

Fecha de elaboración: 14 / abril / 2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Nivel de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en las microempresas de los municipios de Cundinamarca			
Autor(es): Yina Revelo García y Juan Pablo Castañeda Rojas			
Tutor(es): Mg. Kenia Pedraza Gonzalez			
Fecha de finalización: 14 / abril / 2021			
Temática: Implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo			
Tipo de investigación: Cualitativo descriptivo			
Resumen: Según el Decreto 1072 de 2015, reglamento único del sector trabajo, y la resolución 312 de 2019 que modificó los estándares mínimos a implementar dependiendo del número de trabajadores y nivel de riesgo, todas las empresas a 2020 deben haber implementado en su totalidad el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Este trabajo busca evaluar el nivel de implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas Cundinamarca, identificar las causas que motivan la implementación y la percepción que tienen los microempresarios sobre el tema, con este fin se diseñó una encuesta en su mayoría aplicada de forma personal a las personas de la muestra seleccionada y por otra parte la revisión en los sitios web de diferentes entidades de la región como Cámara de Comercio, Gobernación y Alcaldía que permita conocer que tipos de apoyo brindan en este sentido a los microempresarios.			
Palabras clave: Microempresa, SG-SST, sistemas de gestión, implementación			
Planteamiento del problema: Las empresas en Colombia se miden por su tamaño en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, en la normativa relacionada con aplicación de normas internacionales de contabilidad esta clasificación a partir del año 2020 se debe hacer teniendo en cuenta el sector al que pertenece y los ingresos brutos registrados el año inmediatamente anterior, frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo bajo los parámetros de la Resolución 312 de 2019 que establece los estándares mínimos a implementar por tamaño empresarial se tienen en cuenta el número de trabajadores y el nivel de riesgo en la cotización al sistema general de seguridad social, el cual está ligado a la actividad económica de la empresa y a la clasificación de oficios y puestos de trabajo. Para el tema que nos ocupa es necesario tener presente que las microempresas hasta antes de la entrada en vigencia de la Resolución 312 de 2019 debían implementar la totalidad de los estándares contenidos en el Decreto 1072 de 2015, situación que implicaba un gran esfuerzo económico que fue considerado por el Ministerio del Trabajo y la Presidencia de la República, rediseñando los estándares tal como hoy se aplican. Según los estudios de la ANIIF sobre las microempresas en el año 2019 se puede observar una fuerte tendencia a la informalidad, muchos trabajadores ni siquiera están			

afiliados al sistema de seguridad social y se encuentra que la mayor causa se relaciona con los altos costos y el desconocimiento de los trámites por parte de los empleadores. Toda vez que al año 2020 todas las empresas tienen la obligación de haber implementado el sistema en su totalidad e incluso informar sus planes de acción a través de los medios dispuestos por el Ministerio del Trabajo, nos preguntamos si realmente esta obligación se está cumpliendo en el caso particular de las microempresas, cuáles son sus motivaciones y su percepción sobre este proceso.

Pregunta: ¿Cuál es el nivel de implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en las microempresas de los municipios de Cundinamarca y qué factores han incidido en este proceso?

Objetivos:

Objetivo General: Identificar el nivel de implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en las microempresas de diferentes sectores económicos en los municipios de Cundinamarca y los principales factores que inciden en el proceso de implementación.

Objetivos específicos

Describir el marco legal aplicable a las microempresas en seguridad y salud en el trabajo.

Determinar las variables que condicionan la implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo en las microempresas de los municipios de Cundinamarca.

Establecer cuál es el apoyo que les ofrecen a los microempresarios entidades Nacionales (Ministerio del Trabajo) y territoriales (Secretarías de desarrollo económico, cámaras de comercio, Gobernación) en materia de implementación de la seguridad y salud en el trabajo.

Marco teórico:

Los principales referentes teóricos para la elaboración de este documento son el Decreto 1072 de 2015 que contiene las definiciones aplicables al sistema de seguridad y salud en el trabajo y la Resolución 312 de 2019 que detalla los estándares mínimos aplicables por las microempresas, el detalle se encuentra a partir de la página 27 del presente texto.

Método:

La investigación realizada es de tipo cualitativo utilizando dos herramientas esencialmente, por una parte, una encuesta dirigida a microempresarios en la que se pretende conocer si se han o no implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo en sus microempresas y determinar cierto nivel de conocimiento del sistema por parte de ellos.

También se realizará una revisión de información relacionada con la implementación del sistema y los apoyos que para este fin ofrecen Cámaras de Comercio, Alcaldía, Gobernación, Ministerio de trabajo entre otros, con el fin de establecer que recursos tienen disponibles los microempresarios para lograr llevar con éxito este proceso.

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Realizado el proceso de investigación se encuentra por una parte escasa disponibilidad de recursos que apoyen la implementación por parte de las microempresas, los entes territoriales solo entregan información general, pero no se advierte una iniciativa que busque apoyar directamente a los microempresarios, en este mismo sentido se observa como a la fecha no existen los consultorios de riesgos laborales que fueron creados con el fin de que desde la academia se apoye al sector microempresas considerando los costos que tiene la implementación del sistema.

Por parte de los encuestados se encuentra que hay un desconocimiento del sistema, de las obligaciones frente al mismo, de las sanciones y los entes que lo regulan, ese

desconocimiento implica la no implementación pese a que las metas del Ministerio apuntan a que excepción hecha de las empresas recién constituidas, todos los empleadores deben tener ya implementado el sistema.

Por otra parte, se advierte que la mayor motivación para implementar el sistema está relacionada con evitar sanciones y cumplir con los requisitos de ley, lo que implica que el sistema sea visto como una carga o un gasto que no resulta importante para las operaciones de las empresas.

De quienes no han implementado el sistema ponen como barrera la disponibilidad de recursos, no están dispuestos a invertir más de tres salarios mínimos para este propósito y en algunos casos manifiestan no disponer de recursos en la medida que han visto afectados sus ingresos y sus flujos de caja por la situación actual de la economía.

Conclusiones:

Es importante avanzar en la consolidación de los consultorios de riesgos laborales y lograr una interacción entre la sociedad y la academia que permita un crecimiento mutuo tanto para los estudiantes como para los microempresarios.

Por lo general los microempresarios ven el sistema como una carga que si pueden la evaden ya que les representa gastos que según ellos no son recuperables.

Muchas personas desconocen la obligatoriedad y la dinámica del sistema solo se interesan cuando se habla de sanciones por incumplimiento.]

Productos derivados:

No aplica

Nivel de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST
en las microempresas de los municipios de Cundinamarca

Yina del Carmen Revelo García

Código 11206098

Juan Pablo Castañeda Rojas

Código 11206407

Corporación Universitaria UNITEC
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, Distrito Capital
12 de abril de 2021

Nivel de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST
en las microempresas de los municipios de Cundinamarca

Yina del Carmen Revelo García

Código 11206098

Juan Pablo Castañeda Rojas

Código 11206407

Kenia Marcela González Pedraza

Director

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

12 de abril de 2021

Tabla de Contenido

Resumen.....	13
Introducción	14
Justificación	15
Planteamiento del problema.....	16
Pregunta de investigación.....	25
Objetivos.....	26
Objetivo General	26
Objetivos específicos.....	26
Marco teórico.....	27
Maraco conceptual	27
Acción correctiva.....	27
Acción de mejora.....	27
Acción preventiva.....	27
Actividad no rutinaria.....	27
Actividad rutinaria.....	27
Alta dirección	28
Amenaza	28
Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud	28
Centro de trabajo	28
Ciclo PHVA.....	28
Condiciones de salud.....	28
Condiciones y medio ambiente de trabajo.....	29

Efectividad.....	29
Eficacia	29
Eficiencia.....	29
Emergencia	29
Evaluación del riesgo.....	30
Evento Catastrófico	30
Identificación del peligro.....	30
Indicadores de estructura.....	30
Indicadores de proceso	30
Indicadores de resultado	30
Matriz legal.....	30
Mejora continua.....	31
No conformidad.....	31
Peligro.....	31
Política de seguridad y salud en el trabajo	31
Registro.....	31
Rendición de cuentas.....	31
Revisión proactiva.....	31
Revisión reactiva	31
Requisito Normativo.....	32
Riesgo	32
Valoración del riesgo.....	32
Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo ...	32
Sistema General de Seguridad Social en Colombia	32
Sistema general de riesgos laborales.....	34
Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	35
Estándares mínimos.....	36
La Microempresa.....	37
Las micro y pequeñas empresas frente al SG-SST.....	38
Estado del arte.....	39
Importancia de la implementación del Sistema General de seguridad y salud en el trabajo.	39
Método.....	42

Contexto de la empresa	42
Tipo y diseño de estudio.....	42
Alcance	43
Participantes o fuentes de datos.....	43
Criterios de inclusión y de exclusión	44
Tamaño de la muestra.....	44
Tipo de muestreo.....	45
Recolección de datos.....	45
Instrumentos, materiales y equipos	45
Procedimiento o fases de desarrollo.....	46
Análisis.....	46
Diseño de estudio	46
Resultados o hallazgos.....	47
Marco legal aplicable a las microempresas.....	47
De la aplicación de la encuesta a microempresarios	47
Características de la población objeto de estudio.....	48
Ubicación geográfica.....	48
Distribución por tipo de persona	48
Distribución por sector económico.....	49
Distribución por número de trabajadores	50
Distribución por tipo de contrato.....	50
Distribución por afiliación a seguridad social	51
Distribución de contratistas y seguridad social	52
¿Los trabajadores cuentan con exámenes ocupacionales?.....	53
Accidentes y enfermedad laboral	53
¿Conoce qué es el sistema de seguridad y salud en el trabajo?.....	54
¿Su empresa cuenta con el sistema de seguridad y salud en el trabajo?.....	55
Hallazgos de empresas que afirman haber implementado el SG-SST	55
El responsable pertenece a:.....	56
Acreditación del responsable del SG-SST.....	56
Presupuesto asignado.....	57
Ha elaborado reporte al Ministerio de Trabajo.....	58

