<p>El desarrollo de los sistemas de gestión si se encuentra condicionado por el conocimiento técnico de los líderes, de acuerdo a 4 de los gerentes entrevistados, sin embargo, las 7 empresas restantes, cuentan con el conocimiento de un asesor externo que ayuda a las compañías entrevistadas, en la implementación de dicho sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>2. Los encargados de los sistemas de gestión, se encuentran en los niveles operativos de la empresa.</p>	<p>Haciendo un análisis con las empresas entrevistadas los responsables del sistema hacen parte al área administrativa, y cuentan con el aval de la gerencia para desarrollar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo establecido por ley. Tienen la autoridad y capacidad de tomar decisiones respecto al sistema.</p>
<p>3. El sistema de gestión se desarrolla enfocado principalmente en el cumplimiento legal</p>	<p>El 36% de las empresas deciden implementar el sistema de gestión por el cumplimiento legal, el resto de las compañías entrevistadas lo realizan por el cuidado de la salud y el bienestar de sus empleados. A medida que las empresas avanzan en su sistema de gestión, los gerentes comprenden que no sólo se trata del cumplimiento legal.</p>
<p>4. No se asignan los recursos necesarios para la implementación del sistema de gestión, por el desconocimiento de su costo beneficio.</p>	<p>De acuerdo a los gerentes, se asigna un presupuesto para la implementación del sistema, el cual consideran que no es inamovible y que se va adaptando a las condiciones que encuentran a lo largo del año. Igualmente, manifiestan que la ejecución de dicho presupuesto depende de la situación económica del país y de la empresa, así que a veces deben hacer mayores esfuerzos para ejecutar el presupuesto. Respecto a los recursos humanos y técnicos, reconociendo la importancia del sistema, tratan de invertir en asesores o personas que apoyen el proceso de gestión.</p>
<p>5. Los sistemas de gestión no se articulan estratégicamente con las demás áreas de la compañía.</p>	<p>Para la mayor parte de los entrevistados, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un tema de alta importancia, manifiestan que como empresa, buscan la manera para que las áreas con las que cuentan las compañías trabajen de la mano con la</p>

seguridad, sólo el 18% manifiesta que no ha sido posible articular el sistema de gestión con los demás procesos debido a que su fuerte es el sistema de calidad, pero que se encuentran en búsqueda de estrategias para trabajarlos en conjunto.

Fuente: Elaboración propia

6.3 Resultado diagnóstico vs. Hipótesis proyecto macro

Tabla 2.

Resultados diagnóstico vs. Hipótesis proyecto macro

Hipótesis	Análisis de resultados
<p>H1. El sistema de gestión se desarrolla enfocado principalmente en el cumplimiento legal más no en la prevención de accidentes y enfermedades laborales</p>	<p>Esta hipótesis es verdadera, aunque los sistemas se están enfocando en cumplir los requisitos de ley, especialmente los del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017, gracias a su implementación, se minimizan los peligros y riesgos a los cuales los empleados y contratistas están expuestos y se tiene un mayor control sobre su salud. De acuerdo a lo observado, aún falta unir los diagnósticos de condiciones de salud y de trabajo, con el plan de trabajo anual y de capacitación, para evitar que sean dos requisitos separados.</p>
<p>H2. El plan anual de trabajo y de capacitación no se construye con base en un diagnóstico de condiciones de salud y de trabajo</p>	<p>Esta hipótesis es verdadera, en el caso de las microempresas, un 90% tienen un plan de trabajo, pero este no está establecido teniendo en cuenta las condiciones de salud (solo la mitad cuenta con este) ni teniendo en cuenta los peligros y riesgos identificados, igualmente, el 67% cuenta con un programa de capacitación acorde a los riesgos priorizados.</p> <p>En el caso de las pequeñas empresas, esta hipótesis es falsa, ya que de un 67% que cuenta con un plan de trabajo, todas ellas cuentan con evaluación de las condiciones de salud y de peligros y riesgos, los cuales son tenidos en cuenta en la formulación de su plan anual. En el caso de las medianas, sólo la mitad tiene en cuenta las condiciones de salud y de trabajo para formular su plan anual.</p>

