

**ANEXO 3. FORMATO PARA LA ENTREGA DE INFORMES DE  
INVESTIGACIÓN**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO FACULTAD  
DE CIENCIAS SOCIALES  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN  
NEGOCIOS, GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
PROGRAMA PROFESIONAL EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD  
LABORAL**

**“ANÁLISIS DE LOS RETOS Y OBSTACULOS QUE SE PRESENTAN A LAS PYMES  
EN NEIVA EN RELACION CON LA GESTION DEL RIESGO LABORAL”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR  
AL TÍTULO DE PROFESIONAL EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD  
LABORAL**

**PRESENTA:**

**KELLY JOHANNA GUTIÉRREZ  
CARLOS FABIAN GUTIÉRREZ MEDINA**

**ASESOR**

**DIANA CELIS VARGAS**

**ENERO, 2019**

## ÍNDICE GENERAL

<b>RESUMEN</b> .....	4
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
Objetivo general:.....	5
Objetivos Específicos: .....	5
Problema de investigación: .....	6
Pregunta de investigación: .....	6
<b>REVISION DE LITERATURA</b> .....	6
<b>ESTRATEGIA METODOLOGICA</b> .....	11
Población: 11	
Muestra: 12	
<b>RESULTADOS</b> .....	12
1. Análisis documental sobre la percepción del riesgo, desde los aspectos culturales. 12	
2. Análisis del marco legal del sistema general de riesgos laborales.....	16
3. Resultados Aplicación Del Instrumento.....	20
4. Retos y obstáculos que se presentan en las pymes en Neiva en relación con la gestión del riesgo laboral. ....	23
<b>DISCUSION Y CONCLUSIONES</b> .....	25
<b>REFERENCIAS</b> .....	26
Anexo 1. Instrumento.....	31
Anexo 2. Resultados obtenidos.....	34

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1.Línea de tiempo marco legal del sistema general de riesgos profesionales. (Colmena, 2018) .....	16
Gráfico 2. Sector de la empresa. (Elaboración propia).....	20
Gráfico 3..Tamaño de la empresa. (Elaboración propia) .....	20
Gráfico 4..Conocimiento de políticas. (Elaboración propia) .....	21

## **RESUMEN**

El siguiente aparte investigativo busca desarrollar un análisis de los retos que se le presentan a las Pyme de la ciudad Neiva, en todo lo relacionado a los métodos aplicados en los procesos de gestión en seguridad y salud en el trabajo, en un entorno normativo de transición, en el que se abren nuevos desafíos a partir de las normas y de los diferentes conceptos que debe abarcar en dicho sistema de gestión del riesgo.

Donde se pretende evidenciar no solo los conceptos que componen el desarrollo de un sistema de este tipo, sino también los diferentes factores que intervienen en su diseño y aplicación, tanto a nivel humano, como físico y tecnológico.

*Palabras clave:* Riesgo laboral, Salud ocupacional, Pymes, GSST.

## **INTRODUCCIÓN**

A través del desarrollo de este documento se evidenciarán los retos y los obstáculos que se les presentan a las pymes en lo relacionado a la gestión del riesgo laboral, ya que al aparecer un nuevo modelo, se genera un proceso transformador, no solo a nivel técnico y documental, sino que se produce un alto impacto desde las actividades que generan algún tipo de riesgo o afectación a la seguridad y salud en el trabajo (Molano Velandia & Arévalo Pinilla, 2013), los cuales dependen de diferentes factores que evidenciaron a través del levantamiento de información y un análisis documental que permitirá su análisis y el establecimiento de sus posibles implicaciones.

### **Objetivo general:**

Identificar los obstáculos que enfrentan las empresas PYME en la ciudad de Neiva, debido a la reforma del procedimiento aplicado al sistema general de riesgos laborales, al momento de hacer la transición del programa de salud ocupacional al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **Objetivos Específicos:**

1. Elaborar un análisis documental de los estudios aplicados en una ventana de observación de 10 años, que tematizan la percepción del riesgo, desde los aspectos culturales.
2. Analizar el marco legal del sistema general de riesgos laborales en su aspecto de seguridad y salud en el trabajo y su aplicabilidad a las unidades productivas, indiferente de su estructura, tamaño y/o actividad económica.

3. Determinar que variables intervienen en el proceso de transición del programa de salud ocupacional al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y los retos que conlleva para las empresas esta transición.

**Problema de investigación:**

A través del análisis del desarrollo de las empresas en Colombia y de los índices de accidentalidad que en estas se presentan, surge la necesidad de Identificar los retos y obstáculos que se presentan principalmente en las PYME, en el proceso de transformación entre el programa de salud ocupacional al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, conforme las disposiciones legales del sistema general de riesgos laborales en Colombia.

**Pregunta de investigación:**

¿Cuáles son los principales desafíos y obstáculos que se presentan a las empresas PYME en Neiva en el proceso de migración del programa de salud ocupacional enmarcado en la resolución 1016 de 1989 al Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido en el Decreto 1072 de 2015?

**REVISION DE LITERATURA**

Las Pymes se desarrollan como respuesta a las necesidades sociales de los países, principalmente a causa que estas se han ido posicionando como una de las principales fuentes de empleo, más aun en los países en vía de desarrollo, donde estas se han posicionado como un fuerte dinamizador de la economía, y a través de los años han demostrado la influencia que tienen en el desarrollo macroeconómico nacional, a nivel de ingresos, empleo, infraestructura y demás (Cardozo, Velasquez de Naime, & Rodríguez Monroy, 2012)

Por otro lado en lo que corresponde al aspecto legal de las pymes, este se ha desarrollado principalmente desde la década de los setenta, donde debido a la importancia y al auge de su aparición en el entorno económico nacional, se convirtieron en foco de desarrollo de diferentes políticas, dirigidas al crecimiento y expansión de estas para contribuir a la dinamización de la economía, según lo enmarcado en la ley 590 de julio del 2000, la cual fue posteriormente actualizada y modificada por la ley 905 de agosto de 2004, bajo las cuales se rige el desarrollo de las Pymes en Colombia (Ferraro, 2011)

No obstante las Pymes para su funcionamiento no solo deben basarse en políticas a nivel financiero y organizacional, sino que también deben ceñirse a una serie de normas que promuevan la integridad y el desarrollo de sus colaboradores, razón por la que se instauró el concepto del sistema general de riesgos laborales en Colombia, como la base sobre la que se protegen y atienden a los trabajadores en lo relacionado con enfermedades y demás efectos del desarrollo de sus actividades laborales (Puyana Silva, 2014).