Asesoría recibida	58
Percepción del SG-SST	59
Hallazgos de las empresas que no han implementado el SG-SST	60
Conocimiento general del SG-SST.....	60
Causas por las que no se ha implementado el SG-SST	61
Disposición de implementar el SG-SST	62
Motivaciones	62
Presupuesto que destinaría al sistema.....	63
Disposición para recibir orientación.....	63
¿Estaría dispuesto a participar?	64
¿Qué medio prefiere para su participación?	64
Resultados revisión documental	65
Discusión de resultados	68
Conclusiones.....	70
Recomendaciones.....	71
Referencias.....	72
Anexos	76
Cronograma.....	76
Anexo 2. Encuesta.....	77

Tabla de figuras

Figura 1. Aportes a salud y/o pensiones Microempresas.....	20
Figura 2. Causales para no contar con certificaciones de aportes a salud y/ pensiones.....	20
Figura 3. Jurisdicción de la Cámara de Comercio de Facatativá.....	21
Figura 4. PIB por Municipio Provincia Sabana de Occidente	23
Figura 5. Esquema Sistema de Seguridad Social en Colombia	33
Figura 6. Distribución de encuestas por Municipios.....	48
Figura 7. Distribución por tipo de personas.....	48
Figura 8. Distribución por sector económico.....	49
Figura 9. Distribución por número de trabajadores	50
Figura 10. Distribución por tipo de contrato.....	50
Figura 11. Distribución por afiliación a la seguridad social en contrato laboral	51
Figura 12. Vinculación de contratistas al Sistema de Seguridad Social	52
Figura 13. Aplicación de exámenes ocupacionales	53
Figura 14. Accidentes de trabajo y enfermedad laboral.....	53
Figura 15. Conocimiento general del SG-SST.....	54
Figura 16. Implementación del SG-SST.....	55
Figura 17. El responsable del SG-SST pertenece a personal de planta o externo	56
Figura 18. Acreditación del responsable del SG-SST.....	56
Figura 19. Presupuesto asignado al SG-SST	57
Figura 20. Cumplimiento de reporte al Ministerio de Trabajo	58
Figura 21. Tipo de asesoría recibida.....	58
Figura 22. Percepción del SG-SST	59
Figura 23. Conocimiento general del SG-SST.....	60
Figura 24. Motivos por los que no se ha implementado el SG-SST.....	61

Figura 25.¿ La microempresa tiene disposición para implementar el SG-SST?	62
Figura 26. Motivaciones para implementar el SG-SST	62
Figura 27. Presupuesto que destinaría al SG-SST	63
Figura 28. Disposición para participar en charla informativa sobre SG-SST.....	64
Figura 29. Medio de preferencia para participar en charla informativa sobre SG-SST.....	64
Figura 30. Cronograma de actividades del proyecto.....	76

Lista de tablas

Tabla 1. Clasificación empresas en Colombia	16
Tabla 2. Nueva clasificación de las empresas en Colombia	17
Tabla 3 Población Municipios Sabana de Occidente.....	22
Tabla 4. Criterios de inclusión y exclusión	44
Tabla 5. Matriz de revisión documental.....	65

Resumen

El decreto 1072 de 2015, reglamento único del sector trabajo, puso en vigencia la obligación de implementar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, posteriormente la resolución 312 de 2019 modificó los estándares mínimos a implementar dependiendo del número de trabajadores y nivel de riesgo, según la normativa vigente todas las empresas personas naturales o jurídicas sin importar su tamaño a 2020 deben haber implementado en su totalidad el sistema.

Este trabajo tiene como fin evaluar cuál es el nivel de implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas de diversos sectores del departamento de Cundinamarca, igualmente identificar las causas que motivan la implementación del sistema y la percepción general que tienen los microempresarios sobre el tema.

Para lograr este objetivo se diseñó una encuesta dirigida a microempresarios donde se pretende identificar si han implementado o no el sistema, cuales son sus principales motivaciones y las causas por las cuales no han implementado, así como una revisión de la documentación ofrecida por diferentes entes como Alcaldías, Cámara de comercio, Gobernación y Ministerio de trabajo a fin de identificar herramientas que se estén entregando a los microempresarios para facilitar esta tarea.

Del acercamiento a los microempresarios se puede anotar que existe una disposición a implementar el sistema más por la mera obligación que por una convicción frente a la salud y seguridad de los trabajadores, en muchos casos la falta de implementación se aduce a la disminución de recursos por la caída de los ingresos, esto también es motivo de vinculaciones laborales sin el lleno de los requisitos de Ley.

Palabras clave: microempresa, SG-SST, sistemas de gestión, implementación

Introducción

Se dice que las microempresas le generan al país una importante cifra de empleos que representan aproximadamente un 50% del empleo formal disponible en Colombia, en el portal Forbes Colombia, Fabio Andrés Montoya, director ejecutivo de la Corporación Interactuar ha destacado el relevante papel que pueden jugar las microempresas en la recuperación de la economía posterior a la emergencia ocasionada por el COVID – 19.

“El 65 % de la población trabaja en empresas integradas por menos de diez personas”
(Forbes Staff, 2020)

Así las cosas, encontramos que resulta significativo enfocarnos en los factores que hacen posible y/o dificultan la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en estas unidades de negocios, siendo que representan una gran participación en el mercado nacional.

Es importante resaltar también los hallazgos del DANE frente a los micronegocios que estarían contenidos en este grupo, de quienes debe tenerse en cuenta las altas tasas de informalidad a nivel laboral, empresarial o de producto.

Este estudio pretende entonces acercarse a la realidad de las microempresas de los municipios de Cundinamarca, especialmente a los aledaños al Municipio de Facatativá en lo que tiene que ver con el estado de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, los retos que afrontan, sus motivaciones y expectativas sobre este sistema.

Justificación

Es frecuente escuchar a los dueños de pequeños negocios sobre lo costoso que resulta implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, sobre sus desacuerdos al respecto, resulta inquietante que no solamente esta afirmación respalda la negativa frente a este tema específico, sino a muchos otros procesos tales como: la adecuada implementación de un sistema contable, de un sistema de calidad o de la utilización de sistemas y tecnologías de la información.

Si se ven en conjunto, todos estos procesos a los cuales se encuentran resistencia resultan siendo factores de desarrollo y de éxito en algunas experiencias de crecimiento empresarial, en cuanto al tema puntual que nos ocupa se ha de considerar que aborda el factor productivo más importante y vital que son las personas.

En este orden de ideas resulta interesante ahondar mucho más en las motivaciones o dificultades que plantean las microempresas a la hora de implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, porque posiblemente pueden existir otros obstáculos que correctamente estudiados nos den luces que permitan lograr un interés general en los microempresarios y en los nuevos emprendimientos.

Esto implica de una parte el acercamiento a estos entes económicos y también a otros actores que se entiende deben estar apoyando este tipo de procesos a fin de ayudar a la dinámica empresarial, tales como las cámaras de comercio, centros de emprendimiento, Alcaldías, la academia.

Al conocer estas realidades e interpretar sus tendencias es posible plantear alternativas de solución a las dificultades que puedan identificarse, es posible que surjan soluciones conjuntas y otras necesidades o situaciones aún no identificadas.

Planteamiento del problema

Las empresas en Colombia se pueden clasificar bajo tres parámetros fundamentales, esto es: número de trabajadores, ventas brutas anuales y activos totales anuales (art. 2 Ley 590/2000). En la Ley 905 de 2004 se precisa esta clasificación teniendo en cuenta los dos primeros parámetros así:

Tabla 1.
Clasificación empresas en Colombia

Tamaño de la empresa	Número de trabajadores	Activos brutos sin incluir vivienda (SMMLV)	Activos brutos sin incluir vivienda (año 2020)
Microempresa	1-10	< 500	\$438.901.500
Pequeña empresa	11-50	501 -5000	>438.901.500 – 4.389.015.000
Mediana empresa	51-200	5001 – 30.000	>4.389.015.00 - \$26.334.090.000

Nota. Basado en art. 2 Ley 905 de 2004

Es de anotar que estos parámetros estuvieron vigentes hasta el 31 de diciembre de 2019, a partir del año que avanza, las empresas se clasifican bajo un único criterio que son los ingresos de las actividades ordinarias anuales de las empresas según lo contenido en el art. 2.2.1.13.2.1 Decreto 1074 de 2015, adicionado por el decreto 957 del 5 de junio de 2019.

Los ingresos por actividades ordinarias anuales equivalen a los ingresos brutos por ventas de bienes o servicios, esta nueva clasificación también diferencia las empresas por sectores económicos así: manufacturero, servicios y comercio y la unidad de medición corresponde a la UVT – Unidad del Valor Tributario, la cual se establece por resolución cada año y se ajusta teniendo en cuenta la inflación, esta unidad de medida se estableció en la Ley 1111 de 2006 y a partir de la entrada en vigencia del actual plan de desarrollo nacional será la única referencia para tasar todos los cobros, sanciones, multas, tasas, tarifas, estampillas, presupuestos y costos

estatales que estuvieran denominados y establecidos en base al salario mínimo mensual legal vigente.

De esta forma tenemos la siguiente clasificación:

*Tabla 2.
Nueva clasificación de las empresas en Colombia*

Tamaño de la empresa	Sector	Ingresos por actividades ordinarias anuales -UVTs	Ingresos por actividades ordinarias anuales – Pesos
Microempresa	Manufacturero	Inferiores o iguales a 23.563	\$839.007.741
	Servicios	Inferiores o iguales a 32.998	\$1.174.959.786
	Comercio	Inferiores o iguales a 44.769	\$1.594.089.783
Pequeña empresa	Manufacturero	>23.563 y <=204.995	>\$839.007.741 <= 7.299.256.965
	Servicios	>32.998 y <= 131.951	>\$1.174.959.786 <= 4.698.379.257
	Comercio	>44.769 y <= 431.196	>\$1.594.089.783 <= 15.353.595.972
Mediana empresa	Manufacturero	>204.995 y <= 1.736.565	>\$7.299.256.965 <= \$61.833.869.955
	Servicios	>131.951 y <= 483.034	>\$4.698.379.257 <= \$17.199.391.638
	Comercio	>431.196 y <= 2.160.692	> \$15.353.595.972 <= \$76.935.760.044

Nota. Basado en la sección 2 Decreto 957 de 2019.

