

**Análisis Del Reconocimiento De Las Responsabilidades Y Obligaciones Del
Empleador En La Implementación Del SGSST En Las Empresas Clientes De
Solución Empresarial 21 En Norte De Santander**

María Camila López Daza

Rita Johana Santos Méndez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Francia Milena Almanza Caro

Cúcuta

04 de octubre de 2021

Tabla de contenido

1.	Titulo	4
2.	Planteamiento Del Problema	5
3.	Formulación Del Problema.....	7
4.	Justificación	7
5.	Objetivos	8
5.1.	Objetivo General	8
5.2.	Objetivos Específicos	9
6.	Marco de Referencia.....	9
6.1.	Antecedentes	9
6.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	9
6.1.2.	Antecedentes Nacionales	11
6.1.3.	Antecedentes Locales.....	13
6.2.	Marco Teórico	15
6.3.	Marco Legal	17
6.4.	Marco Contextual.....	17
7.	Enfoque.....	19
8.	Diseño Metodológico	19
8.1.	Población y Muestra.....	19
8.2.	Recolección de la Información.....	21
8.3.	Instrumentos	21
8.3.1.	Fuentes primarias	21
8.3.2.	Fuentes Secundarias.....	21
8.4.	Procedimientos	23
8.5.	Métodos Para el Análisis de Datos.....	23
9.	Resultados.....	24
10.	Conclusiones	46
11.	Recomendaciones	48

Tabla 1 <i>Matriz del instrumento</i>	22
Tabla 2 <i>Actividad económica que tienen las empresas encuestadas</i>	29
Tabla 3 <i>Cargos que ocupan en la empresa las personas encuestadas</i>	30
Tabla 4 <i>Requisitos que se deben tener en cuenta en la Política de SST</i>	31
Tabla 5 <i>Criterios de asignación de las responsabilidades en SST</i>	33
Tabla 6 <i>Criterios para tener en cuenta durante el procedimiento de rendición de cuentas dentro de la empresa</i>	34
Tabla 7 <i>Criterios para definir los recursos de SST</i>	34
Tabla 8 <i>Criterios que se deben tener en cuenta al establecer los requisitos normativos aplicables</i>	35
Tabla 9 <i>Características que debe cumplir el Plan Anual de Trabajo</i>	36
Tabla 10 <i>Criterios a considerar en la gestión de peligros y riesgos</i>	37
Tabla 11 <i>Criterios a tener en cuenta para la prevención y promoción de riesgos laborales</i>	38
Tabla 12 <i>Evidencia de la participación de los trabajadores en actividades de SST</i>	40
Tabla 13 <i>Perfil del responsable del SG-SST</i>	41
Tabla 14. <i>Responsabilidades para tener en cuenta en la fase del actuar del ciclo PHVA en el SG-SST</i>	44
Tabla 15 <i>Puntuación obtenidas en las encuestas por actividad económica</i>	45
Ilustración 1 <i>Tamaño de la empresa en la que laboran los encuestados</i>	28
Ilustración 3 <i>Grado de escolaridad que tienen las personas encuestadas</i>	31
Ilustración 4 <i>Responsable de la evaluación anual</i>	42
Ilustración 5. <i>Periodicidad de la revisión del SST por la alta dirección</i>	42
Ilustración 6 <i>Dependencia del SG-SST con los demás procesos de la empresa</i>	42
Ilustración 7 <i>Periodicidad de la actualización de la matriz legal</i>	43

1. Título

Análisis Del Reconocimiento De Las Responsabilidades Y Obligaciones Del Empleador En La Implementación Del SGSST En Las Empresas Clientes De Solución Empresarial 21 En Norte De Santander.

Resumen

En muchas ocasiones, la mayoría de los empleadores espera que con la contratación de empresas como Solución Empresarial 21 que prestan servicios de asesoría en el diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se eximan de las responsabilidades y obligaciones que contempla la ley en el Decreto 1072 de 2015, lo cual en muchas ocasiones no permite que se implemente el sistema de gestión con éxito, por lo tanto en el presente proyecto de investigación se identifico la necesidad de analizar el nivel de reconocimiento que los empleadores hacen de sus responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo en sus organizaciones.

Palabras Clave

Seguridad y salud en el trabajo, Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, responsabilidades, obligaciones, empleador, reconocimiento.

Abstract

On many occasions, most employers expect that with the hiring of companies such as Business Solution 21 that provide advisory services in the design and implementation of the Occupational Health and Safety Management System, they will be exempt from the responsibilities and obligations that it contemplates. the law in Decree 1072 of 2015, which on many occasions does not allow the management system to be implemented successfully, therefore

in this research project the need to analyze the level of recognition that employers make of their responsibilities for occupational safety and health in their organizations.

Keywords

Occupational health and safety, Occupational health and safety management system, responsibilities, obligations, employer, recognition.

2. Planteamiento Del Problema

Considerando la evolución de la normativa a través de la historia en cuanto al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), en Colombia a partir de la Ley 1562 de 2012 hubo un cambio significativo, comenzando por dejar de diseñar y ejecutar el Programa de Salud Ocupacional pasando a diseñar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ampliando y modernizando las estrategias encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y origen de enfermedades laborales independientemente del tipo de contrato y afiliación.

De esta manera, con el Decreto 1443 de 2014 se comenzó a establecer la metodología a seguir para la implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, para el año 2015 el Ministerio del Trabajo generó el Decreto Único Reglamentario (DUR) 1072 DE 2015, en el que se incluye el Decreto 1443 de 2014 en el capítulo 6 a partir del artículo 2.2.4.6.1 quedando así derogado, igualmente, el Decreto 1072 de 2015 resume las normas que reglamentan el Sistema General de Riesgos Laborales que hasta el momento estaban dispersas y se convierte en una base de consulta de las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

Así mismo, el decreto incluye el proceso de Diseño e Implementación del SG SST, el cual debe ser liderado por el empleador con la participación activa de los trabajadores, procurando la mejora continua y el cumplimiento de objetivos, controlando la seguridad y salud de los

trabajadores, considerando que los accidentes laborales no solo afectan la salud sino que también tienen repercusión sobre el rendimiento y la productividad de la empresa, generando un impacto en el posicionamiento, rentabilidad y competitividad de esta.

Cabe resaltar que, en ocasiones, aunque las empresas implementen un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, éste no evidencia resultados positivos ya sea por: incremento de la accidentalidad, trabajadores desmotivados, poco participativos, renuentes al cambio, reacios al uso adecuado de los elementos de protección personal (EPP), lo que permite inferir errores en el proceso, puesto que la alta dirección (empleadores) delegan o nombran al responsable del SGSST dentro de su organización o contratan el servicio de asesoría externa a través de empresas como Solución Empresarial 21, siendo ésta una organización con alcance a nivel nacional con oficinas en Bogotá, Bucaramanga y Cúcuta, conformada por un equipo interdisciplinario, con un método de trabajo establecido que funcionan con el propósito de brindar un apoyo y ser una solución efectiva en cuanto al Diseño e Implementación del SG SST.

Por lo tanto, con la contratación se pretende en algunos casos que la empresa asesora asuma los compromisos que son únicamente del empleador, considerando que con esto se eximen de responsabilidades, se limiten a ver el SG SST solo como un cumplimiento legal, no disponen de los recursos financieros, técnicos, locativos, humanos para su desarrollo, subestiman la importancia y las metas que se deben alcanzar, pretenden que se cumplan los objetivos sin comprometer a los diferentes niveles de la organización o simplemente desconocen sus responsabilidades en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por tal razón, se identificó la necesidad de analizar el reconocimiento de las responsabilidades que tiene el empleador para lograr el éxito en la implementación del Sistema

de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de brindar estrategias de mejora y soluciones a estas empresas afiliadas a Solución Empresarial 21 en Norte de Santander, puesto que la identificación de peligros y el control de los riesgos, el establecimiento de controles que eviten la ocurrencia de accidentes y origen de enfermedades, recae sobre la alta dirección, desde sus accionistas y gerencias encargadas, supervisores, coordinadores de área, entre otros según sea el tamaño de la empresa, ya que ellos son quienes toman las decisiones para determinar las condiciones en que se desarrollan las actividades en el entorno laboral.