H3. No se asignan los recursos financieros, humanos técnicos y tecnológicos según el plan anual de trabajo y de capacitación

Esta hipótesis es verdadera, para el caso de las micro y pequeñas empresas, tal como se presenta en la figura, estas empresas, en su mayoría designan los recursos y establecen un presupuesto anual para implementar y mantener el sistema de gestión, entre los que se encuentran: exámenes médicos (ingreso, egreso o periódicos), compra de elementos de protección personal, recarga de extintores, adecuaciones locativas y en algunos casos, asesores para implementar el SG-SST en la empresa, sin embargo no están ligados al plan de trabajo ni al programa de capacitación. De la muestra tomada a las empresas medianas, no se cuenta con evidencias de que tengan designado el presupuesto para el desarrollo del sistema, sin embargo asignan los recursos al momento que se necesitan.

H4. No se miden los indicadores de severidad, frecuencia, mortalidad, ausentismo, incidencia y prevalencia, para el mejoramiento continuo del SGSST.

Para el caso de las microempresas esta hipótesis es falsa, ya que casi el 67% de las empresas miden estos indicadores, junto con el de ausentismo; en el caso de las pequeñas empresas, la hipótesis es verdadera, ya que menos de la mitad está midiendo o teniendo en cuenta sus indicadores. En el caso de las empresas con más de 50 trabajadores, de acuerdo a la muestra de este estudio, también es falsa, ya que el 100% mide sus indicadores.

H5. No se realiza una gestión integral de los peligros, riesgos y amenazas

Esta hipótesis es falsa, ya que en el caso de las micro empresas, de 100% de las empresas que identifica sus peligros y riesgos, un 83% los gestiona, en el caso de las pequeñas, el 83% identifica sus peligros y un 67% los gestiona; en el caso de las empresas medianas, la mitad identifica y gestiona los peligros y riesgos.

H6. La alta dirección no realiza la revisión anual y no tiene en cuenta los resultados para definir acciones de mejora.

Esta hipótesis es verdadera, ya que tanto en micro como en pequeñas empresas, solo la mitad están realizando revisión por la dirección y en empresas mayores a 50 empleados, ni siquiera se está realizando este componente fundamental del sistema de gestión, es decir que entre más grande la empresa, menor información tiene el gerente sobre la implementación del sistema.

H7. Las empresas que tienen más del 50% de grado de desarrollo son empresas grandes.

Esta hipótesis es falsa, ya que las empresas más pequeñas analizadas (de uno a nueve trabajadores), son las que mayor grado de avance tienen y a medida que aumenta el número de trabajadores, es menor el avance en la implementación del sistema; en las empresas de 10 a 50 trabajadores, se encuentran empresas que van desde un grado de avance de 14,5% hasta un 95,2%

Fuente: Elaboración propia

7. Conclusiones

- Las microempresas son las que mayor grado de avance tienen en el SG-SST comparada con las pequeñas y medianas empresas analizadas, falta fortalecer las etapas de verificar y actuar, a medida que las actividades que realicen se conviertan en un sistema que busque la mejora continua y todas las personas de la organización se apropien del tema las empresas podrán mejorar su grado de avance en el mismo.
- Para los gerentes, uno de los objetivos para implementar el sistema, es dar cumplimiento con los requisitos de ley, a medida que conocen más del tema, se convierte en un tema de brindar a sus empleados un mejor bienestar en el desarrollo de las actividades y por ello disponen de más recursos, los cuales no son del todo planificados, sino que salen del día a día de las empresas.
- Falta unir el plan de trabajo anual con los diagnósticos de condiciones de salud y de trabajo así como al presupuesto, las empresas trabajan por separado el tema y por tanto no proyectan las actividades necesarias para gestionar los riesgos, o no cuentan con los recursos para desarrollarlas. Igualmente, las microempresas si miden sus indicadores de accidentalidad y ausentismo, pero faltan registros que presenten una revisión por la dirección al sistema.