Al aplicar los nuevos criterios de clasificación es probable que algunas empresas deban reclasificarse según el grupo al que pertenecen, sin embargo, no vamos a dejar de tener en cuenta la primera clasificación, toda vez que la reglamentación de estándares mínimos que deben ser implementados está clasificada teniendo en cuenta el número de trabajadores como un criterio a fin de establecer los estándares mínimos a implementar dependiendo además del nivel de riesgo. (Resolución 312 de 2019, 2019)

En la socialización de la mencionada resolución expresó el presidente Iván Duque Márquez: “No se le puede exigir a una microempresa con pocos empleados y pequeñas utilidades, que haga inversiones altas, que finalmente conlleven al cierre de la empresa y a la

destrucción del empleo” (Ministerio del trabajo, 2018), indicando de igual forma que el gobierno estaría presto a brindar ayuda para el crecimiento de estos entes económicos, ofreciendo herramientas que puedan implementar de manera fácil y práctica, que lógicamente no implique un incremento de costos imposible de solventar por parte de las unidades económicas.

Entendiéndose que uno de los factores que intervenían negativamente en la adopción del sistema por parte de las micro, pequeñas y medianas empresas es el costo de la implementación ya que todas estaban obligadas a desarrollar los 62 estándares mínimos exigidos antes de la entrada en vigor de la Resolución 312 (Resolución 1111 de 2017, s. f.).

Sobre este particular hizo énfasis en su intervención la entonces Ministra de Trabajo Alicia Arango Olmos quien destacó la importancia del ahorro en la inversión en el sistema de seguridad y salud en el trabajo especialmente para las microempresas.

A estas consideraciones debemos agregar que los micronegocios como los denomina el DANE, carecen en altos porcentajes de formalidad tal como lo revelan los resultados de la encuesta de micronegocios del año 2019, en este documento la Entidad ha descrito de forma general que los micronegocios, siendo estos aquellos que cuentan con un máximo de 9 empleados, durante el 2019 vendieron 169 billones y ocuparon 8.3 millones de personas en un total de 5.9 millones de micronegocios en el territorio nacional, el DANE estableció además que el 75.7% de estas unidades económicas no cuentan con Registro Único Tributario y el 87.8% no tienen registro mercantil. (Departamento Nacional de Estadística [DANE], s. f.)

Esta situación advierte una significativa tasa de informalidad empresarial ya que se trata de emprendimientos en los que no hay un asesoramiento frente a las obligaciones de tipo tributario, legal y como resulta lógico de tipo laboral, en algunos casos se trata de negocios nacidos de la necesidad de resolver la difícil situación económica del emprendedor al no tener otras alternativas de trabajo.

Según documento del Sistema nacional de apoyo a las Mypimes del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo publicado en el año 2016, “De acuerdo con estudios de London School of Economics (2014) y World Management Survey (2014) sobre calidad gerencial, el país ocupó el puesto 24 entre 34 países con un puntaje de 2,5 sobre 5,0 ”

Según esta misma encuesta, “la calidad gerencial de las Pymes en Colombia ocupó el último lugar en Suramérica y es similar a la calidad en Kenia y Nigeria”(Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2016). ¿Cómo afecta entonces la baja calidad empresarial de las

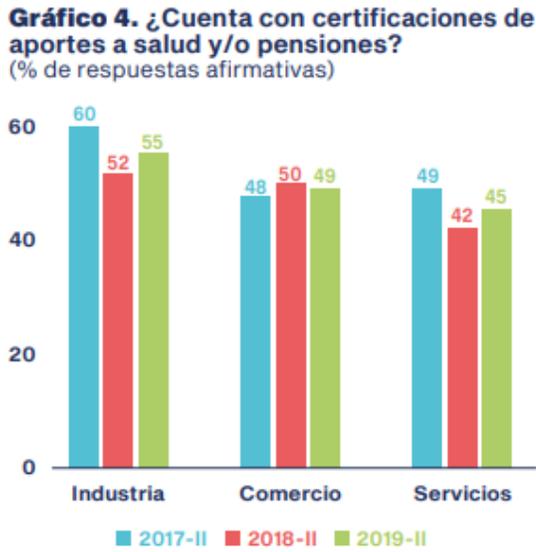
microempresas al proceso de implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo?

De otra parte, ¿el legislativo y los entes de control aparte de crear Leyes y sus correspondientes sistemas sancionatorios están haciendo algo por generar un ambiente inclusivo del aparato empresarial colombiano, en el que haya una igualdad de participación y una equidad en la distribución de las cargas?, si es así, ¿Cómo se está haciendo?, ¿Qué tipo de apoyo reciben los microempresarios y nuevos emprendedores para atender estas responsabilidades?

Con miras a establecer otros datos relativos al sector objeto de estudio se ha de citar que según la gran encuesta a las microempresas realizada por la ANIIF en su edición 2020, puede verse que un porcentaje cercano al 50% de la muestra en todos los sectores cuentan con una formalidad laboral relacionada con la realización de aportes a la seguridad social, las principales razones que sostienen ese comportamiento son los costos, los trámites, impuestos y que no le encuentran beneficios. (Asociación Nacional de Instituciones Financieras [ANIF], 2020)

Parece ser entonces que los costos siempre serán un factor a considerar, se puede observar en el documento que los encuestados afirman no tener conocimiento de los trámites y asocian la formalización laboral a través de la realización de aportes al sistema de seguridad social como un tema que afecta directamente sus cargas impositivas, además de no encontrarle un beneficio, este panorama nos lleva nuevamente a pensar en la capacidad y calidad gerencial de los microempresarios, entonces, este estudio debería llevarnos no solamente a evaluar las causas sino a proponer alternativas de solución enfocadas a dos ejes fundamentalmente: a) una estrategia que permita cambiar la visión de costo o gasto a inversión y b) encontrar las herramientas para que las personas puedan cuantificar los beneficios de esta inversión y de esta forma puedan sentir que el cumplimiento de estas normas no son una carga sino que les puede traer crecimiento y valor agregado a su actividad económica.

Figura 1. Aportes a salud y/o pensiones Microempresas



Nota. Gran encuesta a las Microempresas - ANIF

Figura 2. Causales para no contar con certificaciones de aportes a salud y/o pensiones



Nota. Gran encuesta a las Microempresas - ANIF

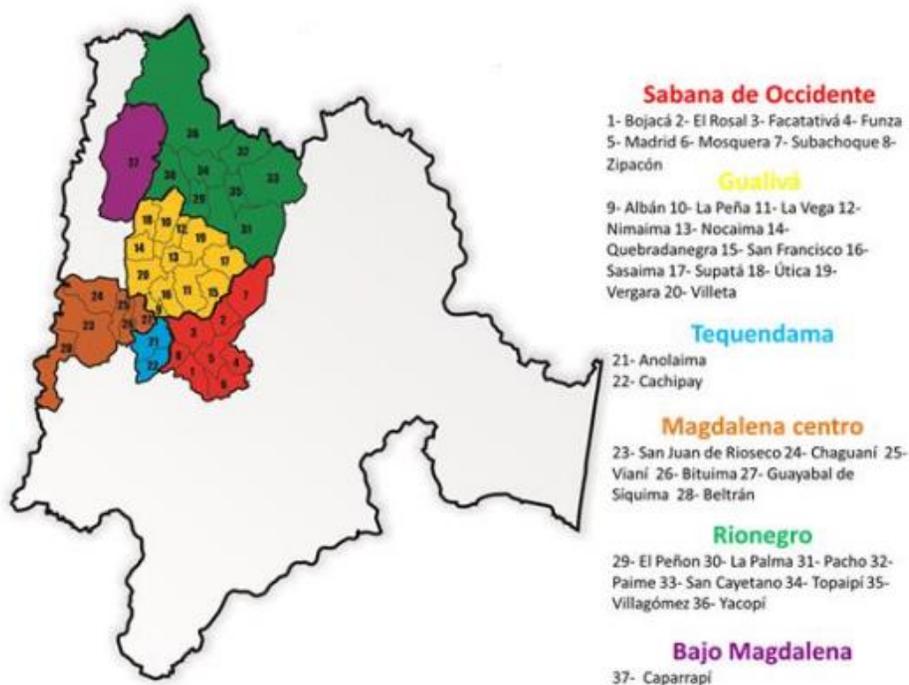
Téngase en cuenta que el hecho de aportar al sistema general de seguridad social no tiene implícito el cumplimiento de la obligación de implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, aunque sea un indicador de cumplimiento dentro del marco general del sistema, esto para

afirmar que ante un índice tan elevado de informalidad debe existir una muy baja implementación del sistema.

Ya en el contexto local sobre el que se proyecta la materialización del objeto de estudio, Facatativá es un Municipio que históricamente ha tenido una gran importancia en materia comercial en la región por su posición entre los municipios de la sabana y la ciudad de Bogotá, actualmente, por una parte, provee de una importante fuerza de trabajo a la capital y además cuenta con un centro urbano que es el epicentro de múltiples unidades de negocios en su mayoría micro, pequeñas y medianas empresas, además de toda la actividad agrícola en su extensión veredal e industrial por parte de algunas empresas que tienen su domicilio en el lugar.

Facatativá es la sede de la cámara de comercio que congrega a 37 municipios, siendo esta la segunda cámara de comercio del departamento de Cundinamarca que agrupa mayor participación de territorios igual al 32%, superada solamente por Bogotá. (Cámara de Comercio de Facatativá, 2019)

Figura 3. Jurisdicción de la Cámara de Comercio de Facatativá



Nota. Cámara de comercio de Facatativá

La jurisdicción de la Cámara de Comercio de Facatativá está dividida en seis (06) provincias a saber: Sabana de occidente, Tequendama, Magdalena centro, Río negro, bajo magdalena.