3. Formulación Del Problema

¿El empleador de las empresas afiliadas a Solución Empresarial 21 en Norte de Santander reconoce las responsabilidades que tiene en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

4. Justificación

“Mucho ha aportado la entrada en vigencia del nuevo sistema de gestión de riesgos del trabajo, por un lado con el incremento a nivel gubernamental de los mecanismos de vigilancia y control con las ampliaciones en el número de visitas y el fortalecimiento de la fuerza de inspección laboral; de igual manera, hay grandes sectores empresariales del país donde las contratantes, empresas de muy alto nivel destacado desarrollo tecnológico, del sector de la construcción, petrolero, de la industria química, que están ejerciendo una presión importante en materia de desarrollo de los negocios para que toda la cadena de valor, es decir productores de materia prima, transportadores, distribuidores, entre otros, entren en el mismo nivel cultural

de gestión de los riesgos de trabajo. Estas acciones están empezando a producir importantes resultados. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2014).

Dentro de ese orden de ideas, en el presente proyecto se pretende analizar el reconocimiento de las responsabilidades y funciones que tiene el empleador de las empresas afiliadas a Solución Empresarial 21 en Norte de Santander en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de identificar los posibles errores que la alta dirección (empleadores) de estas empresas puedan incurrir, lo cual, los limita a obtener mejores resultados. Así el presente análisis nos permite identificar y mostrar las posibles falencias, que en ocasiones puede cometer el empleador.

De este modo, como resultado final proponer estrategias de mejora que sean incorporadas en la asesoría que presta Solución Empresarial 21 para que así la empresa pueda obtener mejores resultados en la implementación del SG SST, mejorar la calidad del servicio que se ofrece y lograr mayor reconocimiento a nivel nacional y como profesionales especialistas en Gerencia de Riesgos laborales sumar antecedentes para futuras consultas, pues, aunque en los últimos años ha tomado valor el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, aún las fuentes de consulta son limitadas. Así mismo, desde el punto de vista académico, el desarrollo del proyecto otorga el conocimiento para aplicar estrategias en base a los resultados obtenidos, mejorar la competitividad como profesionales especialistas en un mercado globalizado, en muchos casos subestimado.

5. Objetivos

5.1. Objetivo General

Analizar el reconocimiento de las responsabilidades y obligaciones del empleador en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas clientes de Solución Empresarial 21 en Norte de Santander.

5.2. Objetivos Específicos

Identificar las responsabilidades y obligaciones del empleador en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecidas en el capítulo 6 a partir del art. 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 en la población objeto de estudio.

Verificar el reconocimiento de las responsabilidades y obligaciones del empleador a través de la aplicación de encuestas a empleadores de veinte empresas afiliadas a Solución Empresarial 21.

Relacionar el nivel de reconocimiento de las responsabilidades y obligaciones del empleador de acuerdo con la actividad económica de las empresas asesoradas por Solución Empresarial 21.

6. Marco de Referencia

6.1. Antecedentes

6.1.1. Antecedentes Internacionales

Para la elaboración del presente proyecto de investigación sobre el análisis de las responsabilidades de los empleadores en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, fue necesario consultar diferentes fuentes relacionadas al tema en estudio.

Rayón, Ballesteros (2019) en su estudio titulado Responsabilidades por el incumplimiento de la regulación de la prevención de riesgos laborales, elaborado en la ciudad de Madrid, España. Realizó un análisis de las responsabilidades que están establecidas en la Ley 31 de 1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales tanto para el empresario como para el trabajador mayormente en términos de responsabilidad civil, administrativa y penal. Esta ley concreta el cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

De esta manera el anterior estudio permite Ampliar el conocimiento, comprender y establecer similitudes acerca de las responsabilidades del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo en otros países, realizar análisis del reconocimiento por parte de los empleadores acerca de sus obligaciones y responsabilidades ya que la siniestralidad de los riesgos laborales es alta en países como España a pesar de las inversiones y leyes establecidos para proteger la salud de los trabajadores.

Luna, Álvarez y Soledispa (2017), presentaron su trabajo titulado Aspectos Legales y Técnicos para Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Universidades Ecuatorianas, con el objetivo de realizar la revisión de los aspectos legales y técnicos en materia de seguridad y salud en el trabajo en la República del Ecuador para las educaciones de educación superior de la provincia de Manabí para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en cuatro fases que son de diagnóstico, identificación y evaluación de los factores de riesgo, elaboración de los requisitos y evaluación de la eficacia de las mejoras en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La investigación de Luna, Álvarez y Soledispa (2017) aporta al presente proyecto de investigación la normativa que se aplica en países vecinos de América del Sur, además de

identificar que es fundamental el reconocimiento de los requisitos y responsabilidades para establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.1.2. Antecedentes Nacionales

Asimismo, Díaz (2018), en su estudio titulado Diseño E Implementación Del SG-SST En La Empresa Intelesa Ingeniería S.A.S, comenta que dicha empresa no cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, naciendo con esto la necesidad de realizar un diagnóstico de intervenir la empresa de manera inmediata con el fin de evitar enfermedades y accidentes a largo plazo. Por lo tanto, se desarrolló un diagnóstico por medio de la metodología de investigación cualitativa y cuantitativa, debido a que una parte de la información la suministro la empresa, los empleados; mediante el método de la observación e indagación para conocer las actividades que realiza la empresa. La empresa cuenta con ocho (8) trabajadores, los cuales nos van a brindar la información necesaria para determinar los riesgos y peligros a los cuales están expuestos; la política de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa determina que es indispensable desarrollar e implementar el sistema de gestión; es este el motivo de solución el desarrollo de una propuesta del diseño de un SG-SST para las actividades.

Se realizó un diagnóstico inicial para conocer las condiciones, Desarrollando un formato del Análisis de trabajo seguro (ATS) el cual fue diligenciado por los empleados, encargado(a) del sistema de gestión de Riesgos, seguridad y salud en el trabajo para identificar los riesgos y de más personas involucradas en el desarrollo de la actividad económica de la empresa; de esta forma se desarrolla La Matriz de Riesgos, condiciones de salud, Perfil sociodemográfico, Matriz de requisitos legales. Se desarrollarlo encuestas para determinar el perfil sociodemográfico de los empleados de la empresa con el fin de conocer y comprender que necesidades tiene cada trabajador.

AL revisar la investigación de Díaz (2018), se identifican los requisitos normativos que debe reconocer el empleador para tener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: diagnóstico inicial, identificación de peligros, responsabilidades de los distintos niveles, perfil sociodemográfico, matriz de requisitos legales, además se involucran a los trabajadores garantizando la participación siendo esta otra de las responsabilidades que debe reconocer el empleador, además se resumen los roles de cada nivel jerárquico en la *tabla 1. Roles y responsabilidades*, Díaz (2018) (p.26).