En consecuencia el concepto del riesgo ha venido tomando importancia a través del tiempo, de ahí precisamente que a nivel de las ciencias sociales a partir de la década de 1980 ha surgido un interés más amplio por el estudio de este concepto, en relación con la evolución de la sociedad, y de sus diferentes características, lo que lleva a una gestión del riesgo más enfocada al desarrollo del hombre, y de las diferentes condiciones en que este se desarrolla, no solo a nivel laboral, sino a nivel social también en relación con la exposición a enfermedades y demás (García, 2014)

De manera que este concepto se soporta en el desarrollo de construcciones sociales, las cuales operan como reglas para desempeñarse según las características propias de

una sociedad, *“los individuos están dispuestos aceptar riesgos a partir de su adhesión a una determinada forma de la sociedad”* (Douglas, 1996)

Investigaciones realizadas previamente en Colombia, muestran como el tema de la salud laboral se ha venido desarrollando, y ha venido evolucionando a través del tiempo; pero aun así a pesar de la normatividad que se han ido generando, las cifras de accidentalidad y mortalidad asociadas a actividades laborales siguen siendo preocupantes, donde a nivel mundial en las cifras presentadas al 2008, se presenta una cifra aproximada de 2,2 millones de personas muertas en accidentes de trabajo, sin incluir otros 270 millones de individuos que sufren lesiones graves, y 160 millones que presentan enfermedades asociadas al trabajo (Andrade Jaramillo & Gómez, 2008)

Por otro lado a nivel de los elementos que conforman el riesgo como concepto, se debe delimitar en tres conceptos básicos, la incertidumbre, el evento y el efecto; la incertidumbre como el elemento que genere la expectativa de si existe algún tipo de relevancia en los procesos con respecto al nivel de riesgo, el evento como el suceso mismo mediante el que se afecta la salud o la integridad del individuo y el efecto como las consecuencias de no gestionar correctamente el riesgo (Hillson, 2014)

En contraste con lo anterior y a través del análisis de la información obtenida se encuentra que las investigaciones previas realizadas en el país apuntan principalmente a la gestión de riesgos físicos, químicos, y ergonómicos, así como también otro tipo de riesgos principalmente asociados a factores psicosociales y otros; además de las normativas que los rigen, por consiguiente la gestión del riesgo no se desarrolla con un enfoque en el individuo, sino en los procesos y procedimientos que este debe seguir; cerrando así el espectro en el que puede accionar este tipo de gestión en cualquier organización (Andrade Jaramillo & Gómez, 2008).

Así mismo se debe examinar el marco legal que rige las condiciones en las que se desarrolla el tema de riesgos laborales en Colombia, el cual ha ido configurándose a través de los años, acorde a los requerimientos del mercado, más aun cuando al ingresar a un modelo de globalización las empresas deben adoptar estándares internacionales, lo que a nivel interno se dispone de acuerdo a la reforma realizada a través de la ley 100 de 1993, según la cual se trata de promover un sistema de seguridad social integral, que abarque también lo relacionado con accidentes y enfermedades laborales, en las diferentes modalidades laborales que se presentan (Arango Soler, Luna Garcia, Correa Moreno, & Campos , 2013)

Es así como sobre el marco legal, y la evolución que ha presentado el mercado en los últimos años también se desencadenan otra serie de inconvenientes que se asocian con el riesgo, como se evidencia en el marco teórico, las consecuencias del modelo económico y las nuevas tipificaciones de desarrollo laboral en el país, se presenta un incremento de los niveles de riesgo en actividades que carecen de regulación por su condición misma, en las cuales los individuos no solo se exponen a riesgos físicos , sino también mentales en relación con las deplorables condiciones en las que deben desarrollar su labor, así mismo como la retribución que reciben por este (Tomasina, 2012)

Ahora bien también se ha comprobado que las condiciones laborales, y por ende la exposición al riesgo; responden a variables demográficas relacionadas con el nivel de escolaridad, el género, la edad y el tipo de actividad que desarrolla el individuo, donde para las mujeres la relación es incremental; puesto que la afectación de su estado de salud en relación a sus actividades laborales se ve ampliamente afectado por el nivel de escolaridad estrato socio-económico, el cual también presenta una relación directa con las condiciones laborales y el estado de salud de las personas (Iregui Bohorquez, Melo Becerra, & Ramirez Giraldo, 2014)

En consecuencia otro de los factores de riesgo al que los individuos están expuestos, son los de tipo psico-social, relacionados con el tipo de labor desarrollado y con el ambiente laboral en que se desenvuelven, de ahí que esto también presente una gran influencia en la percepción del individuo con respecto a las condiciones en que se debe desempeñar, y justo en relación con esta percepción surge la motivación del individuo, la cual se asocia directamente con la manera en que este desarrolla sus labores, y aplica los procesos y procedimientos correspondientes, lo que genera una estrecha relación entre la disposición del individuo y el riesgo generado por su accionar (Osorio Escobar, 2011)

Claro que también se debe considerar el papel de la organización como promotora de salud en el ámbito laboral, donde está también tiene un alto nivel de influencia en la prevención de riesgos, a través de una buena gestión que permita al empleado obtener las capacitaciones correspondientes, y genere las estrategias necesarias para lograr la aprehensión de los conceptos por parte de los empleados, aun cuando su percepción del riesgo sea diferente, logre alinear las diferentes variables para minimizar la exposición de estos; precisamente en Colombia aún se presentan discrepancias entre las condiciones de trabajo y la alineación con las normas, lo que desencadena un alto nivel de accidentalidad, al cumplir la norma pero no gestionar adecuadamente la prevención y minimización del riesgo (Gutiérrez Strauss, 2013)

Por lo que se debe llevar a cabo una definición del riesgo más amplia que cubija los aspectos socio-culturales del riesgo y permita gestionarlo adecuadamente para reducir el índice de exposición de los individuos, mediante la correcta identificación de los riesgos, así como también de los constructos sociales que pueden afectar su concepción por parte de los empleados para lograr la minimización de eventos relacionados con estos; luego se debe generar una correcta evaluación de los riesgos, a través de un proceso de indagación que lleve a

evidenciar las principales causas, y así también a integrar nuevos procedimientos que se adopten como medidas a nivel preventivo y correctivo de los factores de riesgo (Hillson, 2014)

## **ESTRATEGIA METODOLOGICA**

La metodología aplicada en el desarrollo de la investigación, fue de tipo cuantitativa donde a través de la aplicación de un instrumento se recolecto la información correspondiente (Sampieri, Collado, & Lucio, 2010), proveniente de micro y medianos empresarios, con un enfoque exploratorio que permitió evidenciar las variables que intervienen en el proceso de transición de sus empresas y los retos que este proceso les ha generado en el desarrollo de sus actividades y en su participación en el mercado.

El instrumento a utilizar fue una encuesta, que permite evidenciar el concepto de los empresarios sobre la gestión del riesgo y sobre las diferentes actividades a desarrollar para su mitigación, así mismo como la percepción que estos tienen del proceso que deben implementar para la transición y aprobación de sus sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### **Población:**

Empresarios de pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Neiva, 6.629 empresas según reporte cámara de comercio (CCNeiva.org, 2018).

## Muestra:

### ESTIMAR UNA PROPORCIÓN

Total de la población (N) (Si la población es infinita, dejar la casilla en blanco)	6629
Nivel de confianza o seguridad (1- $\alpha$ )	95%
Precisión (d)	3%
Proporción (valor aproximado del parámetro que queremos medir) (Si no tenemos dicha información $p=0.5$ que maximiza el tamaño muestral)	5%
<b>TAMAÑO MUESTRAL (n)</b>	<b>162</b>

### EL TAMAÑO MUESTRAL AJUSTADO A PÉRDIDAS

Proporción esperada de pérdidas (R)	15%
<b>MUESTRA AJUSTADA A LAS PÉRDIDAS</b>	<b>191</b>

## RESULTADOS

### 1. Análisis documental sobre la percepción del riesgo, desde los aspectos culturales.

Según el estudio desarrollado por Virginia García se evidencia que si bien el concepto del riesgo ha sido ampliamente utilizado en distintas clases de estudios de las ciencias sociales, está altamente asociado a la generación de desastres, donde los individuos respondiendo a diferentes condiciones en el desarrollo de sus actividades laborales y económicas, a partir de lo cual se ha generado un incremento en el estudio de esta problemática desde la visión de las ciencias humanas, donde a través de la concepción antropológica del riesgo constituida por diversas construcciones sociales se logra evidenciar como estas influyen en la percepción del riesgo, demarcado en un entorno de desinformación y símbolos creados en consecuencia al contexto social en el que se desarrollan (García Acosta, 2005)