8. Recomendaciones

Como recomendaciones para continuar con el proyecto macro o proyectos similares se propone:

- Realizar una entrevista semiestructurada a una muestra de los empleados, tanto operativos como administrativos, para conocer cómo han mejorado sus condiciones de salud y de trabajo con la implementación del sistema.
- Como parte de la entrevista a los gerentes, preguntarles ejemplos reales de cambios que hayan realizado en la empresa como parte de implementación del SG-SST.
- También por el tamaño de la empresa, preguntarle a los gerentes qué estándares o requisitos mínimos consideran que no les deben aplicar.
- Al ser este trabajo parte de otro documento macro, sería interesante conocer los resultados de otros grupos que estén realizando esta labor, como forma de comparar los resultados obtenidos.

A las empresas visitadas se les deja ciertas recomendaciones, de acuerdo a sus resultados, las cuales se describen a nivel general, de acuerdo a su tamaño:

Tabla 3.

Recomendaciones por tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Recomendaciones
Microempresa (1 a 9 trabajadores)	<p>Capacitar al vigía en seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Documentar la revisión por la dirección al SG-SST</p> <p>Realizar la evaluación y selección de proveedores conforme a los requisitos del sistema.</p> <p>Hacer seguimiento a las condiciones de salud de los trabajadores (exámenes médicos, profesiograma, estilos de vida y entornos saludables)</p> <p>Realizar las inspecciones periódicas al área de trabajo</p>

Tamaño de la empresa	Recomendaciones
Pequeña empresa (10 a 50 trabajadores)	<p>Unir las condiciones de salud, de trabajo y presupuesto al plan de trabajo anual. Solicitar una auditoría al sistema de gestión Implementar las acciones correctivas y de mejora al SG-SST</p> <p>Conformar el comité de convivencia Realizar la medición de indicadores Reforzar el programa de capacitación en el sistema Documentar la revisión por la dirección al SG-SST Implementar procedimientos de gestión del cambio que afecten el SG-SST Ejecutar actividades de promoción y prevención de la salud. Solicitar la cadena de custodia de historias clínicas. Llevar estadístico de accidentalidad y ausentismo laboral. Medir indicadores de incidencia, prevalencia, severidad, frecuencia, mortalidad, de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Documentar las medidas implementadas para la gestión de riesgos. Adelantar auditoría al SG-SST Unir las condiciones de salud, de trabajo y presupuesto al plan de trabajo anual.</p>
Mediana Empresa (más de 50 trabajadores)	<p>Contar con un profesional o asesor en Seguridad y Salud en el Trabajo Hacer la conformación del comité de convivencia Contar con el responsable del sistema de gestión, nombrado y con el curso de 50 horas solicitado por el ministerio. Documentar la revisión por la dirección al SG-SST Implementar procedimientos de gestión del cambio que afecten el SG-SST Medir indicadores de incidencia, prevalencia, severidad, frecuencia, mortalidad, de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Capacitar a las brigadas de emergencias. Implementar las acciones correctivas y de mejora al SG-SST Unir las condiciones de salud, de trabajo y presupuesto al plan de trabajo anual</p>

Fuente: Elaboración propia

Referencias

- Aguaedén. (2014). *Concepto e importancia de la seguridad y salud laboral*. Recuperado de: <https://www.aguaeden.es/blog/concepto-e-importancia-de-la-seguridad-y-salud-laboral>
- Bernal C. (2016). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Bogotá. Editorial Pearson.
- Cámara de Comercio de Bogotá - CCB. (2018) *Bogotá – Región cerró 2017 con 728.784 empresas y establecimientos de comercio*. Recuperado de: <https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2018/Enero/Bogota-Region-cerro-2017-con-728.784-empresas-y-establecimientos-de-comercio>
- Congreso de la República. (2012). Ley 1562 de 2012. *Por la cual se modifica el Sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Colombia. Diario Oficial 48488 (11 de julio de 2012).
- García Carlos. (2018). *En el 2017, cada día se accidentaron 1800 personas en su trabajo*. Recuperado de Editorial El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>.
- Hernández Sampieri R., Fernández C. y Baptista María. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México. Editorial Mc Graw Hill.
- FASECOLDA. (2018). *Datos Riesgos Laborales*. Recuperado de: <https://consultas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xCompania.aspx>
- ICONTEC y Consejo Colombiano de Seguridad. (2012). *Guía Técnica Colombiana - GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. Bogotá. Editado por Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC).
- Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrío, S., y Quintana, L. (2011). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Recuperado de Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf
- Martínez V. L. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. Recuperado de: http://www.academia.edu/6251321/M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%C3%B3n



Ministerio de Trabajo de Colombia. (2017). Resolución 1111. *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes*. Diario Oficial No. 50189 (28 de marzo de 2017).