Aramendez V, López Q, Arce R (2019), En su cartilla de estrategias para incentivar la implementación del SGSST en las PYMES establecen que hoy en día en las organizaciones es indispensable tener parámetros para cada proceso, ya que estos nos ayudan a tener un mayor orden y control de cada proceso, generando así una mejora continua en las organizaciones con el fin de anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos que afecten la seguridad y salud en el trabajo, convirtiéndose así en una necesidad preponderante en cualquier organización. La implementación de sistemas de gestión por parte de las empresas requiere de la puesta en marcha de una serie de principios en los que se basan dichos sistemas. La relación entre estos principios y los motivos que impulsan a las empresas a implementar el sistema no ha tenido la suficiente fuerza para la correcta ejecución y unificación de todas las compañías a nivel nacional así como lo describe en su publicación al revista la república, uno de las dificultades más grandes para la dicha implementación son los costos económicos, ya que esta requiere una suma elevada de dinero y las pequeñas y medianas empresas no logran asumir este golpe de altos costos, adicional a eso la falta de profesionales capacitados y con conocimiento en el sistema Diario la Republica (2016) Teniendo en cuenta lo anterior, este documento aborda la problemática que se presenta en algunas Pequeñas y medianas empresas (Pymes) que funcionan como pequeños supermercados en las

localidades de Suba y Soacha en Bogotá, pero que por razones diferentes no identifican la importancia de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST). Se propone el diseño de una cartilla de estrategias para incentivar en estas empresas, la implementación de este; para lo cual se aplicaron encuestas que permitieron identificar las diversas razones que tienen los diferentes empresarios para desestimar la importancia de la SST. (p.6).

La investigación de Aramendez V, López Q, Arce R (2019), aporta a la presente investigación la metodología a seguir en las pymes para la evaluación de los resultados de las encuestas a aplicar, considerando que la mayoría de las empresas afiliadas a Solución Empresarial 21 están bajo esta clasificación (PYMES), iniciando con el análisis de la inversión y asignación de recursos económicos, una de las responsabilidades que los empleadores deben tener en cuenta al Diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.1.3. Antecedentes Locales

Leal y Uribe (2020). En su estudio titulado “Planificación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Bajo El Decreto 1072/2015 Para La Empresa Ingecoex JC SAS Ubicada En La Ciudad de San José de Cúcuta” definen que en Colombia el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es de obligatorio cumplimiento para los empleadores de las grandes, medianas y pequeñas empresas tanto públicas como privadas. El Ministerio de Trabajo quiere sensibilizar a las empresas la importancia de poner en práctica el SG-SST ya que trae consigo ventajas y beneficios de prevención de accidentes y enfermedades laborales bajo el Decreto 1072 de 2015, el cual busca mejorar las condiciones, la salud y el ambiente de trabajo socializando actividades de promoción, prevención y el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Ingecoex JC SAS, es una pequeña empresa que se dedica a la elaboración y ejecución de toda clase de proyectos de construcción y edificación, entre otros; y no cuenta con un Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo lo que implica que deben gestionar por diseñarlo e implementarlo para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015; aunque desde sus inicios la empresa no ha reportado ningún accidente y enfermedad laboral de sus colaboradores, es preciso recomendar el compromiso por parte de gerencia y de todos los niveles de la organización a participar en actividades y campañas que permiten mejorar las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores y evitar así sanciones económicas o cierre temporal de la empresa por parte del Ministerio de Trabajo. El desarrollo de este proyecto de grado es solo el inicio de la elaboración del diseño del SG-SST, pero base fundamental para que la empresa trabaje en conjunto buscando minimizar los riesgos en las áreas administrativas y operativas a través de la prevención de riesgos y mejora continua, logrando bienestar para los trabajadores y la productividad económica con la disminución de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Esta investigación aporta al presente proyecto la identificación de la necesidad de recomendar y reconocer el compromiso por parte de la alta dirección de Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, comenzando por la planificación, a su vez involucran todos los niveles de la organización a participar en actividades y campañas que permitan mejorar las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, para evitar sanciones civiles, penales y administrativas por incumplimiento de responsabilidades; dando a conocer al empleador como se planifica el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la investigación permite identificar que hay empresas y empleadores en la ciudad de Cúcuta que están dispuestas a desarrollar su Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La investigación realizada por Cagua, Barreto y Carvajal (2017), denominada Panorama Del Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo, permite incluir el contexto o la realidad de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas legalmente constituidas de la ciudad

de Cúcuta, complementar la metodología se propone como acercamiento a las empresas el envío de las encuestas por correo electrónico, llamadas telefónicas y visitas a los lugares de trabajo, además de establecer la idoneidad de la persona contacto dentro de la empresa que debe desarrollar la encuesta, identificando que de acuerdo al tipo de empresa se podría aplicar directamente al representante legal o a quien este haya designado o lo represente en la alta dirección.

6.2. Marco Teórico

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una disciplina acerca 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, la cual tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Decreto 1072, 2015).

En los últimos 40 años, la seguridad y salud en el trabajo en Colombia ha tomado relevancia en los sectores industriales, económicos, sociales y políticos, tomando mayor conciencia sobre la obligación a la protección de los trabajadores a través de la mejora de sus condiciones de trabajo. A partir del año 2012, se dejó de implementar el Programa de Salud Ocupacional para comenzar a implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desde este año se promulgó la ley 1562 de 2012, con el fin de mejorar el proceso que llevaban a cabo las empresas colombianas para garantizar la salud de sus empleados debido a que el número de accidentes de trabajo fueron aumentando se vio la necesidad de complementar la legislación existente ampliando la cobertura para los trabajadores independientes.

Cabe resaltar que en el país se cuenta con organismos de control y verificación del cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo es el

Ministerio del Trabajo, las Aseguradoras de Riesgos Laborales ARL (anteriormente Aseguradoras de Riesgos Profesionales o ARP), además existe El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, que es el Organismo Nacional de Normalización de Colombia. Entre sus labores se destaca la reproducción de normas técnicas y la certificación de normas de calidad para empresas y actividades profesionales.

A partir de las modificaciones o actualización de términos y normativa, se tiene en vigencia el Decreto Único Reglamentario DUR 1072 de 2015, el cual compila todas las normas que reglamentan el trabajo, convirtiéndose así en la fuente principal para consultar las normas reglamentarias del sector trabajo en Colombia, sin embargo el tema de interés para el desarrollo del presente proyecto de investigación se encuentra a partir del artículo 2.2.4.6.1 expresa la metodología a seguir en la implementación del SG SST que previamente estaba contenido en el Decreto 1443 de 2014, para la Identificación de Peligros se mantiene vigente el uso de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012. Estipulando también las obligaciones que tienen los empleadores y empleados en el sistema de implementación de seguridad y salud en el trabajo en las empresas.

La omisión o desconocimiento de las obligaciones ya mencionadas de seguridad y salud en el trabajo pueden generar responsabilidades desde la perspectiva laboral, civil e incluso penal, como tal el empleador está obligado a velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y sus principales obligaciones son poner a disposición de sus empleados instrumentos adecuados de trabajo, definir, divulgar, dirigir y hacer cumplir al interior de la empresa con la política de seguridad y salud en el trabajo, realizar la prevención, promoción de riesgos laborales, integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo al conjunto de sistemas de gestión, procesos,

procedimientos y decisiones de la empresa, realizar el plan de trabajo anual y asignar responsabilidades al interior de la empresa.

6.3. Marco Legal

EL Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la actualidad se rige por la siguiente normativa:

- Constitución política de Colombia 1991.
- Código sustantivo del trabajo.
- Ley 9 de 1979 Por la cual se dictan medidas sanitarias.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Guía Técnica Colombiana GTC 45 DE 2012. Guía para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud ocupacional.
- Decreto 723 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios.
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide El Decreto Único Reglamentario Del Sector Trabajo.
- Resolución 0312 de 2019. Por el cual se definen los Estándares Mínimos Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo

6.4. Marco Contextual

Solución empresarial 21 es una organización que brinda acompañamiento y asesoría de forma virtual, presencial, o semipresencial en el diseño y la implementación del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo a más de 150 empresas a nivel nacional de variadas actividades económicas, tamaños y riesgos, promoviendo el desarrollo preventivo y proactivo en materia de SST, la mejora de la productividad y la imagen, además de la optimización de los recursos de sus clientes, a través, del compromiso del equipo de talento humano con experiencia y formación para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales como parte de los sistemas de gestión que las empresas clientes manejen.