Así mismo al analizar el artículo de construcción del riesgo y desastre de Hilda Herzer, se encuentra la razón de la naturaleza social de esta problemática desde los inicios mismos de la humanidad, conceptualizándolo como desastre, desde un análisis prospectivo de la historia y antecedentes de la percepción del riesgo a nivel mundial, donde a medida que evolucionan los

estudios al respecto, también se generan nuevas normativas y procedimientos en pro de su minimización, las cuales resultan infructuosas en algunos casos, debido a la percepción social y cultural del riesgo, puesto que aun cuando se han generado diferentes respuestas a las amenazas evidenciadas y se documentan en las nuevas normativas, al aplicarlas surgen nuevas amenazas debido a la dinámica social, lo que se constituye en un constante reto para lograr la real minimización del riesgo asociado al desarrollo de actividades laborales (Herzer, 2011)

Luego al analizar el estudio sobre la confianza en las instituciones públicas que rigen y normalizan la gestión del riesgo se encuentra que estas presentan grandes retos, dado que a pesar de los esfuerzos por generar una correcta minimización de la exposición de los individuos al riesgo, esta resulta insuficiente ante la diversidad de riesgos que representan algunas actividades laborales, lo que ha conllevado a una creciente insatisfacción social de la gestión realizada por las entidades, cuando se presentan casos de exposición a químicos, transgénicos y demás, donde prima el interés de las corporaciones al de la sociedad en sí, de ahí que los individuos se enfoquen más en la percepción de la gestión realizada por las instituciones, que la del riesgo mismo al que se exponen, como respuesta a factores de percepción, de cultura y de relacionamiento de las personas con las instituciones. (Rodríguez, 2009)

De ahí que el mismo estudio evidencia como el modelo cultural de confianza, en relación con la gestión del riesgo presenta una posición según la cual la valoración y percepción del riesgo responde más al marco cultural de una sociedad que a otros factores, por lo que cada grupo o comunidad presenta una fijación en un tipo determinado de factores o riesgos y así mismo presenta desinterés hacia otros tipos de estos; lo que confiere una especial relevancia al desarrollo cultural de la sociedad dentro de la percepción del riesgo, donde esta responderá

directamente a la identidad social del individuo basándose en la construcción cultural y su ideología (Rodríguez, 2009).

No obstante al analizar el estudio sobre el proceso de comunicación de riesgos se encuentra que la percepción de estos responde directamente a la dinámica cultural y su contexto, por lo que la construcción social de la comunidad respecto al riesgo responde a la concepción misma y a las creencias, así como también a los actores involucrados, de manera que la comunicación de los riesgos se desarrolla de acuerdo al concepto mismo del riesgo y es una de las variables más importantes respecto a la gestión de estos, de ahí que esta también debe responder a los constructos culturales, para que su conceptualización y aprehensión se realice adecuadamente (Moreno & Peres, 2011)

Por tanto el riesgo como construcción social se genera como respuesta a la validación de los conceptos correspondientes por parte de determinada cultura, confirmándolo a través de los resultados obtenidos en el estudio adelantado sobre la construcción social del riesgo, encontrando que dichos conceptos son determinados como reglas que aun cuando no se encuentran por escrito, alineándose a la percepción los individuos de acuerdo al desarrollo de la comunidad, haciendo que estos respondan de una manera u otra ante los riesgos descritos en el adelanto de sus actividades laborales, soportando así que las normativas generadas al respecto no sean lo suficientemente eficientes, puesto que aun cuando se cumplan con los lineamientos básicos, su aplicación no es la misma, de ahí que los individuos dependiendo la región, o la cultura a la que pertenecen se apropien de algunos procedimientos y algunos otros simplemente los desechen (Vallejos Romero & Castillo, 2015)

De manera que los elementos estructurales del riesgo también responden a una visión objetiva de las actividades laborales, donde según los resultados obtenidos en el estudio

sociológico el riesgo laboral en tiempos de globalización, se evidencia que este tipo de riesgo se manejan dos dimensiones, la estructural y la simbólica, sobre la estructural se basan el desarrollo de conceptos preestablecidos en el contexto laboral y el mercado en general, mientras que sobre la simbólica se generan distintivos y componentes bajo los cuales el individuo marca una posición definida por su construcción cultural, lo que a su vez genera un vacío entre la realidad del riesgo y la percepción del mismo, lo que acrecentó las probabilidades de error en tanto que los individuos son incapaces de responder a riesgos no reconocidos por su constructo cultural, en medio de la dinámica de la sociedad actual, donde bajo la necesidad de ingresos los individuos se exponen a diferentes riesgos; sumado al componente de la globalización según la cual las empresas generan políticas genéricas para la gestión del riesgo en sus filiales, sin abordar el componente cultural, lo cual se refleja en los índices de accidentalidad asociados a un mercado laboral globalizado (Mora Salas, 2003).

Por consiguiente y bajo la evidencia encontrada en el estudio sobre los riesgos sociales en América latina, Fiorella Mancini muestra como los riesgos laborales terminan convirtiéndose en riesgos sociales, en relación al marcado pronunciamiento de las brechas socio-económicas, las cuales generan un incremento de la exposición de los individuos a diferentes clases de riesgos, dado que al no poder cubrir sus necesidades básicas, deben asumir actividades laborales de mayor riesgo como respuesta a la ampliación de las desigualdades, tratando de cubrir sus necesidades básicas y acceder a un nivel más alto de bienestar, constituyéndose así como un constructo social dependiente de las necesidades más que de la percepción socio-cultural y económica de los individuos, lo que confiere un mayor grado de complejidad a la sociedad, y a los constructos sociales y culturales que se desarrollan en ella (Mancini, 2015)

Por ende continuando con las evidencias anteriores y soportado en los resultados obtenidos en el estudio sociológico del riesgo en torno al concepto de modernidad, Rosa Pérez muestra como el marco de desarrollo del concepto de riesgo, responde a diferentes aspectos culturales, cuya influencia en la percepción del individuo genera una diversidad de concepciones, que terminan generando altos índices de accidentalidad, ya que al responder el individuo a los constructos sociales y culturales establecidos en su comunidad, se apropia solo de una parte de los procesos y procedimientos diseñados para salvaguardar su integridad, donde la confianza en estos preceptos puede llevar a una mayor exposición del mismo (Pérez Flores, 2015).

De ahí que como Jorge Galindo evidencia en su análisis teórico, sociológicamente el riesgo se ha visto desde el poder de la cultura en la percepción del individuo, más que las acciones mismas, por lo que se puede afirmar que la influencia que ejercen las condiciones sociales en el individuo son mayores que otros factores, donde la conciencia adquirida respecto al riesgo es definida por las reglas sociales intrínsecas de la población, lo que permite evidenciar los diferentes aspectos del riesgo constituidos desde la noción misma de este, donde se presentan transformaciones a nivel de institución y del ser humano a nivel cognitivo para afrontar la evolución de la sociedad, sus cambios y la contextualización del riesgo (Galindo, 2015).

## **2. Análisis del marco legal del sistema general de riesgos laborales**

*Gráfico 1. Línea de tiempo marco legal del sistema general de riesgos profesionales. (Elaboración propia)*



El marco legal del sistema de riesgos laborales surge desde el desarrollo del código sustantivo del trabajo bajo el decreto 2663 de 1950, donde se estipulaban factores como la jornada laboral, los descansos y las prebendas correspondientes a los casos de accidentes o enfermedades profesionales (Decreto Ley, 1950), continuando con el decreto 3135 de 1968 bajo

el que se reglamenta el régimen laboral y prestacional de los empleados (Presidencia, 1968), seguido con la ley 9 de 1979 con el desarrollo del código sanitario, y la resolución 2400 de 1979 bajo la que se establecen las disposiciones correspondientes a vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo (Congreso, 1979).