La provincia más grande en cuanto a población y dinámica empresarial es la de Sabana de occidente que está conformada por los Municipios de Bojacá, El Rosal, Facatativá, Funza, Madrid, Mosquera, Subachoque y Zipacón, es precisamente en esta provincia donde se plantea la realización del estudio propuesto en este documento dadas sus condiciones de población y dinámica económica.

La población de la provincia Sabana de occidente se estima en unos quinientos dieciséis mil ciento treinta (516.130) habitantes distribuidos así:

Tabla 3
Población Municipios Sabana de Occidente

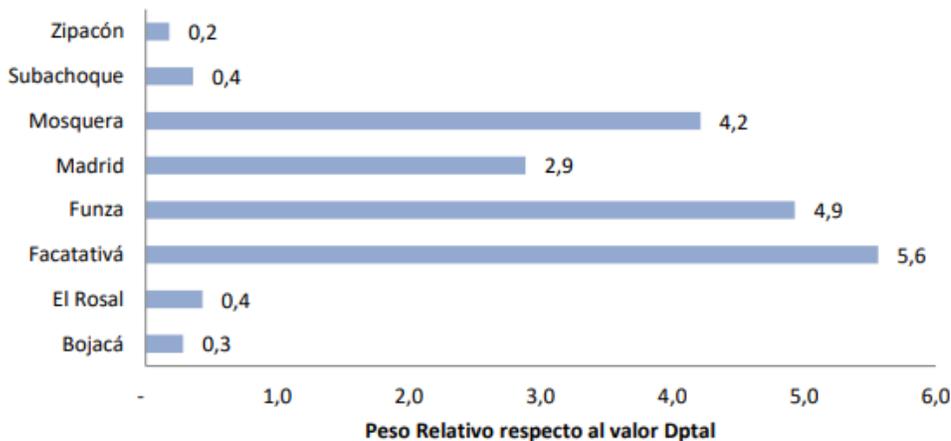
MUNICIPIO	POBLACIÓN
Facatativá	136.041
Funza	90.852
Madrid	109.696
Mosquera	128.895
Subachoque	14.874
El Rosal	21.887
Zipacón	4.211
Bojacá	9.674

Nota. Cámara de Comercio de Facatativá

Esta es una región muy dinámica por su cercanía a Bogotá, su actividad comercial está centrada en las cabeceras municipales, además de ser una región rica en agricultura por la variedad de cultivos y abundantes fuentes de agua, también se ha logrado un importante auge de la ganadería de doble propósito y de manera particular su industria emblemática es el sector floricultor.

El aporte al PIB del departamento de Cundinamarca es de aproximadamente el 18%, según información extraída del DANE para el año 2017 el aporte por Municipio se distribuía así:

Figura 4. PIB por Municipio Provincia Sabana de Occidente



Nota. Cámara de Comercio de Facatativá.

Como una iniciativa de la Gobernación de Cundinamarca, se encuentra residenciado en el Municipio de Facatativá un Centro de Integración y Productividad Unidos por el Desarrollo – CIPUEDO, que tiene como objeto principal el fortalecimiento de las capacidades y competencias de los empresarios a través de la búsqueda de fuentes de financiación, capacitación y asesoría.

Este es un actor importante junto con la Cámara de Comercio, las Secretaría de Desarrollo de los Municipios de la Sabana de occidente, las ARL, El Ministerio de Trabajo y las Instituciones Educativas de nivel superior que tienen residencia en la región, a la hora de verificar las opciones que tienen los microempresarios de la región para poder acceder al acompañamiento y asesoría en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, en el entendido de que, por falta de información, interés o recursos las personas se abstienen de implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo según lo establecen las normas que lo regulan, se ha de tener en cuenta que no es una decisión optativa, sino obligatoria y como tal recae sobre el incumplimiento las sanciones contenidas en el Decreto 1072 de 2015.

Estas sanciones son del orden pecuniario y /o correctivo que pueden llegar a los 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigente, el cierre temporal o definitivo del lugar de trabajo o la paralización inmediata y/o definitiva de la tarea riesgosa, sanciones que se graduarán dependiendo de la gravedad de la falta y del tamaño de la empresa.

Ya que el hacer caso omiso de estas disposiciones no solo pone en riesgo la vida de las personas, sino también la continuidad de los negocios resulta importante adentrarse en el universo de estos entes económicos que muchas veces son invisibilizados, puesto que la imposición de este tipo de sanciones, pueden acarrear incluso la pérdida total del capital de trabajo de los micro, pequeños y medianos empresarios.

Es así como se pretende entender el contexto actual, evaluar las hipótesis y proponer alternativas que permitan resolver las situaciones particulares de las microempresas de la región sabana de occidente, partiendo del supuesto de que la educación y sensibilización en seguridad y salud en el trabajo puede no solo motivar a la implementación del sistema en las microempresas, sino crear una cultura del autocuidado y la corresponsabilidad.

No es posible obtener información relativa al nivel de implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas de la región sabana de occidente y el impacto que esto genera en la salud pública en general de los Municipios que conforman esta región, mediante acercamiento a microempresarios de la región se puede verificar que en su mayoría no han implementado el sistema, mucho desconocen el tema por completo y como es lógico no saben las consecuencias a nivel de sanciones que esta situación puede traer.

Un punto a rescatar es la disposición que han tenido todos los actores de todos los sectores económicos para implementar los protocolos relacionados con la prevención del COVID-19 y el apoyo que se ha dado en cuanto a orientación y acompañamiento por parte de la Secretaría de Salud de los Municipios, sin embargo, es importante tener en cuenta que en la mayoría de los casos estos protocolos no están articulados con ningún sistema, no obstante se observa una predisposición positiva a las acciones de prevención y puede ser una fortaleza en la cual se pueden apalancar procesos de sensibilización frente a la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el nivel de implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en las microempresas de los municipios de Cundinamarca y qué factores han incidido en este proceso?

Objetivos

Objetivo General

Identificar el nivel de implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en las microempresas de diferentes sectores económicos en los municipios de Cundinamarca y los principales factores que inciden en el proceso de implementación.

Objetivos específicos

- Describir el marco legal aplicable a las microempresas en seguridad y salud en el trabajo.
- Determinar las variables que condicionan la implementación del Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo en las microempresas de los municipios de Cundinamarca.
- Establecer cual es el apoyo que les ofrecen a los microempresarios entidades Nacionales (Ministerio del Trabajo) y territoriales (Secretarías de desarrollo económico, cámaras de comercio, Gobernación) en materia de implementación de la seguridad y salud en el trabajo.

Marco teórico

Marco conceptual

Las siguientes definiciones aplican para el sistema general de seguridad y salud en el trabajo reglamentado por el Decreto 1072 de 2015

Acción correctiva

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora

Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva

Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria

Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria

Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Alta dirección

Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Amenaza

Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud

Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo

Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud

El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. Descripción sociodemográfica: Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad

Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia

Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia

Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia

Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo

Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento Catastrófico

Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro

Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

Indicadores de estructura

Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado

Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Matriz legal

Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua

Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.

No conformidad

No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro

Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Política de seguridad y salud en el trabajo

Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance.

Registro

Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas

Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva

Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

Revisión reactiva

Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo

Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo

Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Valoración del riesgo

Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo

Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

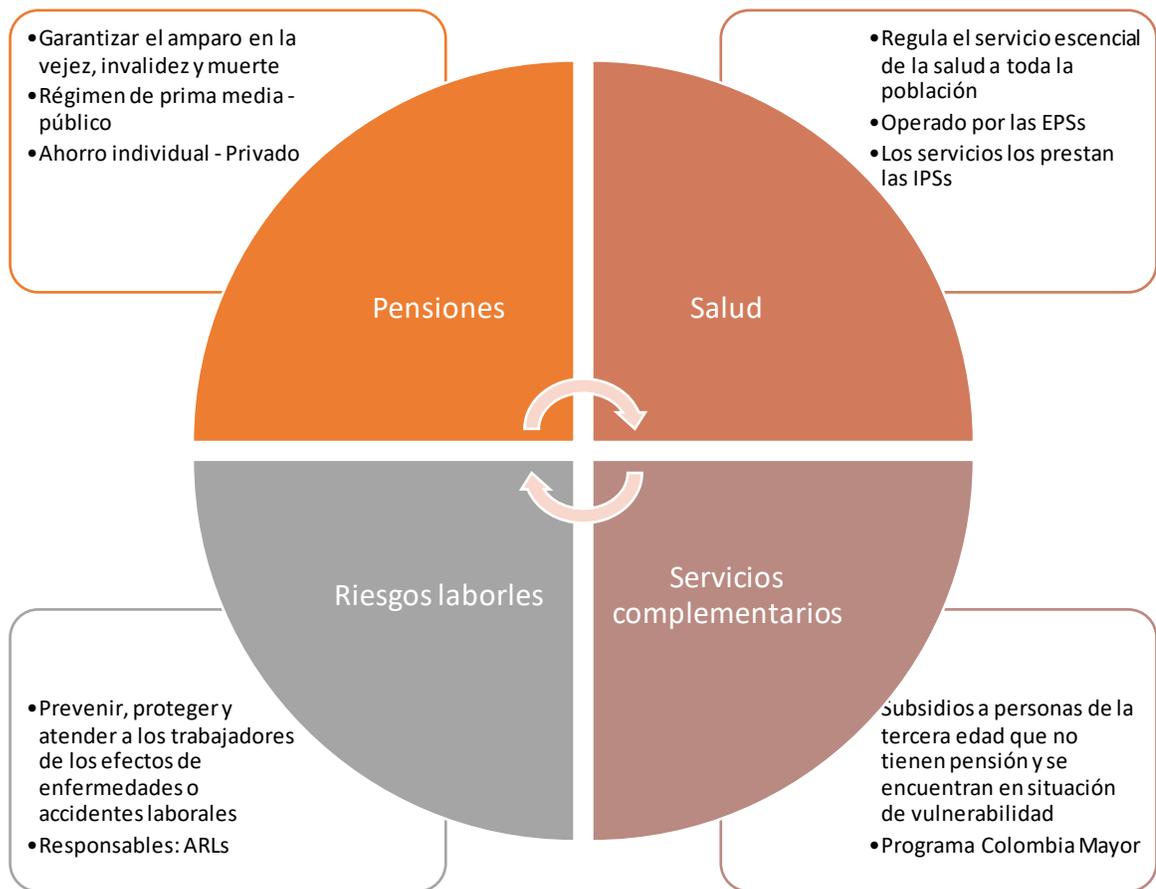
Sistema General de Seguridad Social en Colombia

El actual sistema general de seguridad social se encuentra regulado por la Ley 100 de 1.993, la cual define el sistema como:

“La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”(Ley 100 de 1993, 1993)

Se entiende entonces que el fin fundamental del sistema es proveer las condiciones necesarias para que las personas y la comunidad puedan gozar de una calidad de vida, bajo esta premisa se articulan los cuatro elementos que conforman el sistema: sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud, sistema general de riesgos laborales y servicios sociales complementarios.