En Solución Empresarial 21, se enfoca en ser la empresa líder en materia de seguridad, salud, organización y gestiones laborales entre otras áreas funcionales para empresas, a nivel nacional, caracterizada por la calidad de servicio y la excelencia de su talento humano, comprometidos y con valores altamente definidos. Su trabajo se realiza en base al ciclo PHVA (Planear Hacer Verificar y Actuar) para identificar fundamentalmente los peligros, riesgos y acciones preventivas que se planean y ejecutan, por lo tanto el desconocimiento para identificar las responsabilidades con respecto al diseño e implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) por parte de los empleadores afiliados a Solución Empresarial 21 del departamento Norte de Santander, interfiere en el desarrollo de ciclo PHVA.

La normativa vigente requiere que el SG SST sea diseñado por personal idóneo, lo primero que debe hacer el empleador es designar a la persona que va a ser responsable de diseñar e implementar el SG SST, al presentar el servicio que ofrece Solución Empresarial 21 en la realidad o en el entorno laboral muchas veces se asocia a que esto puede ser desarrollado por cualquier persona, los empleadores mencionan “eso lo lleva la contadora”, “eso me lo hace mi sobrino que estudia algo de eso” “es manual ya está hecho” “eso es pérdida de tiempo y plata”, desconociendo

que según la cantidad de trabajadores y el tipo de riesgo que tiene su empresa, además de la actividad económica, representan el punto de partida para establecer cómo va a diseñar y ejecutar su SGSST ¿cuál va a ser su enfoque?, ¿cuál es su alcance?; es por esto que la investigación se basa en ese análisis del reconocimiento de responsabilidades de parte de los empleadores, la realidad del compromiso que deben asumir, que el empleador crea y entienda que es él quien debe liderar las acciones que se ejecuten en su empresa como parte del SG SST.

7. Enfoque

Este proyecto es una investigación cuantitativa, Según Hernández R, Mendoza C. (2018) “En la indagación cuantitativa se busca conocer o capturar la realidad externa o fenómeno estudiado tal y como es, o al menos aproximarse lo mejor posible a ello. Nuestras suposiciones deben ajustarse a dicha realidad y no al revés”. (p. 47). Para el análisis del reconocimiento de las responsabilidades por parte de la población en estudio, se considera el marco normativo colombiano referente al Diseño e Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente enfocado en las responsabilidades que debe asumir y reconocer el empleador de la empresa con sus trabajadores independiente del modo de contratación, se siguen pasos estructurados obteniendo valores numéricos al aplicar las encuestas cerradas con preguntas dicotómicas, considerando que quienes van a responder son los representantes de la alta dirección con agendas limitadas de tiempo, la claridad y precisión de los resultados obtenidos representan los hallazgos y dan paso al análisis definitivo de los mencionados valores.

8. Diseño Metodológico

8.1. Población y Muestra

De acuerdo con Fracica (1988, p.363), citado por Bernal (2016, p. 210), población “es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación”, en otros términos se podría decir que la población es el conjunto de individuos u objetos a los cuales se pretende investigar, por consiguiente para la solución del presente proyecto de investigación se tomó como población objeto de estudio a las empresas asesoradas en el departamento de Norte De Santander por Solución Empresarial 21 en el proceso de diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. en total son 78 empresas.

Por su parte, Bernal (2016, p. 211), define la muestra como “la parte de la población que se selecciona donde realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación”, por consiguiente, se seleccionaron veinte empresarios o representantes de la alta dirección de una de las investigadoras, que tiene a cargo este número de empresas de norte de Santander afiliadas a Solución Empresarial 21 como muestra y se identificó el tipo de muestreo de acuerdo a las definiciones de Otzen & Monterola (2017), donde expresan que “una muestra puede ser obtenida de dos tipos: probabilística y no probabilística. La primera permite conocer la probabilidad que tiene cada individuo a estudio de ser incluido en la muestra a través de una selección al azar. En cambio, en las técnicas de muestreo de tipo no probabilísticas, la selección de los sujetos a estudio dependerá de ciertas características, criterios, etc.” (p. 228).

Considerando lo anterior se precisa que la técnica seleccionada en el proyecto se usa el método no probabilístico, además, se establece que la técnica de muestreo para la presente investigación es por conveniencia, puesto que de acuerdo con Otzen & Monterola (2017) la técnica por conveniencia “Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. Por ejemplo, entre todos los sujetos con CA, solamente aquellos que se encuentren hospitalizados

en el Hospital Regional de Temuco”. (p. 230). Por lo tanto, como los veinte empresarios aceptaron ser incluidos en la investigación, considerando que con la empresa solución empresarial 21 tienen un convenio de servicios, confían en el servicio prestado y el manejo de la información se realiza por un consentimiento expreso, se establece la muestra de tal manera.

8.2. Recolección de la Información

Para la recolección de la información se sigue la ruta del plan establecido, como lo describe Hernández S. (2018) la recolección de los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que te conduzcan a reunir datos con un propósito específico (p. 226), en el proyecto la aplicación de la encuesta a los empleadores de la muestra seleccionada, se realiza comunicando inicialmente a los empleadores la modalidad de la aplicación, la cual es de manera presencial en las empresas que están en Cúcuta, las que se encuentran en Ocaña y Abrego se hará a través de correo electrónico y llamada telefónica, una vez aplicada se realiza el análisis respectivo de los resultados.

8.3. Instrumentos

8.3.1. Fuentes primarias

Las fuentes primarias que se emplea en el desarrollo del proyecto de investigación son los hallazgos analizados en la encuesta realizada a los empleadores de las empresas asesoradas por Solución empresarial 21.

8.3.2. Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias que se utilizaron en el proyecto fueron: proyectos de grado y páginas web, en relación con esta última, se utilizaron dichas páginas como herramientas de

búsqueda para lograr consultas de fuentes confiables, tales como las del Ministerio de Trabajo, asesoría de especialista en SST.

Para describir el instrumento de la recolección de información se cita lo mencionado por Hernández S. (2018) Recolectar los datos significa aplicar uno o varios instrumentos para recabar la información pertinente de las variables del estudio en la muestra o casos seleccionados (personas, grupos, organizaciones, procesos, eventos, etc.). Los datos obtenidos son la base del análisis, sin datos no hay investigación. (p. 266). En el presente proyecto se utiliza como método de recolección de la información la aplicación de una encuesta cerrada con preguntas dicotómicas ((ver anexo A), se diseña el instrumento sometido al juicio de expertos para la correspondiente validación. En la tabla 1. Matriz del instrumento se detalla objetivo, estructura, categoría, variables.

Tabla 1

Matriz del instrumento

Objetivo	Estructura	Categoría	Variables
La encuesta se diseña para verificar el reconocimiento de las responsabilidades de los empleadores o sus representantes con respecto al SG SST.	La encuesta consta de veinticinco preguntas, es anónima, es realizada por estudiantes de la especialización en Riesgos Laborales.	La encuesta es descriptiva.	-Cargos. -Escolaridad. -Edad. -Sexo. -Antigüedad. -Actividad económica. -Municipios.

8.4. Procedimientos

El procedimiento a realizar al momento de aplicar la encuesta a los empleadores de las empresas clientes de Solución Empresarial 21 consta en primer lugar de la gestión del permiso al gerente para poder realizar la encuesta a las empresas, quien revisara el cuestionario para su debida autorización, seguidamente se solicitará la validación de la encuesta con profesionales especialistas en el tema, luego, se escogen las empresas objeto de estudio y se concreta reunión con los empleadores para exponerles el objetivo del proyecto, poder aplicar las preguntas y recolectar la debida información.