Seguido del desarrollo del decreto 586 de 1983 por el cual se crea el comité de salud ocupacional, como complemento de la ley 9 de 1979 en materia de salud ocupacional, en pro del diseño y la coordinación de los programas de salud ocupacional (Presidencia, 1983).

Luego el decreto 614 de 1984 permite establecer las bases para la organización y administración de salud ocupacional (Presidencia, 1984), lo que evidencia la evolución del proceso de seguridad en el trabajo en las empresas del país, dado que a partir de las jurisprudencia listada continua el desarrollo con la resolución 2013 de 1986 que reglamenta la organización y el funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas (Mintrabajo, 1986).

Resolución que se complementa con la 1016 de 1989 que reglamenta la organización y el funcionamiento de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar las empresas (Mintrabajo, 1989).

Así mismo en la década de los 90' se inicia con la definición del concepto de manejo específico de riesgos profesionales, donde a través del decreto 1295 de 1994, dado que a través de este se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1994).

Es así como a partir del desarrollo jurisprudencial histórico presentado se dan avances en términos de las competencias y los requisitos necesarios para la obtención de licencias de salud ocupacional, mediante la resolución 2318 de 1996 (Minsalud, 1996).

En contraste con lo anterior y bajo el desarrollo de las normas correspondientes se continua el proceso de evolución jurisprudencial a partir de la ley 776 de 2002 bajo la que se establecen la reglamentación de la organización, administración y las prestaciones del sistema general de riesgos profesionales; mediante la delimitación de los derechos a las prestaciones, la incapacidad temporal, y el monto correspondiente a cada tipo de incapacidad (Congreso, 2002), continuando con las resoluciones proferidas en 2007, que reglamentan la investigación de incidentes y accidentes de trabajo; la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y se adoptan las guías de atención integral de salud ocupacional (Min protección social, 2007).

Por consiguiente cada que se genera una nueva norma se incrementan los componentes que configuran una mayor cobertura a nivel jurisprudencial, razón que soporta el establecimiento de las disposiciones en lo que corresponde a la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo de la exposición de los trabajadores a riesgos de tipo psico-social y otras patologías relacionadas con estrés laboral, de la misma manera que las disposiciones en cuanto a trabajo seguro en alturas y las condiciones técnicas del mismo según lo estipulado en las resoluciones 2646 y 3673 de 2008 (Min protección social, 2008).

Luego en el 2012 surge la ley 1562 la cual modifica el sistema de riesgos profesionales (Presidencia, 2012), y se crea la resolución 1409 bajo la cual se establece el reglamento de seguridad para lo relacionado a la protección de caídas en trabajo en alturas (Mintrabajo, 2012). Y así soportado en lo anterior surge el soporte normativo del SGSST a través del decreto 1443 de 2014 bajo el que se dictan las disposiciones correspondientes para su implementación en las empresas (Mintrabajo, 2014), seguido de la resolución 06045 bajo la cual se adopta el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2021, en consideración de la

reglamentación anterior (Mintrabajo, 2014). Y el decreto 1072 de 2015 bajo el que se expide el decreto único reglamentario del sector del trabajo en el país (Presidencia, 2015).

Por otro lado, bajo el decreto 0472 de 2015 se reglamentan los criterios que enmarcan el grado de las multas por concepto de infracciones a las normas de seguridad y salud en el trabajo, y las causas de paralización de actividades o sellamiento de las empresas infractoras (Mintrabajo, 2015), seguido del decreto 171 de 2016 mediante el cual se amplía el plazo de sustitución del programa de salud ocupacional por el SG-SST (Mintrabajo, 2016), para posteriormente en 2017 mediante la resolución 1111 se definen los estándares mínimos con los que debe contar el SG-SST el cual es modificado por la resolución 0312 de 2019 la cual deroga la anterior (Mintrabajo, 2019).

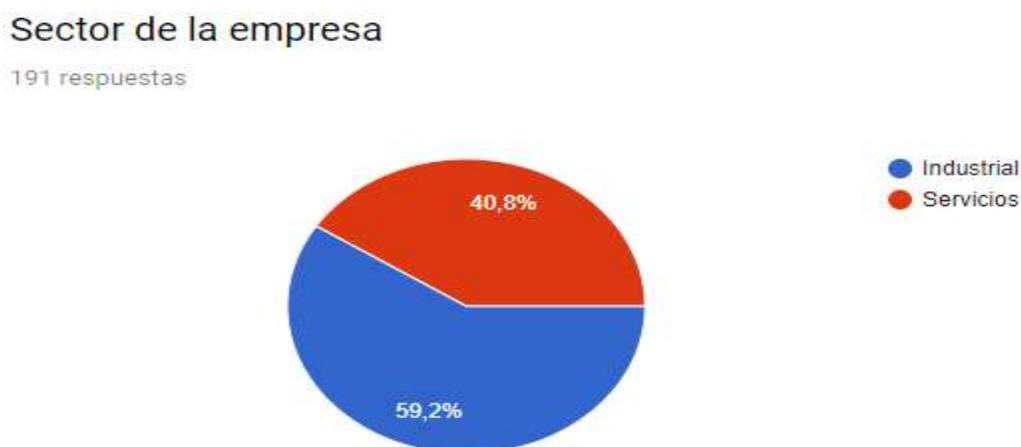
Es así como el marco legal del sistema de riesgos laborales ha estado evolucionando, de manera que tal como se evidencia en la línea de tiempo desarrollada ha evolucionado hasta llegar a convertirse en un requerimiento legal de estricto cumplimiento, mediante el cual no solo se minimizan los niveles de riesgo asociados al desarrollo de las actividades laborales, sino que se genera una percepción de obligatoriedad que reduzca implícitamente el impacto del contexto cultural de las personas, en tanto que así, adecua el desarrollo de la norma hacia un contexto de promoción constante de prácticas de cuidado de la salud y minimización del riesgo.

Impactando así de manera directamente proporcional el desarrollo de las actividades empresariales, en lo relacionado a la minimización de los riesgos asociados, y a los riesgos dependientes del cuidado de los empleados de sus mismas condiciones laborales, dado que como se evidencio en el análisis documental, los aspectos culturales impactan directamente la percepción del riesgo de los individuos, generando así en algunos casos, una percepción equivocada que implica aumentar el nivel de riesgo; factor que se ha logrado minimizar mediante la

implantación de normas que además de regular los procesos de seguridad en el trabajo, sino que también mediante la penalización a través de multas y demás acciones, genera una concepción distinta en los individuos, logrando así un incremento en la adopción y aprehensión de buenas practicas de seguridad y salud laboral.

### 3. Resultados Aplicación Del Instrumento

Gráfico 2. Sector de la empresa. (Elaboración propia)

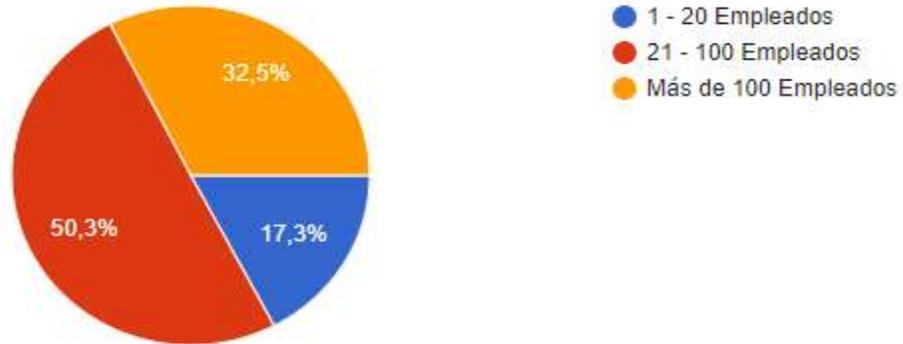


Las cuales se disponen en un 17,3% por empresas de 1 a 20 empleados, 50,3% por empresas de 21 a 100 empleados, y 32,5% por empresas de más de 100 empleados, evidenciando que la mayoría de empresas analizadas en el presente estudio son pymes, que están en aplicación y desarrollo de los procesos concernientes a la gestión del riesgo laboral.