Figura 5. Esquema Sistema de Seguridad Social en Colombia



Nota. Elaboración propia basado en Ley 100 de 1.993

El sistema cuenta además con tres componentes adicionales así:

Las cesantías, que son administradas por los fondos privados y el Fondo Nacional del Ahorro como entidad pública, a esta prestación social tienen derecho todos los trabajadores vinculados mediante contratación laboral y tiene como propósito crear un ahorro que les permita

atender sus necesidades básicas en el evento de ser desvinculados de su relación laboral, y atender gastos relacionados con educación y compra o mejoramiento de vivienda.

Subsidio familiar, es una prestación económica administrada por las Cajas de Compensación familiar, no representa un ingreso para el trabajador y su núcleo familiar, sino un derecho que tiene como fin aliviar los gastos familiares, por lo que estos subsidios se otorgan a trabajadores de menores ingresos y que demuestren tener personas a cargo como hijos menores de edad y padres adultos mayores que dependan del trabajador.

En este grupo se encuentran los BEPS o Beneficios Económicos Periódicos que no es otra cosa que un sistema de ahorro flexible dirigido a la población que no tiene la capacidad para cotizar en el sistema general de pensiones, el objetivo es disponer de un ingreso en la etapa de vejez que permita atender sus necesidades.

Sistema general de riesgos laborales

El sistema general de riesgos laborales en Colombia está reglamentado por el Decreto ley 1295 de 1994, misma que define el sistema de riesgos laborales como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (Decreto Ley 1295 de 1994, 1994)

El sistema se basa en cuatro objetivos, siendo el primero las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de salud y trabajo, objetivo que termina siendo el eje estructural del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, toda vez que este se va a formularse y ejecutarse desde una perspectiva de la prevención y el control del riesgo.

También tiene como fin fijar las prestaciones de atención en salud y prestaciones económicas derivadas de accidentes o enfermedades laborales, establecer las condiciones para el pago de las prestaciones económicas y fortalecer actividades que tengan como fin establecer el origen de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El acceso al sistema de riesgos laborales en el caso de los trabajadores vinculados mediante contratos laborales es obligación expresa del empleador quien debe tramitar las afiliaciones según los procedimientos y requisitos estipulados y previo al inicio de las labores en la empresa, no se debe olvidar que aquellos empleadores que omitan esta obligación serán

responsables del pago de las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador. (Decreto Ley 1295 de 1994, 1994), sin perjuicio de sanciones que le pueden ser impuestas por los entes de control.

La norma considera cinco clases de riesgos por niveles, en los cuales las empresas deben clasificarse dependiendo de la actividad económica que realizan, esta clasificación determinará el porcentaje (%) de cotización por cada trabajador que debe ser calculado con base en sus ingresos laborales en períodos iguales o inferiores a un (01) mes ya que los aportes se realizan de forma mensualizada.

La tabla de clasificación por actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales está contenida en el Decreto 1607 de 2002, con base en esta clasificación las administradoras de riesgos laborales – ARLs, realizan los procesos de afiliación de trabajadores y empleadores, importante anotar que el nivel de riesgo de la actividad económica empresarial y el número de trabajadores serán determinantes en la implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo.

Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo

El sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, tiene sus antecedentes en la Ley 57 de 1915 “sobre reparaciones por accidentes de trabajo” (Ley 57 de 1915, 1915), esta norma tenía por objeto reparar mediante prestaciones de tipo económico las consecuencias producidas por accidentes de trabajo.

La mencionada norma solo hace referencia a sectores específicos tales como: las empresas de alumbrado público, de acueductos públicos, de ferrocarriles y tranvías, las fábricas de licores, las fábricas de fósforos, de arquitectura y construcción con más de quince obreros, minas y canteras, de navegación por embarcaciones mayores, empresas industriales servidas por maquinaria con fuerza mecánica y las obras públicas nacionales, además exime de la obligación de reconocer indemnizaciones a aquellas empresas cuyo capital no exceda de 1.000 pesos oro en esa época. (Ley 57 de 1915, 1915)

Aunque la Ley 57 no considera en ninguno de sus artículos los conceptos relacionados con la prevención, si nos deja una primera definición de accidente de trabajo: “...un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el

organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero”(Art. 1. Ley 57 de 1915, 1915)

Además, en sus artículos 5 y 6, tipifica en cuatro clases las consecuencias derivadas de los accidentes de trabajo, tres de ellas relacionadas con incapacidades y la muerte del trabajador, con estos cuatro criterios establece las indemnizaciones para el trabajador y/o sus herederos, aportando desde este primer momento una guía para lo que hoy es el actual sistema de riesgos laborales.

El sistema de Seguridad y Salud en el trabajo como se conoce hoy se reglamentó inicialmente en capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, que recopiló la normativa contenida en el Decreto 1443 de 2014 sobre implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, este modelo tiene un eje estructural que es la prevención y la gestión del riesgo y se basa en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), para su implementación y seguimiento.

Los actores del sistema son los empleadores y/o contratantes, trabajadores y/o contratistas, el Ministerio del Trabajo, Las ARL y a través de la Resolución 312 de 2019 se incluirá también a los consultorios de riesgos laborales.

Resalta de esta normativa que el enfoque paso de la atención de las consecuencias de los accidentes de trabajo a la identificación y gestión de los riesgos, es decir, el enfoque en el que nos movemos actualmente es más de tipo preventivo e integra al sistema tanto a trabajadores vinculados mediante contratos laborales como a contratistas con relación contractual civil, quienes de forma obligatoria deben cotizar al sistema de riesgos laborales para los niveles de riesgo I, II y III y a cargo de los contratistas los niveles IV y V.

Estándares mínimos

Se conoce como estándares mínimos a las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento que garantizan la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2017 mediante la resolución 1111 se dio a conocer las primeras disposiciones sobre la materia, en el anexo técnico se encuentra la guía dividida en siete (07) secciones, especificando para cada una los criterios a verificar.

Dos años después el Ministerio del trabajo publica La Resolución 312 del 13 de febrero de 2019, deroga su antecesora Resolución 1111 de 2017 y a diferencia de esta, no cuenta con un anexo técnico, sino que incorpora en el articulado de la norma todos los criterios relacionados con los estándares mínimos.

Otra novedad es que crea diferentes grupos de estándares teniendo en cuenta el tamaño de las empresas a partir de dos variables: el nivel de riesgo y el número de trabajadores vinculados. Es importante anotar que la resolución además enfatiza en:

- Perfil del responsable del diseño y ejecución del sistema
- Obligatoriedad de la licencia en seguridad y salud en el trabajo
- Sistema de acreditación en el Sistema de seguridad y salud en el trabajo
- Obligaciones de empleadores o contratantes
- Fases en la transición de la Resolución 1111 de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019
- Indicadores y estándares mínimos
- Entidades que deben apoyar el proceso de implementación del sistema en las empresas.
- Incorpora los consultorios de riesgos laborales

Para el caso particular de las microempresas, identificadas en el artículo 3 de la mencionada resolución: empresas, trabajadores y contratantes con 10 o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II y III deben cumplir siete (07) estándares y no la totalidad como se mencionaba en la resolución 1111 de 2017, esta novedad significa una notable reducción de costos para las micro y pequeñas empresas.

La Microempresa

Tanto en los países europeos como en América Latina las Micro, pequeñas y medianas empresas representan una importante fuerza dinamizadora de la economía y tienen una gran participación en el mercado laboral.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) las Pymes el 99% del total de las empresas y para aproximadamente un 67% del empleo, también, la OIT asegura que la frecuencia de accidentes y enfermedades laborales en las micro y pequeñas empresas es un 20% más alta que en las medianas y un 40% superior que en las grandes. Por otra parte, en el caso colombiano es de resaltar los altos niveles de informalidad que ponen más en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores e incluso nos llevaría necesariamente a un subregistro de los incidentes y accidentes de trabajo.

Las micro y pequeñas empresas frente al SG-SST

Los retos y los diversos escenarios que se deben afrontar en los procesos de implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo indudablemente son de muy diferente índole dependiendo del tamaño de las empresas, es una certeza el hecho de que el costo de la implementación del sistema es una de las causas por las cuales las empresas deciden hacer caso omiso, sin embargo existen otras variables relacionadas con los niveles de formación académica de los empresarios, el desconocimiento de la norma, la recurrente práctica de acuerdos entre trabajadores y empleadores que deciden evadir los aportes a la seguridad social por supuestos beneficios mutuos a nivel económico.