8.5. Métodos Para el Análisis de Datos.

Toda investigación, sin importar su espacio de actuación requiere de una búsqueda, lectura, interpretación y apropiación de la información relacionada con el tema objeto de estudio, en este sentido las tecnologías han generado facilidades en la técnica y recolección de datos para realizar el respectivo análisis de la información, citando lo establecido por Hernández S. (2018) al analizar los datos cuantitativos debemos recordar dos cuestiones: primero que los modelos estadísticos son representaciones de la realidad, no la realidad misma y segundo los resultados numéricos, siempre se interpretan en contexto, por ejemplo, un mismo valor de presión arterial no es igual en un bebe que en una persona de la tercera edad. (p. 350).

Las encuestas se realizan utilizando una herramienta de google doc., la información se consolida en un archivo Excel que se obtiene de la mencionada plataforma.

9. Resultados

Para identificar las responsabilidades y obligaciones del empleador con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se revisó el marco normativo legal vigente, específicamente lo establecido en el decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.8, donde se establece que el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la

empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema
6. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
7. **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
8. **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
9. **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la

empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

10. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

11. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

12. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

13. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

14. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité

Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

15. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

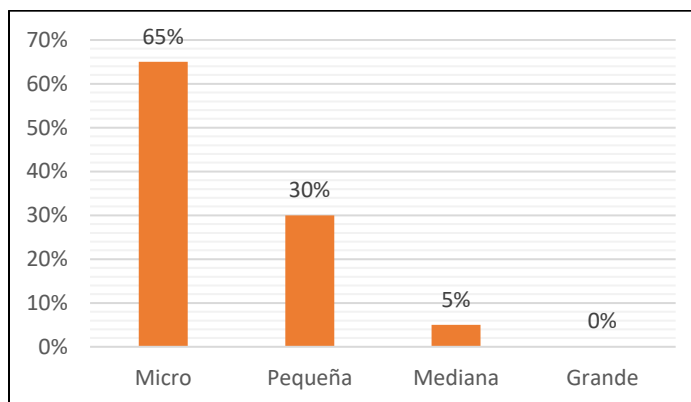
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

16. **Integración:** El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Una vez identificadas las responsabilidades y obligaciones del empleador, se procedió a verificar si se hace reconocimiento de ellas para lo cual se recolecto la información a partir de la aplicación de encuestas a empleadores de veinte empresas afiliadas a Solución Empresarial 21 para el análisis de esta de forma ordenada mediante la representación por gráficas, estableciendo promedios, los cuales permiten apreciar los resultados obtenidos, mostrando la realidad del empleador.

Ilustración 1

Tamaño de la empresa en la que laboran los encuestados



El 65% de los empleadores encuestados laboran en una empresa de tamaño micro (menos de 10 trabajadores), el 30% pertenecen a empresas pequeñas (entre 11 y 50 trabajadores) y el 5% a empresas medianas (entre 21 y 200 trabajadores).

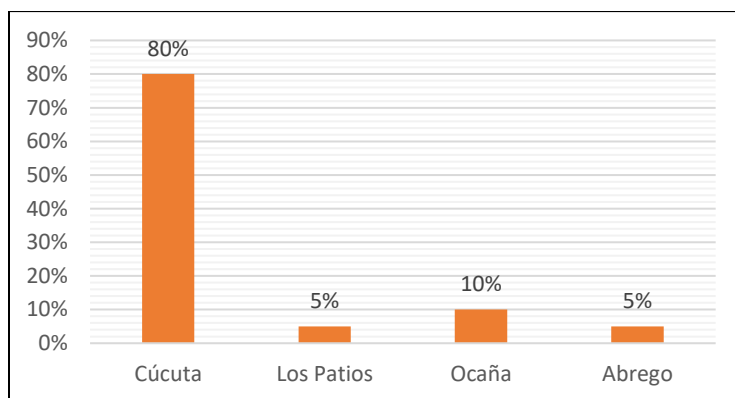
Tabla 2*Actividad económica que tienen las empresas encuestadas*

Actividad económica	Número de empresas
Venta de calzado	2
Transformación primaria de la madera	1
Viajes y Turismo	3
Comercio de piezas de vehículos	1
Alojamiento	1
Comercio textil	2
Comercio de aparatos de uso doméstico	1
Venta de concreto	1
Comercio de productos alimenticios	2
Comercio de llantas	1
Análisis y ensayos técnicos de calibración	1
Servicios de internet y televisión	1
Reparaciones y mantenimiento integral	1
Instalación de sistemas eléctricos	1
Comercio (otros).	1

Las empresas clientes de Solución Empresarial 21 pertenecen a diferentes tipos de actividad económica como se muestra en la tabla No.2, lo que permite identificar que la asesoría en la implementación del SG-SST se presta a diferentes niveles de riesgo y actividades económicas, tienen un factor común y es que hay responsabilidades y obligaciones que aplican por igual.

Ilustración 2

Municipios en los que se encuentran ubicadas las empresas encuestadas



El 80% de las empresas encuestadas se encuentran en la ciudad de Cúcuta, el 10% en el municipio de Ocaña, el 5% en el municipio de Abrego y el 5% restante en el Municipio de los Patios.

Tabla 3

Cargos que ocupan en la empresa las personas encuestadas

Cargo	Número de personas en el cargo
Gerente	7
Auxiliar contable	2
Administrador	5
Representante legal	1
Contador	1
Asistente de gerencia y recursos humanos	1
Secretaria	2

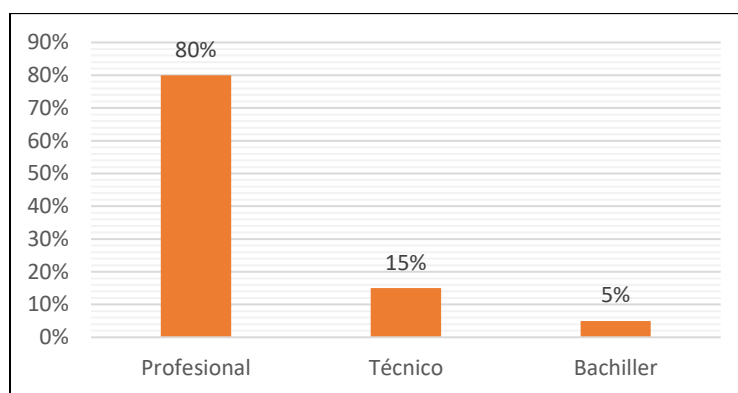
 Coordinador de alturas

1

Como se muestra en la tabla No. 3, la mayoría de las personas encuestadas ocupan cargos diferentes a los correspondientes al empleador, ya que en esas ocasiones el empleador asigno a personal de confianza para el desarrollo de la encuesta.

Ilustración 2

Grado de escolaridad que tienen las personas encuestadas



El 80% de las personas encuestadas tienen grado de escolaridad profesional, el 15% son técnicos y el 5% son bachilleres.