Gráfico 3..Tamaño de la empresa. (Elaboración propia)

## Tamaño de la empresa

191 respuestas



Donde al analizar la información resultante de la aplicación del instrumento se evidencia como en un 61,8% los gerentes de la empresa no están encargados del sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad en el trabajo, por consiguiente cuentan con personal especializado para tal fin, lo que genera que en un 100% tanto los gerentes que están a cargo del sistema, como los que no ,tienen conocimiento de los riesgos mas representativos, así mismo presentan un alto nivel de interiorización de las políticas relacionadas con un 97,9% asociado como se presenta en la siguiente ilustración.

Gráfico 4..Conocimiento de políticas. (Elaboración propia)

## ¿Conoce usted las políticas de seguridad y salud en el trabajo implementadas en la empresa?

191 respuestas



De manera que a partir de las respuestas recolectadas en el instrumento aplicado, se encontró que las empresas en general tienen conocimiento de los riesgos asociados a sus actividades operacionales, y que además, los segmentan de acuerdo a su tipo, donde se evidenció que los mayores riesgos presentados están asociados a factores físicos, y ergonómicos con un 37.2% y un 35.1% respectivamente, de ahí que se encuentra que a partir de este conocimiento de los riesgos y de sus actividades asociadas, el personal conoce los riesgos a los que se expone en la ejecución de sus operaciones.

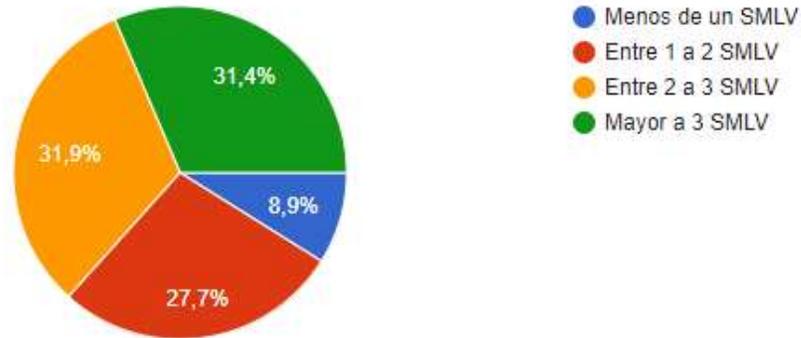
Así también, se evidencia que casi en su totalidad las empresas participantes de la muestra han generado un proceso de inversión en el desarrollo del SGST, y de esto se ha desprendido la identificación de riesgos, el flujo de información a nivel transversal en las organizaciones, el registro correspondiente, y por consiguiente el desarrollo e implementación de un plan de manejo y mitigación del riesgo, donde no solo se evidencie el resultado de las acciones generadas, sino que se aplique un proceso de evaluación de estas, para mantener el proceso continuo de mejoramiento de los niveles de minimización y mitigación del riesgo.

Lo cual se alinea con la destinación de fondos para tal fin, como se evidenció en la información recolectada, a través de la cual se encuentra que la partida presupuestal de las empresas es menor a un salario mínimo en el 8.9% de las empresas encuestadas, entre 1 y 2 salarios mínimos en el 27.7%, entre 2 y 3 salarios mínimos en el 31.9%, y mayor a 3 salarios mínimos en el 31.4% como se muestra a continuación.

*Gráfico 5. Partida presupuestal. (Elaboración propia)*

## ¿A cuánto asciende la partida presupuestal?

191 respuestas



Lo que presenta una tendencia marcada de estas por mantener un proceso constante de gestión del riesgo, con enfoque en acciones que permitan mitigar y eliminar el riesgo, por lo que también presentan un alto nivel de cobertura de riesgo a través de la afiliación a administradoras de riesgo laboral - ARL.

#### **4. Retos y obstáculos que se presentan en las pymes en Neiva en relación con la gestión del riesgo laboral.**

En contraste con lo anterior, y soportado en la respuesta de los empresarios participantes en la muestra, se encontró que los obstáculos más representativos para las pymes en términos de riesgos laborales, están dadas por el cumplimiento de normas, y lo que corresponde a procesos de planeación y seguimiento, a partir de estos preceptos se evidencia que los mayores retos que se le presentan a las empresas en relación al proceso de implementación y ejecución del sistema de gestión de salud ocupacional y de seguridad en el trabajo, responden al tipo de empresa, donde con base en los resultados de la aplicación del instrumento se encontró que el costo y la asesoría no presentan una alta relevancia, mientras que lo que corresponde a la normatividad y a

los procesos de planeación asociados, se configura realmente como un reto para las empresas encuestadas.

Todo esto como resultado de una cultura que no presenta una fuerte tendencia de gestión del riesgo, por lo que se ha tenido que implementar a la fuerza de acuerdo a la normatividad vigente, donde a pesar que esto contribuye al mejoramiento de los índices de eficiencia y eficacia de las empresas, genera nuevos requerimientos a nivel de direccionamiento y gestión, ampliando el espectro de administración de estas y sumando nuevos componentes al desarrollo empresarial a nivel operacional y organizacional, impactándolas transversalmente.

## **DISCUSION Y CONCLUSIONES**

Las empresas en Colombia han tenido que ir adaptándose al entorno que les presenta el desarrollo del mercado interno y externo, el cual es cada vez más exigente no solo con los productos y servicios, sino también con la configuración de su cadena de valor, por ende, los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, impactan en el desarrollo de la oferta de las empresas, desde sus procesos de producción en adelante.

Por consiguiente este sistema se ha configurado como un componente fundamental en la propuesta de mercado de las empresas, independientemente de su naturaleza, por lo que se evidencia la necesidad de evaluar la facilidad de implementación del modelo de seguridad laboral en cumplimiento de la normatividad vigente, y los resultados asociados a este proceso, donde a pesar de la contribución que esta implementación puede generar en términos de resultados, está constituyéndose como un problema de desarrollo empresarial como respuesta a la falta de preparación y de orientación de los empresarios en el tema..

A partir de esto los procesos de implantación del modelo de sistema de seguridad y salud en el trabajo, no ha generado los resultados previstos, impactando negativamente a las unidades productivas en términos de cumplimiento legal y financiero, en términos de costos asociados a la implementación del modelo o a las multas asociadas por omitir la norma.

Por lo que concluye que se deben generar acciones enfocadas al desarrollo de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo de las empresas, y al logro eficiente de sus objetivos en este campo, para impactar positivamente los índices de eficiencia y eficacia de estas y de su desarrollo en el sector. Donde el principal reto es la adopción del concepto y de las buenas prácticas, en un entorno laboral que cumpla la normativa sin afectar el desarrollo organizacional y operacional de las unidades productivas.