Ministerio de Trabajo. (2016). *Guía técnica de implementación del SG-SST para MIPYMES*. Bogotá.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072. *Decreto Único del Sector Trabajo*. Diario Oficial No. 49523 (26 de mayo de 2015).

Morillas Antonio. [ca. 2003]. *Muestreo en poblaciones finitas*. Recuperado de:
<http://webpersonal.uma.es/~morillas/muestreo.pdf>

Navarro, F. (07 de marzo de 2016). *Método de Evaluación General de Riesgos del INSHT*. Recuperado de Revista Digital INESEM: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/metodo-de-evaluacion-general-de-riesgos-del-insht/>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de goo.gl/WukbQY: goo.gl/WukbQY

Presidencia de la República de Colombia. (Julio de 2017). *Guía para la elaboración y control de documentos del SIGEPRE*. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado el 03 de febrero de 2018, de <http://es.presidencia.gov.co/dapre/DocumentosSIGEPRE/G-DE-01-elaboracion-control-documentos.pdf>

Ribeiro, V. (2002). *Método FINE*. Recuperado de
http://www.campusprevencionisl.cl/contenido/simuladores/descargables/metodo_fine.pdf

Rodríguez, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente*. Buenos Aires, Argentina: Editado por Centro Internacional de Formación de la OIT.

Safetya. (10 de mayo de 2017). *Tipos de documentos del SGSST*. Recuperado el 2018, de <https://safetya.co/tipos-de-documentos-del-sgsst/>

Anexo 1. Gráficas de resultados diagnóstico Resolución 1111 de 2017

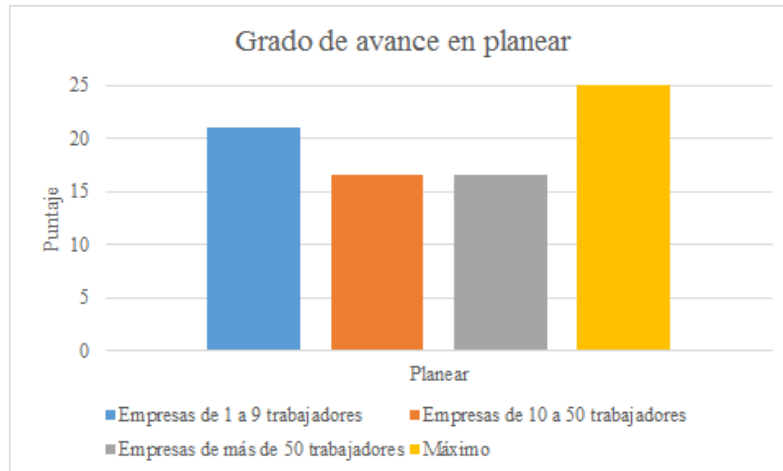


Figura 3. Porcentaje de avance Planear por tamaño de empresa. Elaboración propia.

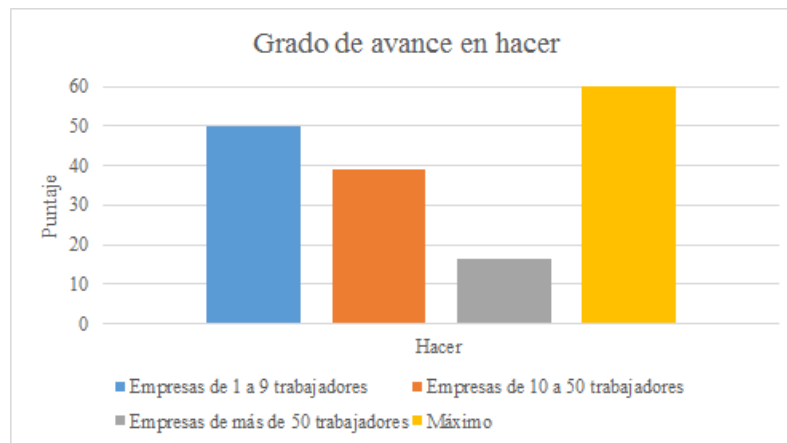


Figura 4. Porcentaje de avance Hacer por tamaño de empresa. Elaboración propia.