A continuación, se analizan las respuestas obtenidas en cada fase en las cuales fue estructura la encuesta según el ciclo PHVA

Tabla 4

Requisitos que se deben tener en cuenta en la Política de SST

Requisitos de la Política de SST	Número de respuestas	
	Si	No

Formular los objetivos de SST	20	0
Tener fecha de emisión	20	0
Expresar el marco de referencia normativo vigente	19	1
Estar firmada por el Representante Legal	20	0
Estar firmada por el responsable de SST	16	4
Ser comunicada al COPASST o Vigía de SST	19	1
Ser comunicada verbalmente	15	5
Ser actualizada cada dos años	10	10
Ser difundida y accesible para todos los niveles de la organización	20	0
Tener alcance sobre todos los centros de trabajo	20	0
Expresar el compromiso con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y con los respectivos controles	20	0

De acuerdo con lo que se muestra en la tabla No. 4, los veinte (20) empleadores que representan el 100% de los encuestados reconocen los requisitos establecidos en la fase planear según el ciclo PHVA establecido en el Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.8. en aspectos específicos como: formular los objetivos de SST, tener fecha de emisión, estar firmada por el Representante Legal, ser difundida y accesible para todos los niveles de la organización, tener alcance sobre todos los niveles de la organización y expresar el compromiso con identificación de peligros, diez (10) de los veinte (20) es decir el 50% desconoce la fecha de actualización, cuatro (4) de los veinte (20) es decir el 20% reconoce que la política no debe ser firmada por el Responsable del Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 80% es decir dieciséis (16) de los veinte (20) desconoce que el documento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo no debe ser firmada por el Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 5

Criterios de asignación de las responsabilidades en SST

La asignación de responsabilidades en SST	Número de respuestas	
	Si	No
Exceptuar que le sean asignadas responsabilidades a los representantes de la Alta Dirección respecto al SG-SST	8	12
Comunicar a través de un documento escrito la asignación de las responsabilidades	18	2
Seleccionar y asignar dentro del personal de talento humano las personas que asumirán roles y responsabilidades con respecto al SG-SST	20	0

En la tabla No. 5 Los veinte (20) empleadores encuestados que representan el 100% reconocen que se debe al seleccionar y asignar dentro del personal de talento humano las personas que asumirán los roles y responsabilidades en el SG-SST, ocho (8) de los encuestados que representa el 40% considera que, si se debe exceptuar de asumir responsabilidades a los representantes de la alta dirección, lo que se representa que se desconoce la asignación de responsabilidades con respecto al SG SST.

Tabla 6

Criterios para tener en cuenta durante el procedimiento de rendición de cuentas dentro de la empresa

Criterios para el procedimiento de rendición de cuentas	Número de respuestas	
	Si	No
Solicitar a quienes se le delegaron las responsabilidades la obligación de rendir cuentas en relación con el desempeño	19	1
La presentación de la información solo a través de medios escritos	14	6
Se debe hacer como mínimo dos veces al año	14	6
Dejar evidencia documentada del procedimiento de la rendición de cuentas	20	0

De acuerdo con lo que se muestra en la tabla No. 6 veinte (20) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 100%, reconocen que se debe dejar evidencia documentada del proceso de rendición de cuentas, el 30% es decir seis (6) de los veinte (20) encuestados no reconoce que la presentación de resultado puede ser por otros medios distintos a los escritos y que como requisito mínimo es una vez al año la entrega de resultados.

Tabla 7

Criterios para definir los recursos de SST

Criterios para definir los recursos de SST	Número de respuestas
--	----------------------

	Si	No
Asignar talento humano, financiero, técnico, tecnológico y de otra índole para la ejecución del SG-SST	19	1
Considerar lo establecido en el plan anual de trabajo para la correspondiente asignación	19	1
Garantizar los recursos para el cumplimiento de las funciones del COPASST o Vigía de SST	20	0
Dejar evidencia documentada de la asignación de recursos	19	1
Debe estar firmada y aprobada por el responsable del SG-SST	18	2

En la tabla No. 7, veinte (20) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 100% reconocen sus obligaciones en cuanto a garantizar al COPASST o Vigía de SST los recursos para el cumplimiento de las funciones, dieciocho (18) de los veinte empleadores encuestados que representan el 80% afirman que los recursos económicos deben estar firmada y aprobada por el responsable del SG-SST, con este resultado se evidencia que desconocen el requisito de validación del documento de la asignación de recursos del SG SST.

Tabla 8

Criterios que se deben tener en cuenta al establecer los requisitos normativos aplicables

Criterios que se incluyen en los requisitos normativos	Número de respuestas
--	----------------------

	Si	No
Normas vigentes en riesgos laborales, aunque no sean aplicables a la empresa	13	7
Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros/riesgos identificados en la empresa	20	0
Normas vigentes de diferentes entidades que le apliquen relacionados con riesgos laborales	17	3
Los requisitos en un documento identificado como matriz legal	20	0

En la tabla No. 8 veinte (20) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 100% reconocen que en los requisitos normativos aplicables de la empresa se deben incluir normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros/riesgos identificados en la empresa, además reconocen que los requisitos deben estar en un documento identificado como matriz legal, trece (13) de veinte empleadores encuestados que representan el 65% afirma que se deben incluir normas vigentes en riesgos laborales, aunque no sean aplicables a la empresa, lo que representa desconocimiento de los criterios de selección de los requisitos que aplican a la identificación de peligros de su empresa de acuerdo a su actividad económica.

Tabla 9

Características que debe cumplir el Plan Anual de Trabajo

Características plan de trabajo anual	Número de respuestas	
	Si	No
Estar firmada y aprobada por el responsable del SG-SST	19	1
Estar firmada por el Representante Legal de la empresa	20	0
Estar firmada por el Representante Legal de la empresa	20	0
En caso de no cumplir con lo planificado se debe generar plan de mejora	20	0

De acuerdo con la tabla No. 9, veinte (20) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 100% reconocen los requisitos que debe cumplir el documento del plan anual de trabajo siendo estos: estar firmada por el Representante Legal de la empresa, Estar firmada por el Representante Legal de la empresa, En caso de no cumplir con lo planificado se debe generar plan de mejora. Diecinueve (19) empleadores de los veinte encuestados que representan el 95% reconocen que el documento debe estar firmada y aprobada por el responsable del SG-SST, solo uno (1) de veinte (20) desconoce el requisito.

Tabla 10

Criterios a considerar en la gestión de peligros y riesgos

Gestión de peligros y riesgos	Número de respuestas	
	Si	No

Describir en un documento escrito la metodología a seguir	20	0
Establecer el alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias exceptuando las no rutinarias	12	8
Incluir los centros de trabajo y respecto de todos los trabajadores independientes de su forma de vinculación y/o contratación	19	1
Actualizar la identificación de peligros como mínimo una vez al año	19	1
Considerar la participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa	19	1
Un criterio para la actualización es que cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos	16	4

En la tabla No. 10 veinte (20) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 100% reconocen que deben Describir en un documento escrito la metodología a seguir en la identificación de peligros, doce (12) de los veinte (20) encuestados que representan el 60% afirma que se debe exceptuar las actividades no rutinarias, lo que evidencia desconocimiento de este requisito.

Tabla 11

Criterios a tener en cuenta para la prevención y promoción de riesgos laborales

Prevención y promoción de riesgos laborales	Número de respuestas
---	----------------------

	Si	No
Considerar el diagnostico de las condiciones de salud de los trabajadores y la respectiva descripción sociodemográfica	18	2
Garantizar servicios de higiene, contar con un suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras	20	0
Previo al ingreso del trabajador, solicitar evaluaciones médicas, especificando que las debe cancelar por su cuenta	12	8
Contratar la IPS de medicina laboral o medico laboral según corresponda	18	2
Omitir las restricciones y recomendaciones médicas laborales, solo son responsabilidad del trabajador	4	16
Promover dentro de la organización los estilos de vida y entorno saludable	20	0
Reportar e investigar accidentes de trabajo (AT) y enfermedades laborales (IT)	20	0
Entrega de elementos de protección personal	20	0

Según los resultados obtenidos mostrados en la tabla No.11 veinte (20) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 100% reconocen sus responsabilidades al garantizar al personal servicios de higiene, promover estilos de vida y entornos saludables, reportar e investigar accidentes de trabajo (AT) y enfermedades laborales (IT), entrega de elementos de protección personal, doce (12) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 60% previo al

ingreso del trabajador, solicitar evaluaciones médicas, especificando que las debe cancelar por su cuenta, desconociendo que la empresa es quien debe cumplir el costo de éste examen médico.