## REFERENCIAS

- Andrade Jaramillo, V., & Gómez, I. C. (2008). Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 9-25.
- Arango Soler, J., Luna Garcia, J., Correa Moreno, Y., & Campos , A. (2013). Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, Siglo XX. *Revista Salud Publica*, 354-365.
- Cardozo, E., Velasquez de Naime, Y., & Rodríguez Monroy, C. (2012). La definición de PYME en América: Una revisión del estado del arte. *6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*.
- CCNeiva.org. (2018). Empresas Matriculadas.
- Congreso. (1979). Ley 9 de 1979. Obtenido de [http://biblioteca.saludcapital.gov.co/img\\_upload/03d591f205ab80e521292987c313699c/ley-9-de-1979\\_1.pdf](http://biblioteca.saludcapital.gov.co/img_upload/03d591f205ab80e521292987c313699c/ley-9-de-1979_1.pdf)
- Congreso. (2002). *Ley 776 de 2002*. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0776\\_2002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html)
- Decreto Ley. (1950). DECRETO 2663 DE 1950. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Douglas, M. (1996). *La aceptabilidad del riesgo segun las ciencias sociales*. Barcelona: Ediciones Paidos Iberica, S.A.
- Ferraro, C. (2011). *Apoyando a las Pymes: Politicas de fomento en Amèrica latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

- Galindo, J. (2015). El Concepto De Riesgo En Las Teorías De Ulrich Beck Y Niklas Luhmann. *ACTA SOCIOLOGICA*, 141-164.
- García Acosta, V. (2005). El riesgo como construcción social y la construcción social de riesgos. *Desacatos*(19).
- García, S. (2014). Las narrativas del riesgo. *Revista de Antropología Social* , 275-304.
- Gutiérrez Strauss, A. M. (2013). Redes y Salud Ocupacional. *Salud Uninorte*, 29(3), 7-10.
- Herzer, H. M. (2011). Construcción del riesgo, desastre y gestión ambiental urbana: Perspectivas en debate. *Revista Virtual REDESMA*, 5(2).
- Hillson, D. D. (26 de 09 de 2014). *Tres elementos esenciales del riesgo*. Obtenido de <http://www.pmi-mad.org/>: [http://www.pmi-mad.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=650:tres-elementos-esenciales-del-riesgo&catid=137:articulos&Itemid=88](http://www.pmi-mad.org/index.php?option=com_content&view=article&id=650:tres-elementos-esenciales-del-riesgo&catid=137:articulos&Itemid=88)
- Iregui Bohorquez, A., Melo Becerra, L., & Ramirez Giraldo, M. (2014). *Borradores de Economía "Estado de salud y participacion laboral:Evidencia para Colombia"*.
- Mancini, F. (2015). Riesgos sociales en América Latina:una interpelación al debate sobre desigualdad social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 237-264.
- Min protección social. (2007). *Resolución 1401 - 2346 - 2844*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=854>
- Min protección social. (2008). *Resolución 2646 -3673*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/1177-resolucion-numero-2646-de-2008>
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (1994). *Decreto 1295 de 1994*. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1295\\_1994.htm](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.htm)

Minsalud. (1996). *Resolución 2318 de 1996*. Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202318%20de%2096.Licencias%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Mintrabajo. (1986). 1986. *Resolución 2013 de 1986*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/2470-resolucion-2013-de-1986>

Mintrabajo. (1989). *Resolución 1016 de 1989*. Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Mintrabajo. (2012). *Resolución 1409 de 2012*. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/res1409\\_2012.pdf](https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf)

Mintrabajo. (2014). *Decreto 1443 de 2014*. Obtenido de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

Mintrabajo. (2014). *Resolución 06045 de 2014*. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/res6045\\_14.pdf](https://www.arlsura.com/files/res6045_14.pdf)

Mintrabajo. (2015). *Decreto 0472 de 2015*. Obtenido de <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D0472015.pdf>

Mintrabajo. (2016). *Decreto 171 de 2016*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/2483-decreto-2071-de-2016>

Mintrabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019*. Obtenido de <https://safetya.co/resolucion-0312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-del-sg-sst/>

- Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 21-31.
- Mora Salas, M. (2003). El Riesgo Laboral En Tiempos De Globalización. *Estudios Sociológicos*, 21(3), 643-666.
- Moreno, A., & Peres, F. (2011). El estado del arte de la comunicación de riesgos en la región de América Latina. *Revista de Comunicación y Salud*, 1(1), 52-68.
- Osorio Escobar, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 74-79.
- Pérez Flores, R. E. (2015). Modernidad, Reflexividad Y Ciencia Posnormal En La Sociedad Del Riesgo. *Acta Sociológica*(67), 165-192.
- Presidencia. (1968). DECRETO 3135 DE 1968. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1567>
- Presidencia. (1983). *DECRETO 586 DE 1983*. Obtenido de <http://www.corponor.gov.co/NORMATIVIDAD/DECRETO/Decreto%20586%20de%201983.pdf>
- Presidencia. (1984). *Decreto 614 de 1984*. Obtenido de [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf)
- Presidencia. (2012). *Ley 1562 de 2012*. Obtenido de [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley\\_1562\\_2012\\_RIESGOS\\_LABORALES.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley_1562_2012_RIESGOS_LABORALES.pdf)

- Presidencia. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Puyana Silva, A. (2014). *El sistema general de riesgos laborales en Colombia*. Bogotá: U. Externado de Colombia.
- Rodríguez, H. (2009). La Confianza Pública En Las Instituciones Reguladoras Del Riesgo: Tres Modelos De Confianza Para Tres Desafíos Del Análisis Del Riesgo. *Argumentos de Razón Técnica*(12), 125-153.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Tomasina, F. (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. *Revista Salud Publica*, 56-67.
- Vallejos Romero, A., & Castillo, J. G. (2015). The social construction of environment: An observation from the sociology of risk. *Andamios*, 12(29), 33-48.

## Anexo 1. Instrumento

Composición:

- Preguntas de tipo demográfico: Con el fin de ubicar el target en cuanto a género, tipo y tamaño de empresa.
- Preguntas filtro: La cual permitirá delimitar si las personas seleccionadas, cumplen con los requerimientos necesarios para conformar la muestra fuente de la investigación.
- Preguntas estructurales: Para descubrir el grado de conocimiento de los componentes de los programas de gestión de riesgo, y de la aplicación de los mismos.
- Preguntas de percepción: Con el fin de indagar sobre la importancia que se da al proceso de gestión del riesgo.
- De antecedentes (de influencia): Las cuales arrojaran la información correspondiente a las variables que lo llevan a realizar sus actividades de acuerdo o no a los estándares de gestión de riesgo.

Nombre:

Sector de la empresa: Industrial  Servicios

Tamaño de empresa: 1 - 20 empleados  20-100 empleados  Mas de 100empleados

¿Es usted el encargado del sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad en el trabajo en su empresa? S  N

¿Sabe usted cuales son los riesgos que enfrenta su empresa? Si  No

¿Conoce usted las políticas de seguridad y salud en el trabajo implementadas en la empresa?  
Si  No

¿Conoce usted las actividades generadoras de riesgo que se desarrollan en su empresa?

Si  No

¿Conoce usted los accidentes o enfermedades que pueden ocurrir como consecuencia del desarrollo de las actividades de su empresa?

Si  No

De qué tipo son: Ergonómicos  Químicos  Físicos  Biológicos

¿Los colaboradores de la empresa conocen los riesgos a los que se exponen en el desarrollo de sus actividades?

Si  No

¿La empresa cuenta con el personal cualificado para identificar y gestionar de manera eficiente los riesgos?

Si  No

¿La empresa ha generado inversión en la consultoría y asesoría en el desarrollo del SGST?

Si  No

¿Dentro de su empresa se promueve la identificación de riesgos?