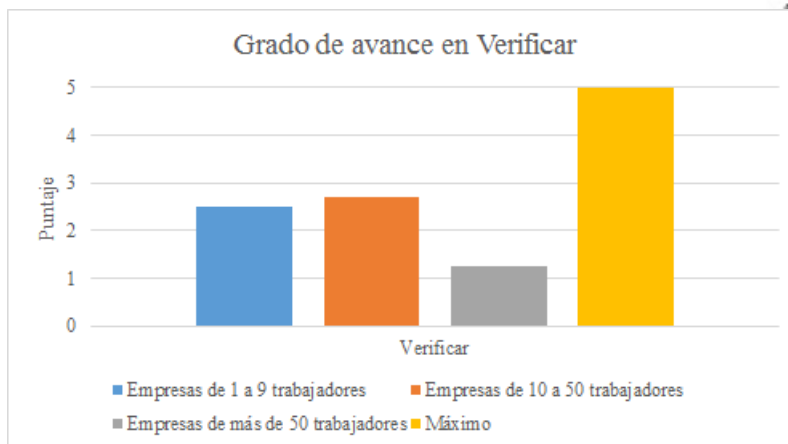


Figura 5. Porcentaje de avance Verificar por tamaño de empresa. Elaboración propia.

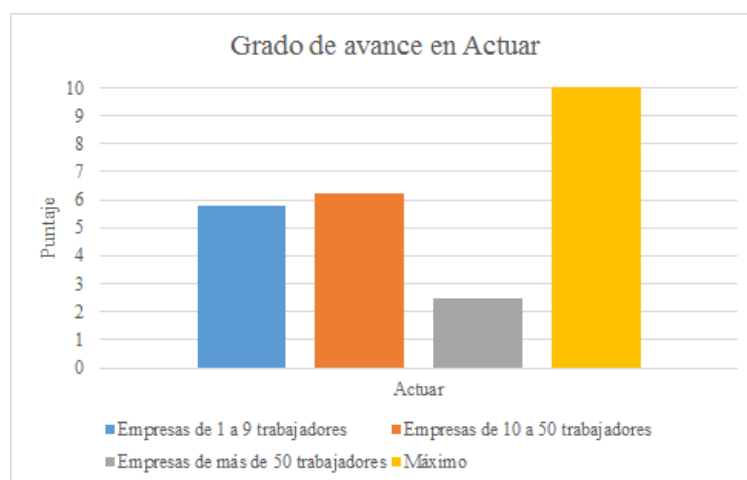


Figura 6. Porcentaje de avance Actuar por tamaño de empresa. Elaboración propia.

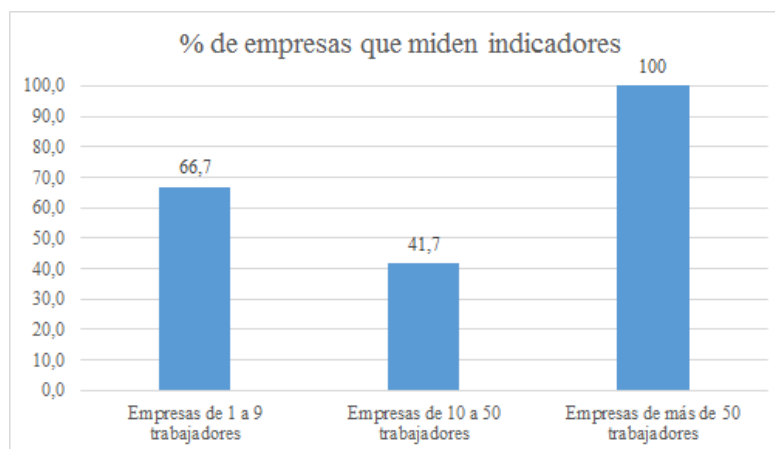


Figura 7. Porcentaje de empresas por tamaño que miden indicadores. Elaboración propia.