Desde la academia se puede observar la búsqueda de soluciones a estas situaciones, en su mayoría se encuentran planes de negocios relacionados con la conformación de firmas dedicadas a la asesoría en la implementación del sistema, en otros escenarios se ha buscado crear propuestas que materialicen los consultorios de riesgos laborales quienes podrían ofrecer a las microempresas la asesoría y capacitación en seguridad y salud en el trabajo y el diseño de los sistemas de gestión, adicional a esto y para las empresas con menos de cincuenta (50) trabajadores si un estudiante que esté cursando último semestre en programas de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo de nivel profesional, especialización o maestría tiene vínculo laboral con una empresa de cincuenta (50) o menos trabajadores, podrá realizar el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para su empleador, bajo la supervisión de un docente con licencia en salud ocupacional. (SAFETYA, 2020)

Sobre la existencia de estos consultorios, únicamente la Universidad Minuto de Dios, vicerrectoría Tolima y Magdalena Medio posee un consultorio itinerante y la regional Pereira tiene el Centro de Atención Empresarial en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAESST) que busca apoyar a los microempresarios en los procesos de implementación del sistema y de esta manera contribuye al crecimiento empresarial. (Marín Villarraga, 2018).

Estado del arte

Importancia de la implementación del Sistema General de seguridad y salud en el trabajo

A partir del 27 de junio de 2017 se celebra en el mundo el día de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas, impulsado por la ONU con el objetivo primordial de que estas se conviertan en un eje clave en las metas de disminución de la pobreza por el impacto que tienen en la economía de los países tanto por la cantidad de empleos que ofrecen como por los niveles del PIB de los países en que tienen participación.

Según datos del Consejo Internacional para la pequeña empresa, este tipo de negocios, pertenezcan al sector formal o informal de la economía, representan más del 90% del total de empresas, generan entre el 60% y el 70% del empleo y son responsables del 50% del Producto Interior Bruto (PIB) a nivel mundial. (ONU, 2020).

Según el informe publicado por la OIT en abril de 2019 se estima que a diario en el mundo mueren 7.500 personas teniendo como causa ambientes de trabajo inseguros e insalubres, de este número de muertes 6.500 se relacionan con enfermedades laborales frente a las 1.000 restantes relacionadas directamente con accidentes laborales fatales (OIT, 2019b).

Así mismo el informe estima que a diario más de un millón de personas sufren lesiones en sus lugares de trabajo, en este caso la OIT insiste en los efectos que estos incidentes producen tanto en la familia del trabajador que se ve afectada económica, física y emocionalmente y en las empresas en cuanto a la productividad. (OIT, 2019b), es importante enfatizar que todas estas situaciones son prevenibles si se hace una adecuada lectura de los riesgos a los que se exponen los trabajadores y se intervienen correcta y oportunamente

Es importante resaltar que el informe también insiste en la necesidad de evolucionar en materia de seguridad y salud en el trabajo haciendo uso de las nuevas tecnologías y respondiendo

a los nuevos retos anticipándose a nuevos riesgos, creando cada vez más un trabajo conjunto de la seguridad y salud en el trabajo con la salud pública en general.

Cabe mencionar que la OIT ha resaltado algunas variables que dificultan los procesos de mejora en las micro, pequeñas y medianas empresas, entre ellos la dificultada de acceso a la financiación, el déficit de competencias laborales a nivel directivo y operativo, dificultad de acceso a infraestructura y normativas innecesariamente complejas no les permiten lograr un crecimiento sostenido, tampoco les permite acceder a personal más calificado o brindar capacitación al personal vinculado.

Desde la óptica de los trabajadores se evidencia inestabilidad e incluso informalidad laboral ya que muchas relaciones laborales son inestables, esto genera ausencia de protección social y por lo tanto niveles deficientes de seguridad y salud en el trabajo al punto de que en países europeos el 82% de las lesiones profesionales y el 90% de la totalidad de accidentes mortales se presenten en las Pymes.(OIT, 2019).

En el escenario colombiano se puede advertir un creciente interés por llevar a cabo los procesos de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, esto a través de la normativa vigente, desde la cátedra, desde las ARLs y el Gobierno nacional, sin embargo, no es fácil obtener cifras recientes y confiables de los niveles en que las micro y pequeñas empresas del país están implementando sus sistemas y cómo han mejorado las condiciones laborales de los trabajadores.

Algunos trabajos de investigación, dejan ver que los administradores, gerentes y propietarios de micro y pequeñas empresas reconocen la importancia de la implementación del sistema pero en lo relacionado con el cumplimiento de las disposiciones legales a fin de evitar sanciones, si bien es cierto que este factor de motivación crea un acercamiento a la norma y un compromiso por parte de la alta gerencia, tiende a quedarse en lo superficial y no cala en compromisos constantes por parte de los órganos de administración que puede verse en los escasos recursos que se destinan a este tipo de programas y por parte de los trabajadores que se sienten desmotivados y no entienden el proceso.(Vega Monsalve, 2017)

Por su parte la investigación realizada a la empresa Luis Robayo SAS, del sector construcción, se ratifica la afirmación anterior, la implementación del sistema se ha realizado con miras a dar cumplimiento a la normativa para poder seguir operando y evitar sanciones, esto sumado a la baja calidad en sus comunicaciones internas ocasiona un proceso lento, donde los

trabajadores no se sienten parte del mismo y pueden verlo como una carga, desconociendo las bases fundamentales del mismo y los beneficios para ellos y la empresa, los investigadores insisten en la mejora de una política de comunicación más eficiente y cercana a fin de involucrar más y mejor a los trabajadores, la revisión de los perfiles sociodemográficos que de a la empresa mayores elementos de juicio a través del conocimiento de su fuerza de trabajo, finalmente se insta a realizar una constante actualización y mejora del sistema(Arango et al., 2018)

En un estudio similar la empresa LIVEN SAS de la ciudad de Cartagena reporta como tasa de implementación el 84% ubicándose en una calificación moderada, se informa que a la fecha del estudio aún no se pueden cuantificar los beneficios de la implementación del sistema por cuanto son esperados en el mediano y largo plazo, se advierte la entidad una vulnerabilidad en cuanto a la identificación de los peligros, así como la evaluación de los riesgos, a la vez que se solicita de la alta gerencia un compromiso de continuidad frente al proceso y una mayor participación de los trabajadores.(Cabarcas Marmol, 2019)

De la misma forma un estudio realizado en el año 2019 teniendo como escenario empresas del sector calzado, se encuentra que más de la mitad de los encuestados no ha implementado el sistema en sus empresas, de quienes lo han implementado apenas un 30% dice haber recibido asesoría o acompañamiento de su ARL, se informa también que la única motivación por parte de quienes no lo han implementado es la de no incurrir en sanciones pecuniarias por incumplimiento de la norma, también se encuentra que casi el 60 % de las empresas encuestadas no cuentan con personal calificado para la implementación del sistema.

En este documento se puede advertir que la percepción de las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores mejoran en las empresas que han implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo mientras que son menos optimistas en aquellas que no lo han implementado, también se puede ver en el análisis de las preguntas como hay una tendencia de fomento del trabajo en equipo a partir de la implementación del sistema aunque haya algo de resistencia por parte de los actores(Jaimes Poveda, 2019).

De manera general se puede advertir que la implementación del sistema en Colombia ha sido lenta y que incluso habiendo entrado ya en vigencia muchas empresas y trabajadores desconocen totalmente el sistema y la obligación de implementarlo.

Método

El marco metodológico en esencia es el “cómo” se desarrollará el proyecto de investigación, contiene el paso a paso del proceso de investigación y la forma cómo se presentarán y darán a conocer los resultados, depende del tipo de estudio a realizar y a la vez lo delimita.

Contexto de la empresa

Según los lineamientos del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019, a la fecha todas las empresas, tanto personas naturales como jurídicas en el territorio nacional deben tener implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo sin importar su tamaño o número de trabajadores vinculados, para las empresas nuevas deben encontrarse en proceso de implementación del sistema, sin embargo dadas otras condiciones de informalidad en las empresas, situaciones de cambios como la actual emergencia por COVID-19, entre otras causas que se analizarán a partir del testimonio de los participantes en el estudio indican que un significativo número de empleadores aún no han iniciado el proceso o se encuentra en etapas incipientes.

Tipo y diseño de estudio

Un estudio puede ser de tipo cuantitativo, cualitativo o mixto, dependiendo del enfoque que le desee dar el investigador y del tema objeto de investigación, el enfoque cuantitativo implica un procesos deductivo, secuencial, probatorio de análisis de la realidad objetiva, a la vez parte de planteamientos acotados, mide fenómenos, utiliza la estadística y plantea y prueba hipótesis y teorías.

Por su parte el enfoque cualitativo tiene un proceso más inductivo, recurrente, se centra en el análisis de realidades subjetivas, no tiene una secuencia lineal, por lo que sus planteamientos son más abiertos, se conduce en ambientes naturales, no se fundamenta en la estadística y obtiene los significados de los datos.

La tercera vía es la utilización de un método que resulta de la integración de los dos anteriores, “Chen (2006) los define como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno y señala que estos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales, o bien que dichos métodos puedan ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación” (Hernández Sampieri et al., 2014)

Para el presente trabajo de investigación se aplicará un tipo de estudio predominantemente cuantitativo ya que tiene como fin detallar el nivel de implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas de Cundinamarca considerando los factores que inciden en el proceso de implementación.

Sobre el paradigma que orienta el proceso se trata del positivismo en la medida en que se busca caracterizar un fenómeno dentro de unas variables establecidas y medir su situación actual, por lo que el diseño de la investigación es de tipo exploratorio y correlacional.

Alcance

El estudio se aborda desde una perspectiva descriptiva – explicativa, por una parte, se desea conocer el estado actual de la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas de Cundinamarca, pero a la vez obtener información de las motivaciones, del porqué del estado actual y de la percepción y proyección general que tienen los microempresarios sobre el tema.