Si  No

¿La empresa cuenta con los canales de comunicación apropiados para el desarrollo de campañas de concientización y sensibilización?

Si  No

¿La empresa cuenta con el registro de los riesgos que han evidenciado?

Si  No

¿Han desarrollado un plan de manejo y mitigación del riesgo?

Si      No

¿Cuentan con un proceso de revisión de las acciones realizadas y sus resultados?

Si  No

¿La empresa tiene contemplado un presupuesto económico anual para el SG-SST?

Si  No

¿La empresa cuenta con una partida presupuestal mensual para la implementación del SGSST?

Si  No

¿A cuánto asciende la partida presupuestal?

Menos de un SMLV

Entre 1 a 2 SMLV

Entre 2 a 3 SMLV

Mayor a 3 SMLV

¿La empresa cuenta con cobertura en la gestión de riesgo laboral de todos los empleados a través de una ARL?

Si  No

¿Cuenta con acciones concretas de reinversión por parte de la ARL para apoyar la gestión de riesgos laborales interna de la PYME?

Si  No

¿Qué factor considera usted, representa el mayor reto para las empresas en su proceso de aplicar e implementar un modelo de SGST? (Califique de 1 a 6 en orden de importancia, siendo 6 el mayor reto y 1 el menor.)

Costo

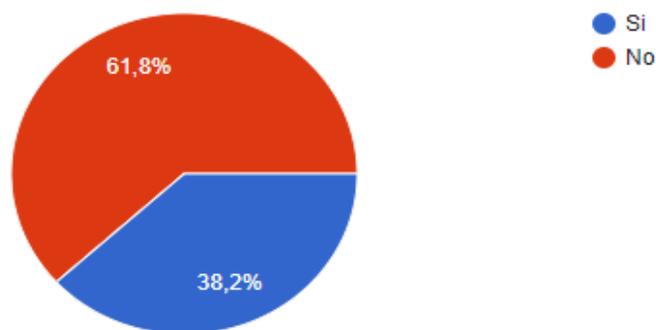
## Asesoría

- Cumplimiento de las normas
- Implementación
- Planeación
- Procesos de seguimiento y control

### Anexo 2. Resultados obtenidos

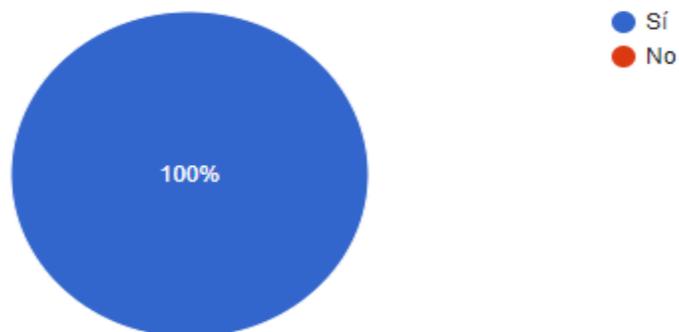
¿Es usted el encargado del sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad en el trabajo en su empresa?

191 respuestas



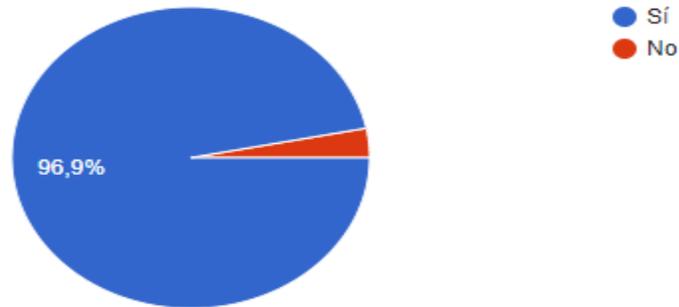
¿Sabe usted cuales son los riesgos que enfrenta su empresa?

191 respuestas



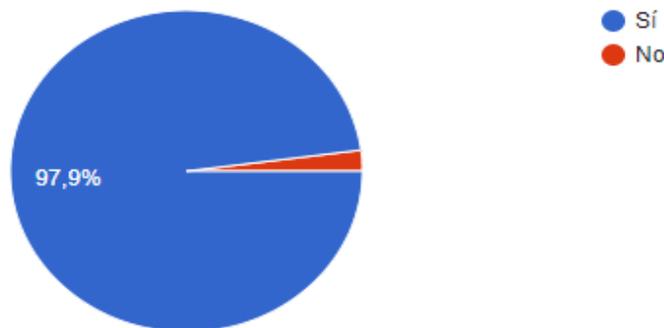
¿Conoce usted las actividades generadoras de riesgo que se desarrollan en su empresa?

191 respuestas



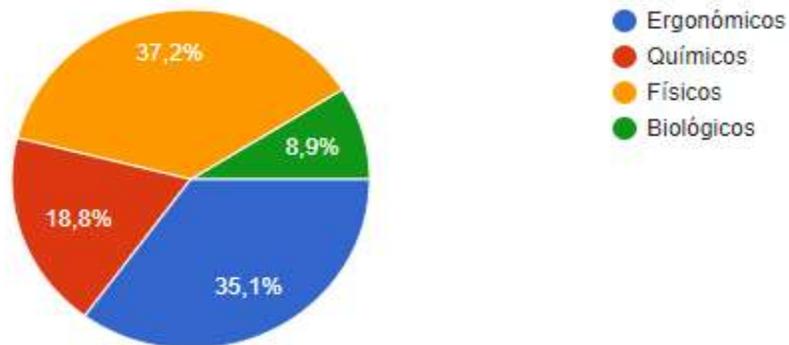
¿Conoce usted los accidentes o enfermedades que pueden ocurrir como consecuencia del desarrollo de las actividades de su empresa?

191 respuestas



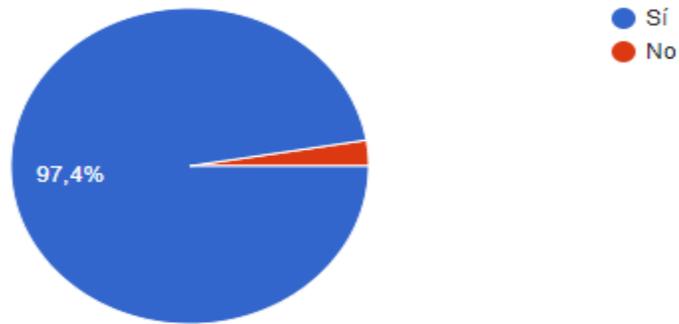
De qué tipo son:

191 respuestas



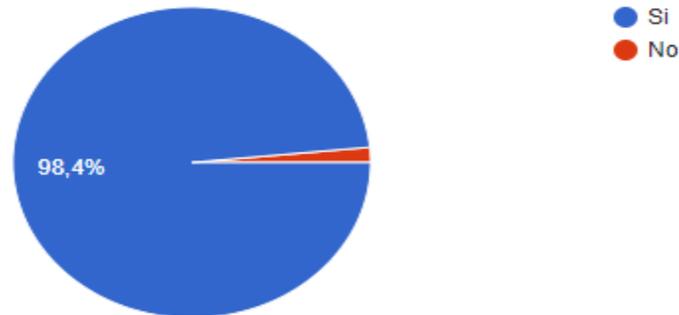
¿Los colaboradores de la empresa conocen los riesgos a los que se exponen en el desarrollo de sus actividades?