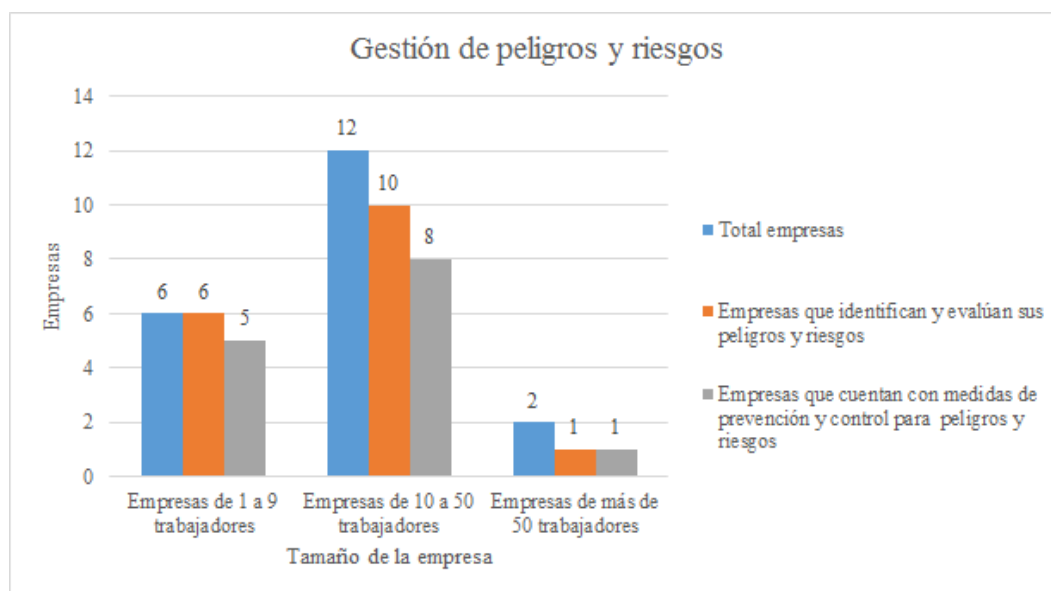


Figura 8. Empresas que identifican y gestionan peligros y riesgos. Elaboración propia.



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educar con calidad al alcance de todos

Anexo 2. Carta de presentación estudiantes Uniminuto



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educar con calidad al alcance de todos

Bogotá, D.C 8 de Mayo de 2018

Señor Empresario

Atentamente me permito presentar los aspectos técnicos de la propuesta para la ejecución del proyecto de investigación denominado "Diagnóstico del desarrollo en seguridad y salud en el trabajo en empresas", que se llevará a cabo con estudiantes de posgrados de Gerencia de Riesgos Laborales de Uniminuto.

El objetivo de este proyecto es hacer un diagnóstico del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en las empresas, mediante la utilización de un formulario diseñado con base en la normatividad vigente y el desarrollo de una entrevista a los empresarios, con el fin de conocer su percepción respecto a este tema.

Beneficios

- Asesoría de profesionales relacionada con los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Entrega de informe de diagnóstico a la empresa visitada (requerido por la Resolución 1111 de 2017)
- Entrega de propuesta para mejorar el desarrollo del sistema de gestión

Para tales fines, se solicita el consentimiento para el desarrollo de la investigación en la empresa, el suministro de la información que crean pertinente; así como el acceso a las instalaciones.

Cordialmente,

NOHORA RAMOS DUARTE
Directora Programa Especialización Gerencia de Riesgos Laborales
UNIMINUTO Virtual y Distancia
Vo.Bo. DFPOSGRADOSUVD