Tabla 12

Evidencia de la participación de los trabajadores en actividades de SST

Participación en actividades de SST	Número de respuestas	
	Si	No
Conformación del COPASST o nombramiento del Vigía de SST		
independientemente del número de trabajadores y nivel de riesgo de la empresa	18	2
Informar a los trabajadores y/o contratistas a sus representantes ante el comité paritario o el vigía de SST los avances del SG-SST.	19	1
Tener canales de comunicación para recibir las recomendaciones de los trabajadores y/o contratistas	19	1
Desarrollar las capacitaciones dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos y/o contratistas	18	2

Se puede observar en los resultados expresados en la tabla No. 12 diecinueve (19) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 95% reconocen las actividades a realizar correspondientes a la fase del hacer para garantizar la participación de los trabajadores en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo como lo son: informar a los trabajadores y/o contratistas a sus representantes ante el comité paritario o el vigía de SST los avances del SG-SST, tener canales de comunicación para recibir las recomendaciones de los trabajadores y/o

contratistas. Dieciocho (18) de veinte (20) empleadores representan el 90% reconocen Conformación del COPASST o nombramiento del Vigía de SST independientemente del número de trabajadores y nivel de riesgo de la empresa, desarrollar las capacitaciones dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos y/o contratistas. solo dos (2) de veinte (20) encuestados que representan el 10% desconocen estos últimos requisitos.

Las preguntas relacionadas a continuación corresponden a la fase del Verificar:

Tabla 13

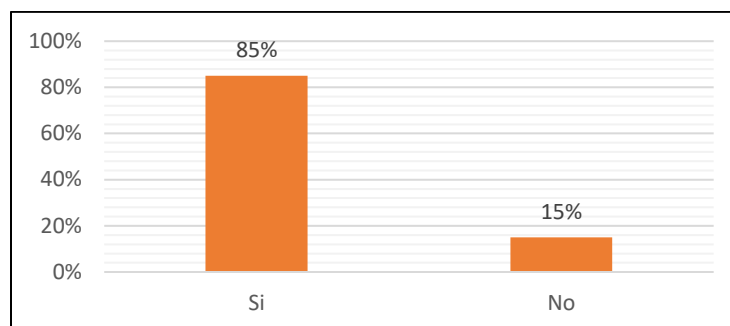
Perfil del responsable del SG-SST

Responsable del SG-SST	Número de respuestas	
	Si	No
Tecnólogo en SST	12	8
Administrador en riesgos laborales de SST	12	8
Profesional especialista en riesgos laborales SST	20	0
Otros	12	8

Como muestra la tabla No 13. veinte (20) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 100% reconocen que su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, puede ser diseñado por un profesional especialista en riesgos laborales SST, doce (12) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 60% afirman que otros profesionales distintos al tecnólogo, profesional especialista en riesgos laborales y administrador en riesgos laborales puede diseñar e implementar su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajando, desconociendo el perfil del responsable.

Ilustración 3

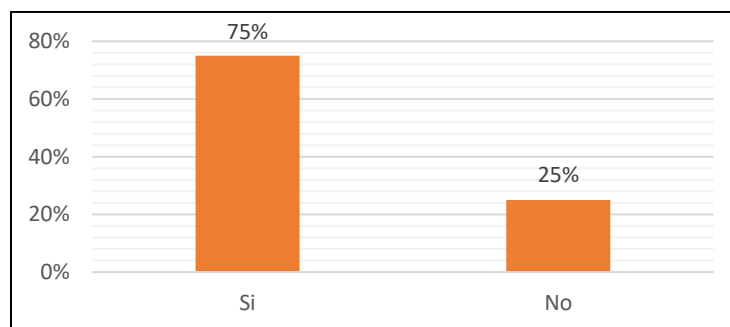
Responsable de la evaluación anual



Como se muestra en la ilustración No 4, el 85% de los empleadores encuestados reconocen que evaluación anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe ser realizada por el responsable del sistema.

Ilustración 4.

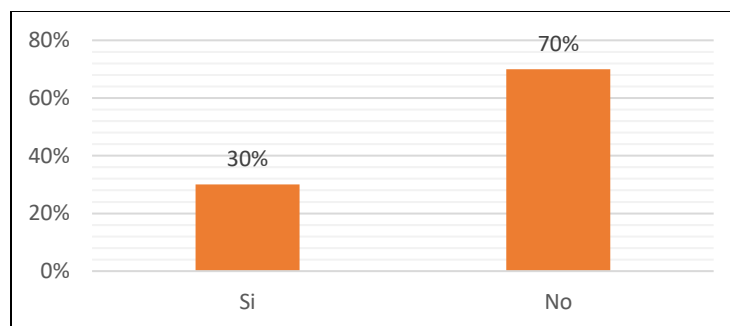
Periodicidad de la revisión del SST por la alta dirección



El 75% de los encuestados desconocen que tienen como responsabilidad realizar la revisión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo una vez al año.

Ilustración 5

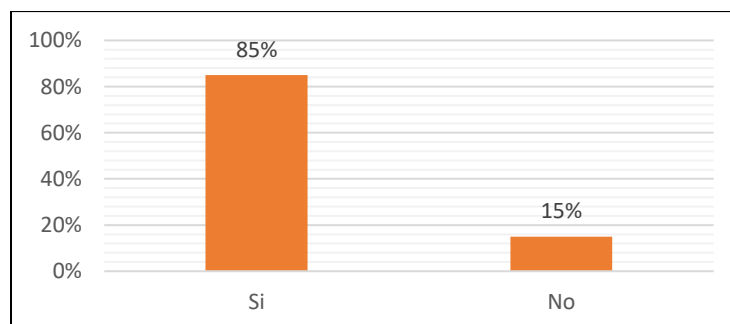
Dependencia del SG-SST con los demás procesos de la empresa



En la ilustración No 6 el 30% de los empleadores afirman que el SG-SST es independiente de los demás procesos de la empresa y solo es un requisito normativo, resulta un desconocimiento del requisito normativo establecido en el artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015.

Ilustración 6

Periodicidad de la actualización de la matriz legal



El 85% de los empleadores desconocen que la matriz legal debe ser actualizada cada vez que sale una nueva norma respecto a seguridad y salud en el trabajo que le aplique a la empresa, representa desconocimiento de la periodicidad de la actualización de la matriz legal.

Tabla 14.

Responsabilidades para tener en cuenta en la fase del actuar del ciclo PHVA en el SG-SST

Fase actuar del SG-SST	Número de respuestas	
	Si	No
Definir las acciones correctivas del SG-SST a partir de la revisión por la alta dirección	19	1
Cumplir con las acciones de mejora establecidas ante la ocurrencia de AT, IT y EL	19	1
Diseñar plan de mejoramiento en base a las solicitudes que realice la ARL o Min. Trabajo	19	1
Comunicar los resultados a los integrantes del COPASST o Vigía y al responsable del SG-SST	20	0

Como se observa en la tabla No. 14, veinte (20) empleadores de los veinte (20) encuestados que representan el 100% reconocen las responsabilidades que tienen Comunicar los resultados a los integrantes del COPASST o Vigía y al responsable del SG-SST, correspondientes a la fase actuar del ciclo PHVA. Uno (1) de veinte (20) empleadores encuestados que representa el 5% desconoce que debe definir las acciones correctivas del SG-SST a partir de la revisión por la alta dirección, cumplir con las acciones de mejora establecidas ante la ocurrencia de AT, IT y EL, diseñar plan de mejoramiento en base a las solicitudes que realice la ARL o Min. Trabajo.

En la tabla siguiente se relacionan las actividades económicas de las empresas encuestadas con la puntuación obtenida de los aciertos en las respuestas y el valor porcentual que representa.