191 respuestas



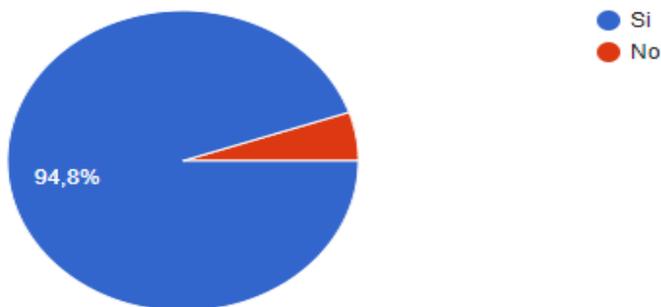
¿La empresa cuenta con el personal cualificado para identificar y gestionar de manera eficiente los riesgos?

191 respuestas



¿La empresa ha generado inversión en la consultoría y asesoría en el desarrollo del SGST?

191 respuestas



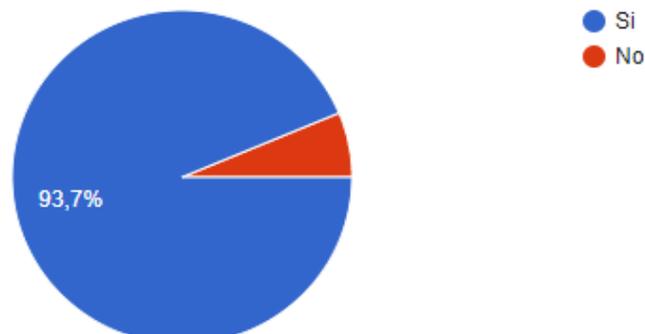
¿Dentro de su empresa se promueve la identificación de riesgos?

191 respuestas



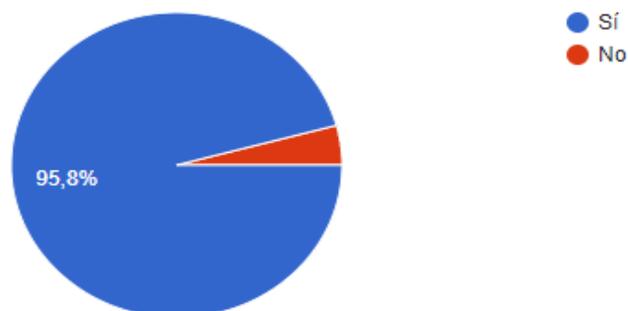
¿La empresa cuenta con los canales de comunicación apropiados para el desarrollo de campañas de concientización y sensibilización?

191 respuestas



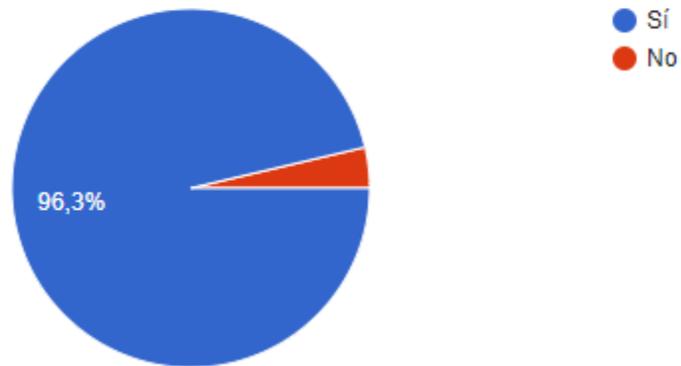
¿La empresa cuenta con el registro de los riesgos que han evidenciado?

191 respuestas



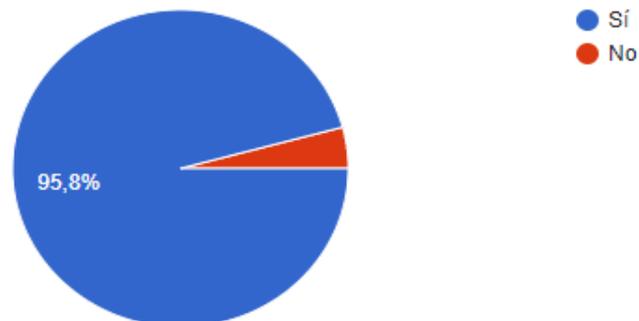
## Han desarrollado un plan de manejo y mitigación del riesgo?

191 respuestas



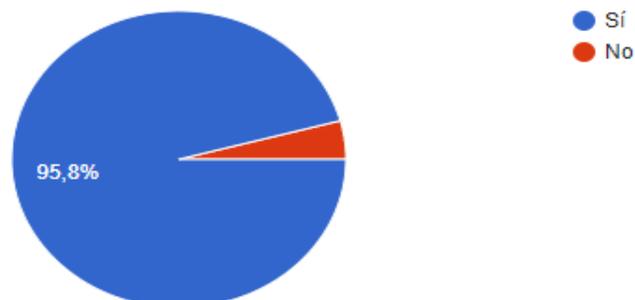
## ¿Cuentan con un proceso de revisión de las acciones realizadas y sus resultados?

191 respuestas



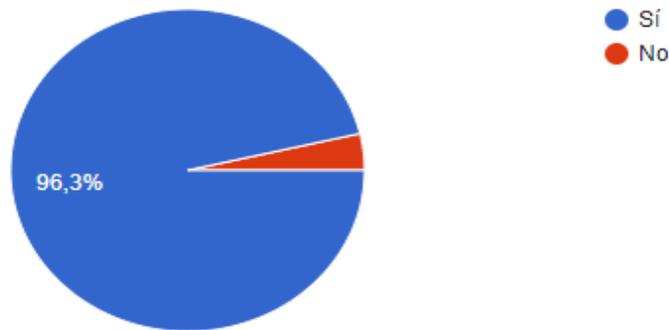
## ¿La empresa tiene contemplado un presupuesto económico anual para el SG-SST?

191 respuestas



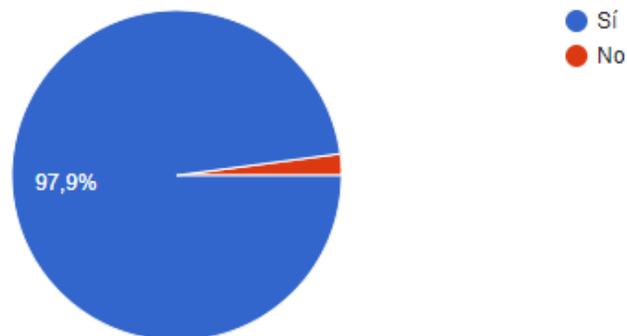
¿La empresa cuenta con una partida presupuestal mensual para la implementación del SGSST?

191 respuestas



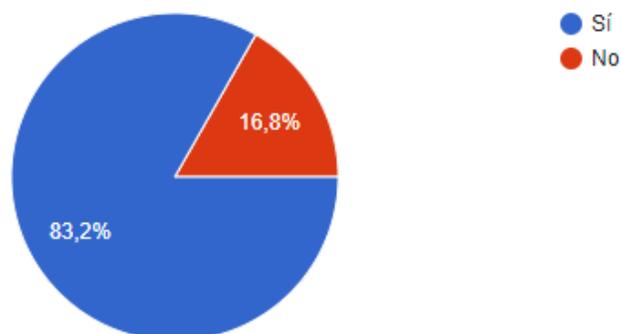
¿La empresa cuenta con cobertura en la gestión de riesgo laboral de todos los empleados a través de una ARL?

191 respuestas



¿Cuenta con acciones concretas de reinversión por parte de la ARL para apoyar la gestión de riesgos laborales interna de la PYME?

191 respuestas



¿Qué factor considera usted, representa el mayor reto para las empresas en su proceso de aplicar e implementar un modelo de SGST? (Califique de 1 a 6 en orden de importancia, siendo 6 el mayor reto y 1 el menor.)