Anexo 3. Gráficas respuestas de los entrevistados

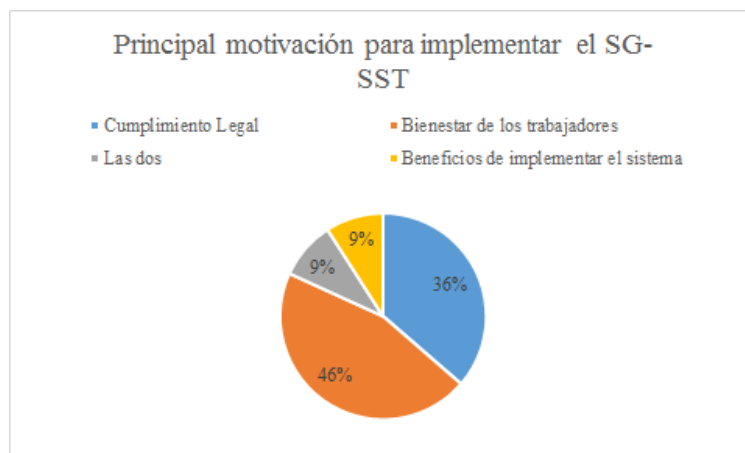


Figura 9. Principal motivación para implementar el SG-SST. Elaboración propia.

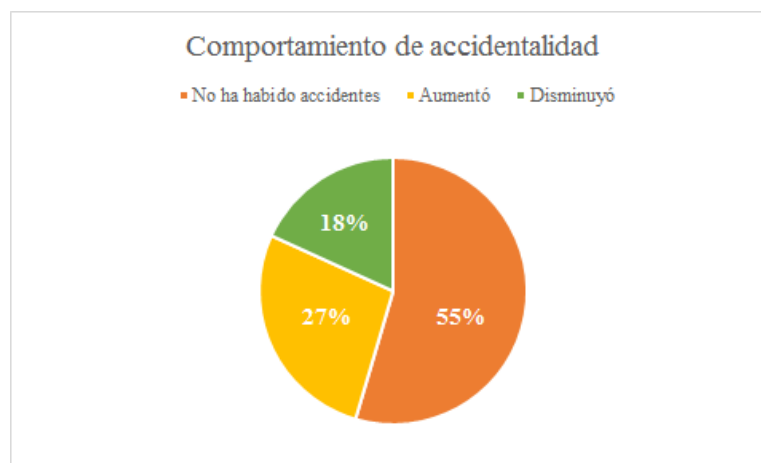


Figura 10. Comportamiento de la accidentalidad. Elaboración propia.

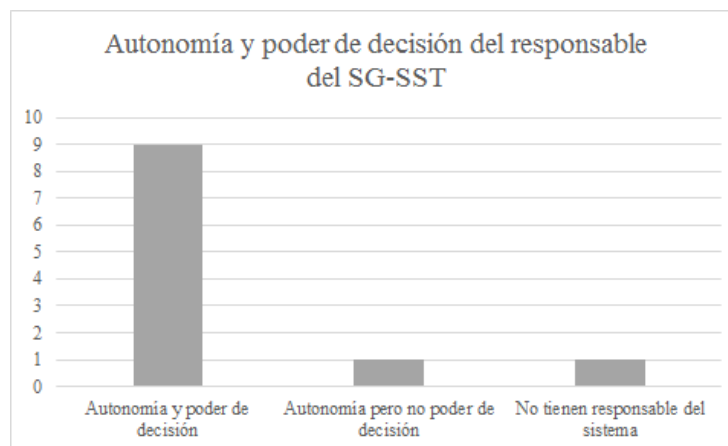


Figura 11. Autonomía y poder de decisión responsable SG-SST. Elaboración propia.

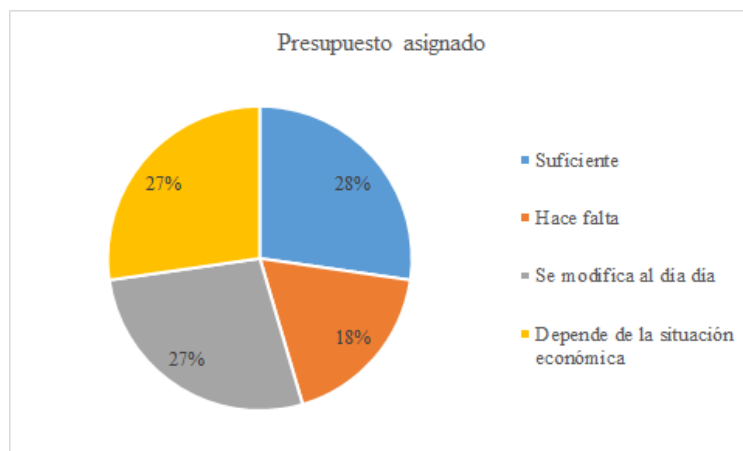


Figura 12. Presupuesto asignado. Elaboración propia.