Tabla 15*Puntuación obtenidas en las encuestas por actividad económica*

No.	Actividad económica	Puntuación	Porcentaje
1	Viajes y turismo	48/61	78,69 %
2	Transformación de la madera	57/61	93,44 %
3	Análisis y ensayos técnicos	52/61	85,25 %
4	Fabricación de calzado	47/61	77,04 %
5	Venta al por menos de calzado	48/61	78,69 %
6	Reparaciones y mantenimiento integral	48/61	78,69 %
7	Agencia de viajes	43/61	70,49 %
8	Servicio de TV e internet	49/61	80,32 %
9	Obras de Ingeniería Civil y relacionadas	49/61	80,32 %
10	Comercio al por mayor y al por menor de aparatos y equipos de uso doméstico	49/61	80,32 %
11	Comercio al por menor	49/61	80,32 %
12	Agencia de Viajes	52/61	85,25 %
13	Comercio al por mayor de productos alimenticios	45/61	73,77 %
14	Comercio al por menor	40/61	65,57 %
15	Comercio al por mayor y detal de textiles	45/61	73,77 %
16	Servicio de alojamiento	47/61	77,05 %
17	Venta de Concreto	46/61	75,41 %
18	Comercio de partes, piezas(autopartes)y accesorios de (lujos)para vehículos	47/61	77,05 %

19	Fabricación de prendas de vestir (sector textil)	43/61	70,49 %
20	El comercio al por mayor y al por menor de llantas y neumáticos para todo tipo de vehículos automotores	43/61	70,49 %

Después de realizar el análisis de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los empleadores de las empresas clientes de Solución Empresarial 21, en la tabla No 15, se puede determinar que la empresa con actividad económica de Transformación de la Madera obtuvo el porcentaje del 93,44% que representa el valor más alto del reconocimiento de las responsabilidades y obligaciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.8, caso contrario la empresa con actividad económica Comercio al por Menor que obtuvo un porcentaje del 65,57%, representa el valor más bajo de los veinte (20) empleadores encuestados.

10. Conclusiones

El proceso de investigación desarrollado en este proyecto permitió evidenciar que los empleadores asesorados por Solución Empresarial 21 asignan a sus colaboradores de otros cargos de confianza el desarrollo de actividades relacionadas con el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los encuestados reconocen que la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser difundida y estar al alcance de todos los niveles de la organización, al igual que el alcance que debe tener y la identificación de peligros, lo que representa el reconocimiento absoluto de estos tres requisitos que debe cumplir el documento.

La mayoría de los empleadores considera que la política de seguridad y salud en el trabajo debe ser firmada por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, porcentaje que evidencia un alto porcentaje de desconocimiento de los requisitos que debe cumplir el documento de la política de seguridad y salud en el trabajo, que se genera para establecer el compromiso del empleador con la ejecución de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En las empresas encuestadas de menos de diez (10) trabajadores, el empleador permanece en el centro de trabajo ejecutando sus funciones en determinadas áreas o supervisando como se desarrolla el trabajo, el hecho de estar presente durante la jornada de trabajo no es suficiente para despertar en él, interés por reconocer el alcance de sus responsabilidades y obligaciones respecto al SG SST, esto se evidencia al obtener que un 40% de los encuestados considera que se debe exceptuar de responsabilidades a la Alta Dirección.

En cuanto al reconocimiento de las responsabilidades que debe asumir el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los encuestados reconocen que el Plan Anual de Trabajo de ser firmado por el profesional o empresa especialista contratada para el diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los empleadores saben que se deben garantizar servicios de higiene óptimos para sus trabajadores como también que se deben promover en la empresa estilos de vida y entornos saludables, lo que permite prever que se están generando conciencia sobre el cuidado de la salud de los trabajadores.

Por último, se identificó que los empleadores reconocen que debe dotar a sus trabajadores de elementos de protección personal como medida de prevención ante daños por ocurrencia de accidentes de trabajo y protección de su integridad física durante la ejecución de las actividades.

Se identifica que los empleadores de la actividad económica Comercio al por Menor son los que menos reconocen sus responsabilidades y obligaciones, esto permite identificar que se deben generar estrategias para despertar el interés en capacitarse y formarse en las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto se puede lograr a través de la socialización, capacitación con énfasis en el reconocimiento de sus responsabilidades y obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. Recomendaciones

Según el análisis y los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda a la empresa Solución Empresarial 21:

- Capacitar a los empleadores con respecto al reconocimiento de las responsabilidades y obligaciones establecidas en la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente la establecida en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015.
- Fortalecer la presentación de la información y recordar la periodicidad de la rendición de cuentas, la responsabilidad de firmar y aprobar los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconocer oportunamente la normatividad aplicable a cada organización según su actividad económica, la determinación del alcance y sobre todo la obligación y la importancia de realizar los exámenes médicos de ingreso a los trabajadores.
- Incluir la participación del empleador en las diversas actividades referentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar de forma permanente y por los distintos canales de comunicación las responsabilidades y los cambios normativos que apliquen a la organización, haciendo énfasis

en que así le sean asignadas o delegadas responsabilidades a otras personas en distintos cargos, ante los organismos de control como representante legal es quien debe responder por el desarrollo efectivo de su SGSST.

Bibliografía

- Schvarstein, L., (2003) *La inteligencia social de las organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social*, Buenos Aires, Argentina. Paidós.
- Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. 26 de mayo de 2015.
- Ortega Alarcón, J. A., Rodríguez López, J. R., & Hernández Palma, H. (2017) Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8 (14), 155-176.
- Arenas Castaño, J., Zambrano Santos J. (2017) *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 en la empresa indeco asociados S.A.S*. [Trabajo de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia].
- Cacua Barreto, L., & Carvajal Villamizar, H. (2017) *Panorama Del Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) De Las Empresas Legalmente Constituidas En Cúcuta*. [Trabajo de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia].
- Luna Cardozo, M., Álvarez Pincay, D., & Soledispa Reyes, S. (2017) *Aspectos Legales Y Técnicos Para Diseñar Un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para Universidades Ecuatorianas*. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
- Peña Díaz, H. (2018) *La Importancia De La Seguridad Y Salud En El Trabajo Como Factor De La Responsabilidad Social En Las Empresas*. [Trabajo de Grado, Universidad Militar Nueva Granada].
- Abril Díaz, D. (2018) *Diseño E Implementación Del SG-SST En La Empresa Intelelsa Ingeniería S.A.S*. [Tesis de Especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios].

- Rayón Ballesteros, M. (2019) Responsabilidades por el Incumplimiento de la Regulación de la Prevención de Riesgos Laborales. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LIII (2020) 109-138/ISSN:1133-3677.
- Aramendez Valcarcel, D., López Quintana, J., & Arce Ruiz, A., (2019) *Cartilla De Estrategias Para Incentivar La Implementación Del SGSST En Las PYMES*. [Tesis de Especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
- Leal Martínez, E., & Uribe Morales D. (2020) *Planificación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Bajo El Decreto 1072/2015 Para La Empresa Ingecoex JC SAS Ubicada En La Ciudad de San José de Cúcuta*. [Tesis de Especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
- Solución Empresarial 21. (2020) Solución empresarial 21. Bucaramanga, Colombia. Recuperado de: <https://solucionempresarial21.com.co/>
- Hernández R, Mendoza C. (2018), *Las tres rutas de la investigación científica: Enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto*.
- Arias-Gómez, Jesús, & Villasís-Keever, Miguel Ángel, & Miranda Novales, María Guadalupe (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alergia México*, 63(2),201-206.[fecha de Consulta 7 de Mayo de 2021]. ISSN: 0002-5151.
- Ministerio del Trabajo. (2021). Bogotá Colombia. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/>