Participantes o fuentes de datos

La principal fuente de datos del estudio serán las microempresas a través de sus propietarios y/o representantes legales o personal que se autorice para dar respuesta al

instrumento de recolección de datos tales como: Coordinadores de recursos humanos, responsables de nómina, administradores, coordinador de Seguridad y Salud en el trabajo.

Criterios de inclusión y de exclusión

Tabla 4. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Microempresas según nivel de ingresos Servicios Ingresos inferiores a 32.998 UVTS o \$1.198.091.384 Comercio Ingresos inferiores a 44.769 UVTS o \$1.625.472.852 Manufactura Ingresos inferiores a 23.563 UVTS o \$ 885.525.404	Empresas de cualquier sector económico cuyos ingresos sean superiores a: Servicios Ingresos inferiores a 32.998 UVTS o \$1.198.091.384 Comercio Ingresos inferiores a 44.769 UVTS o \$1.625.472.852 Manufactura Ingresos inferiores a 23.563 UVTS o \$ 885.525.404
Ubicación geográfica Departamento de Cundinamarca, Municipio de Facatativá y aledaños (Zipacón, Cachipay, Tenjo, Mosquera, Madrid, Villeta)	Ubicación geográfica Sede fuera del departamento de Cundinamarca
Consentimiento Que el representante legal, propietario, gerente o encargado acepte participar en el proyecto.	Consentimiento Que el representante legal, propietario, gerente o encargado decida no participar del proyecto.
Personal dependiente de las microempresas Pueden participar los trabajadores vinculados previo consentimiento de sus jefes inmediatos y de ellos mismos.	Personal dependiente de las microempresas No se encuentran obligados a participar si no reciben consentimiento o no desean hacerlo voluntariamente.

Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se calcula teniendo como base el número de microempresas matriculadas en 2019 en la Cámara de comercio de Facatativá, en total para ese año 32.091, además se plantea un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%, obteniéndose un total de 68 encuestas a realizar.

Tipo de muestreo

Para el caso que nos ocupa se aplicará muestreo no probabilístico por conveniencia partiendo de una base de datos de propiedad del investigador quien buscará entrar en contacto con las empresas seleccionadas a fin de obtener autorización para la aplicación del instrumento.

En cuanto a la verificación del acompañamiento brindado por parte de entes nacionales y territoriales se realizará la verificación por medio del análisis de documentación disponible en sus portales web.

Recolección de datos

En la primera fase de desarrollo del proyecto la recolección de datos se centra en la documentación de estudios similares, normativa vigente, definiciones del sistema, para la construcción de la pregunta y objetivos de investigación.

La información de la muestra objeto de estudio se recogerá mediante encuestas que se realizan directamente a las empresas escogidas, para su posterior tabulación e interpretación, en algunos casos se buscará que se contesten por medios electrónicos a través de formularios de Google enviados a los correos electrónicos de los participantes, en otros se pactará un encuentro presencial para hacer la tarea de recolección de datos.

Instrumentos, materiales y equipos

Los instrumentos empleados para la recolección de datos es una encuesta dirigida a microempresario que consta de tres secciones, la primera corresponde a la caracterización general de la microempresa bien sea persona natural o jurídica, su actividad económica, número de trabajadores, condiciones de contratación e indicadores generales de afiliación al sistema general de seguridad social, accidentes laborales y realización de exámenes ocupacionales. La segunda sección se dedicó a aquellas personas que afirmaran haber implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo en sus microempresas y la sección tercera se destina a recoger la información relacionada con las personas que a la fecha no han implementado sus SG-SST.

Las encuestas mayoritariamente se aplicaron de forma presencial y por vía telefónica, también se creó una herramienta digital a través de Google Forms para aquellas personas con quienes no fue posible pactar una cita presencial, la tabulación, presentación y análisis de datos se realiza en hojas de cálculo Excel, entre los equipos utilizados se encuentra equipo de cómputo

portátil, teléfono, conexión a internet. La encuesta aplicada puede consultarse en el anexo dos (2) de este documento.

De otra parte, se hizo una revisión a través de los sitios web de alcaldía, Gobernación de Cundinamarca, Cámara de Comercio de Facatativá, Ministerio del Trabajo y algunas universidades con el fin de establecer qué ayudas y apoyos brindan en este tema a los microempresarios.

Procedimiento o fases de desarrollo

El proceso de investigación partió de una idea y se estructuró dentro de las diferentes fases de construcción del proyecto de investigación así:

1. Revisión de la normativa vigente
2. Planteamiento del problema, pregunta de investigación y objetivos
3. Marco teórico y estado del arte
4. Marco metodológico
5. Diseño de instrumento de recolección de datos – Encuesta
6. Diseño de matriz de análisis de información
7. Recolección e interpretación
8. Presentación de resultados.

Análisis

Diseño de estudio

Con el propósito de lograr la mayor objetividad posible el estudio será aplicado a microempresas de diferentes sectores en diferentes Municipios como Facatativá, Tenjo, Zipacón, Cachipay.

Los datos obtenidos se tabularán en un solo instrumento de análisis que incluye tablas de frecuencia, diagramas de barras y gráficos circulares a partir de la tabulación de la información recolectada.

Se buscará el contacto directo con los microempresarios a fin de aclarar dudas sobre el manejo y tratamiento de sus datos, ampliar temas referentes al sistema de seguridad y salud en el trabajo y el propósito del estudio.

Sobre la documentación relacionada con entes nacionales y territoriales se realizará una inspección de sus sitios web.

Resultados o hallazgos

Marco legal aplicable a las microempresas

Realizada la revisión documental principalmente el marco legal aplicable corresponde al Decreto 1072 de 2015 Reglamento Único del Sector Trabajo y la Resolución 312 de 2019 que establece puntualmente los estándares mínimos que deben aplicar las empresas dependiendo de su tamaño, y el nivel de riesgo con el que opera.

Es de destacar que además dependiendo de el tipo de industria al que corresponda debe ajustar su matriz legal teniendo en cuenta normas de tipo medio ambiental, en cuanto a la gestión y disposición de residuos, de protocolos de bioseguridad, normas locales en sus Municipios que le sean aplicadas, relativas al trabajo que realizan como lo relacionado al trabajo en alturas, manejo de insumos, señalización, políticas de compras.

De la aplicación de la encuesta a microempresarios

Los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta se clasifican en cuatro grandes apartados, primero su caracterización general sobre ubicación, sector económico, tipo de empresa, número de trabajadores, condiciones contractuales y estado general frente al sistema.

El segundo grupo de información corresponde a aquellos que afirman haber implementado el sistema y finalmente aquellos que no lo han realizado, un acápite final es la disposición que manifiestan los encuestados por participar de una sesión de información sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente encontramos el detalle de la revisión de documentación de las entidades como Cámara de Comercio, Alcaldía, Gobernación y Ministerio del trabajo.

Características de la población objeto de estudio

Ubicación geográfica

Figura 6. Distribución de encuestas por Municipios



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se obtuvo información con microempresas de Bogotá, Cachipay, Facatativá, Funza, Madrid, Mosquera, Sasaima, Tenjo, Villeta y Zipacón, siendo Facatativá el Municipio donde se realizaron más encuestas, un total de 41 que representa un 60% de la muestra aproximadamente.

Distribución por tipo de persona

Figura 7. Distribución por tipo de personas

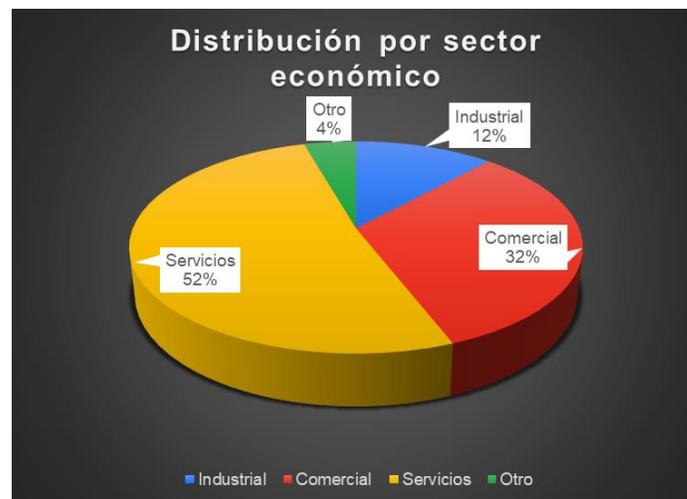


Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Como se ha manifestado anteriormente, una importante porción de microempresas son personas naturales, en el estudio realizado, el 68% de microempresas encuestadas corresponden a personas naturales, el 32% restante a personas jurídicas de las cuales el 99% son Sociedades por Acciones Simplificadas y tan sólo un 1% corresponde a entidades sin ánimo de lucro con actividades económicas de asociaciones.

Distribución por sector económico

Figura 8. Distribución por sector económico



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Las microempresas participantes se caracterizaron que en su mayoría pertenecen al sector servicios que representa un 52% del total de la muestra, seguido por el comercial e industrial, solo el 4% respondieron pertenecer a otro sector y en este grupo se alojaron asociaciones sin ánimo de lucro y personas dedicadas a actividades de arquitectura e ingeniería.

Distribución por número de trabajadores

Figura 9. Distribución por número de trabajadores

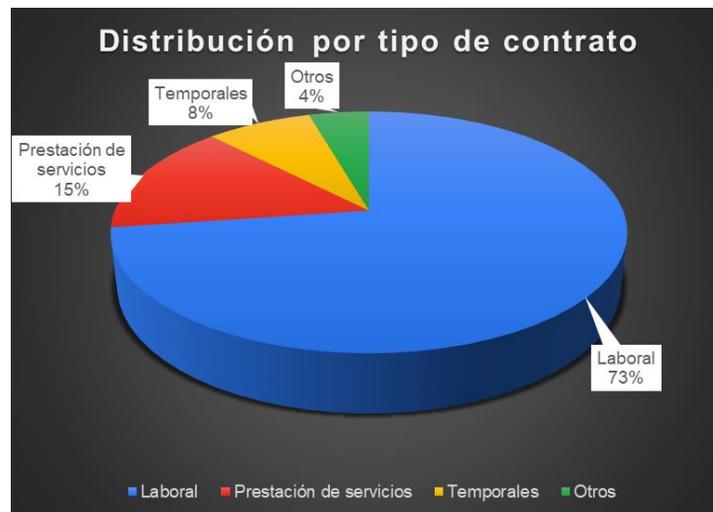


Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Como se ve en el gráfico el número de trabajadores total reportado va de cero (0) hasta treinta y uno (31), el 70% de las microempresas reportó tener vinculados entre 2 y 4 trabajadores.