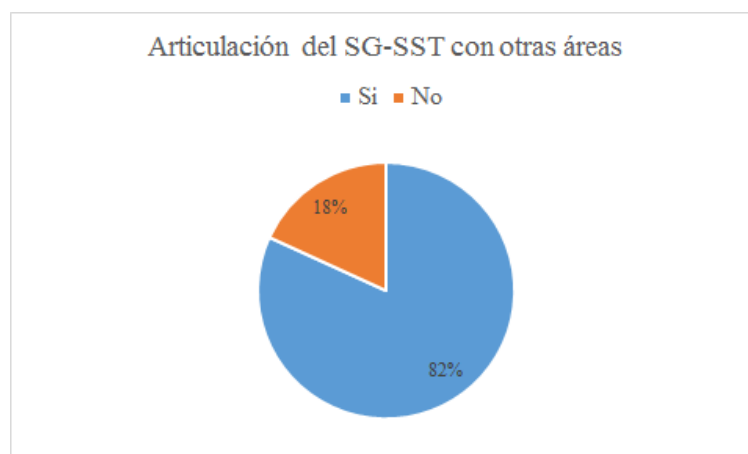


Figura 13. Articulación del SG-SST con otras áreas. Elaboración propia.

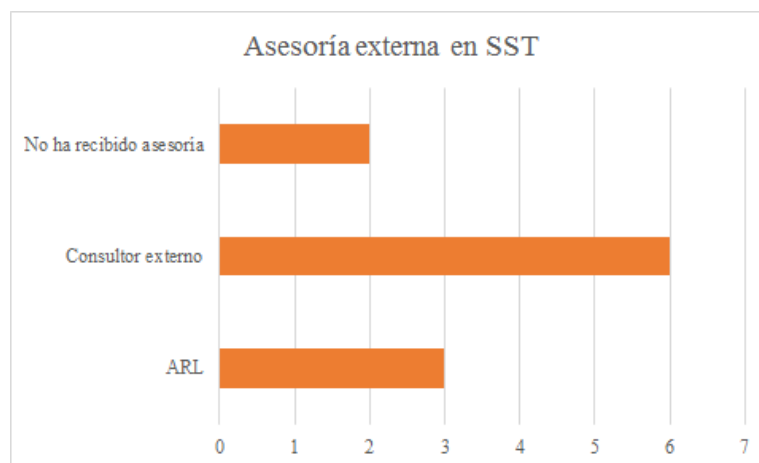


Figura 14. Asesoría externa SST. Elaboración propia.

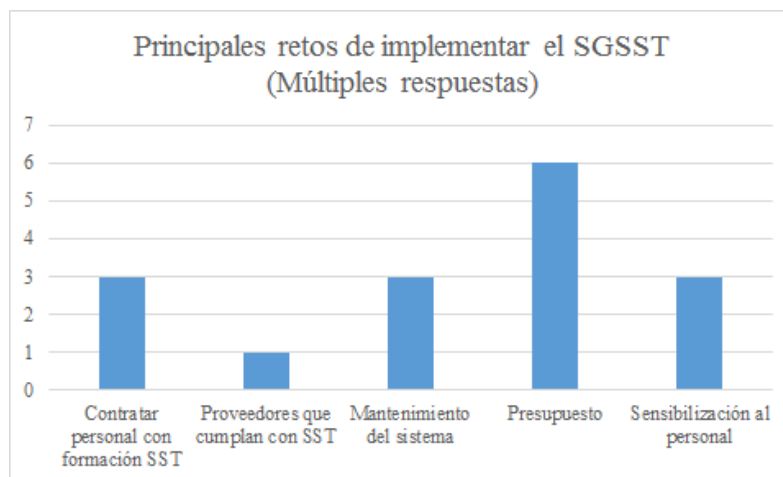


Figura 15. Principales retos de implementar el SGSST. Elaboración propia.