Distribución por tipo de contrato

Figura 10. Distribución por tipo de contrato

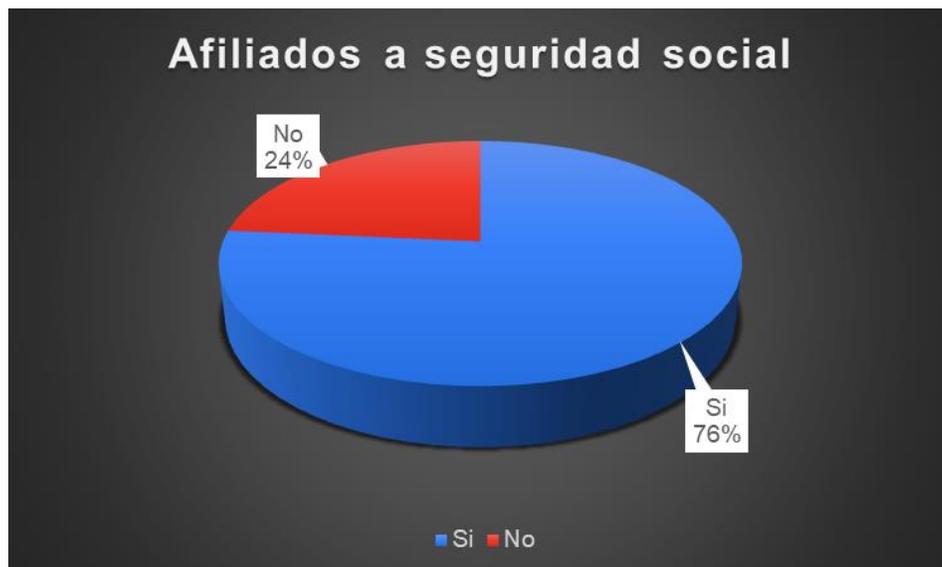


Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

El 73% de los trabajadores en las microempresas encuestadas tienen contratos de tipo laboral, el 15% contratos civiles de prestación de servicios, solo el 8% son personal temporal y el 4% tiene otra modalidad de contrato descrita como contratos por obra civil y contratos por comisiones, importante mencionar que buena parte de los contratos laborales son contratos a término fijo y en otros casos expresan tratarse de contratos verbales ya que no media documento escrito, se puede percibir que no se tiene conocimiento de que un contrato verbal constituye bajo el derecho laboral un contrato a término indefinido.

Distribución por afiliación a seguridad social

Figura 11. Distribución por afiliación a la seguridad social en contrato laboral



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

De la población encuestada el 76% afirma que sus trabajadores y/o contratistas se encuentran afiliados al sistema general de seguridad social. En algunos caso afirman que no hacen afiliaciones sino hasta saber si el trabajador va a continuar o no vinculado ya que no ven necesaria la afiliación desde el momento del ingreso a la empresa, o se trata de personal de nacionalidad diferente a la colombiana que no ha formalizado su situación en el País.

Distribución de contratistas y seguridad social

Figura 12. Vinculación de contratistas al Sistema de Seguridad Social



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

La mayoría de ellos encuestados afirman no tener contratistas, solo el 7% afirma que no están afiliados en su mayoría se trata de personas que prestan servicios esporádicos a las empresas, es importante anotar que del 34% que manifiestan estar afiliados se trata de trabajadores que cumplen horarios dentro de las empresas pero que se vinculan como trabajadores independientes, en algunos casos los contratantes asumen el pago de la seguridad social, se aprecia que no hay una suficiente claridad sobre lo que implica o diferencia un contrato laboral y uno de prestación de servicios, esta última modalidad es muy apetecida por algunos microempresarios ya que afirman que así no realizan pagos de prestaciones sociales ni otros costos asociados a la nómina.

¿Los trabajadores cuentan con exámenes ocupacionales?

Figura 13. Aplicación de exámenes ocupacionales

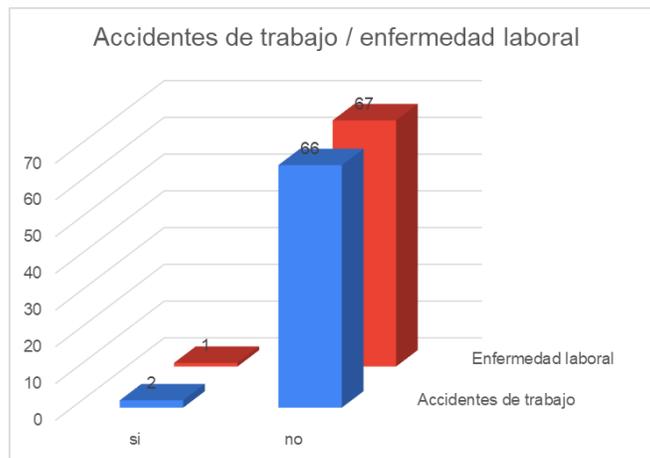


Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Es de resaltar que en su mayoría las microempresas no están aplicando exámenes ocupacionales a sus trabajadores, en una gran proporción practican exámenes de ingreso, pero no los intermedios o de salida al finalizar sus relaciones contractuales.

Accidentes y enfermedad laboral

Figura 14. Accidentes de trabajo y enfermedad laboral



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Más del 90% de los encuestados afirman no haber tenido casos de accidentes de trabajo o enfermedad laboral en el último año, en parte este resultado puede estar relacionado con las restricciones y cierre de actividades motivadas por la emergencia decretada por la pandemia de COVID-19, pero también por el nivel de riesgos que maneja la mayoría que no pasa de riesgo II, también puede ser síntoma de un subregistro o de falta de seguimiento.

¿Conoce qué es el sistema de seguridad y salud en el trabajo?

Figura 15. Conocimiento general del SG-SST



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

La proporción de quienes afirman conocer el sistema frente a quienes no lo conocen es de casi un 50%, en diálogo con las personas que atendieron las encuestas se puede observar que el conocimiento está basado en alguna noticia, comentarios informales entre colegas de gremios similares, también en asesorías recibidas bien sea porque hayan buscado orientación con profesionales del sector o por haber recibido portafolios de servicios relacionados.

¿Su empresa cuenta con el sistema de seguridad y salud en el trabajo?

Figura 16. Implementación del SG-SST



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Solo el 26% de los encuestados afirman haber realizado la implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, el 74% restante no lo ha implementado a pesar incluso de conocer de la obligatoriedad del mismo.

Hallazgos de empresas que afirman haber implementado el SG-SST

En esta sección se muestran los hallazgos a partir de las personas que reportan contar con un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo tratando de identificar unas condiciones generales de la implementación, sus presupuestos destinados a este propósito y su percepción del sistema.

El responsable pertenece a:

Figura 17. El responsable del SG-SST pertenece a personal de planta o externo



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

En esta primera respuesta se evidencia que solo el 17% de los responsables del sistema de seguridad y salud en el trabajo pertenece a la planta de personal de las microempresas, en su mayoría se trata de asesores externos a las entidades los encargados del sistema.

Acreditación del responsable del SG-SST

Figura 18. Acreditación del responsable del SG-SST

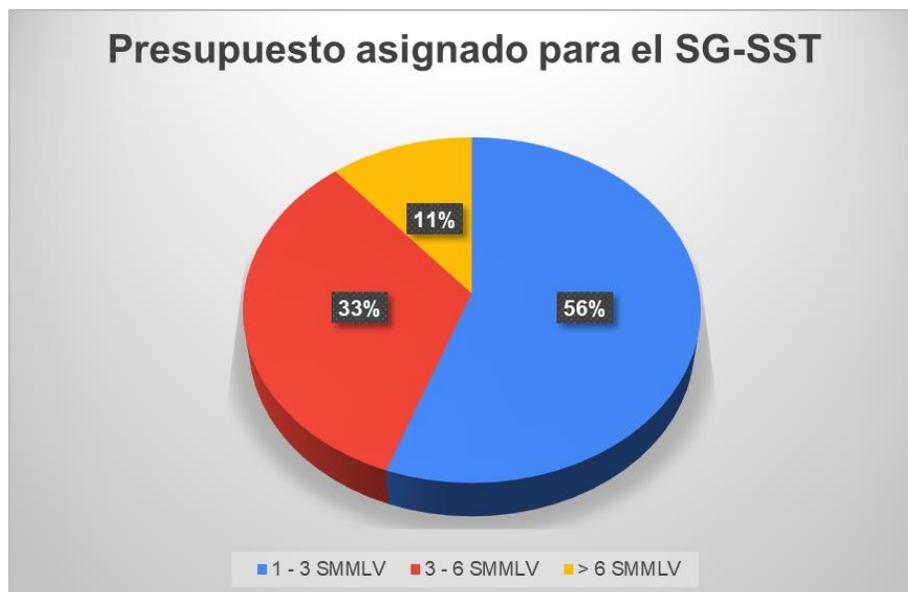


Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Importante resaltar de este dato es que para algunas personas se ha entendido que la persona que cuenta con el curso virtual de 50 horas es suficiente para administrar, gestionar y certificar el sistema, desconociendo que en todos los casos es requisito ineludible el que el SG-SST esté certificado por profesional con licencia en salud ocupacional, sea profesional con posgrado, técnico y/o tecnólogo dependiendo además de los niveles de riesgo de las empresas.

Presupuesto asignado

Figura 19. Presupuesto asignado al SG-SST

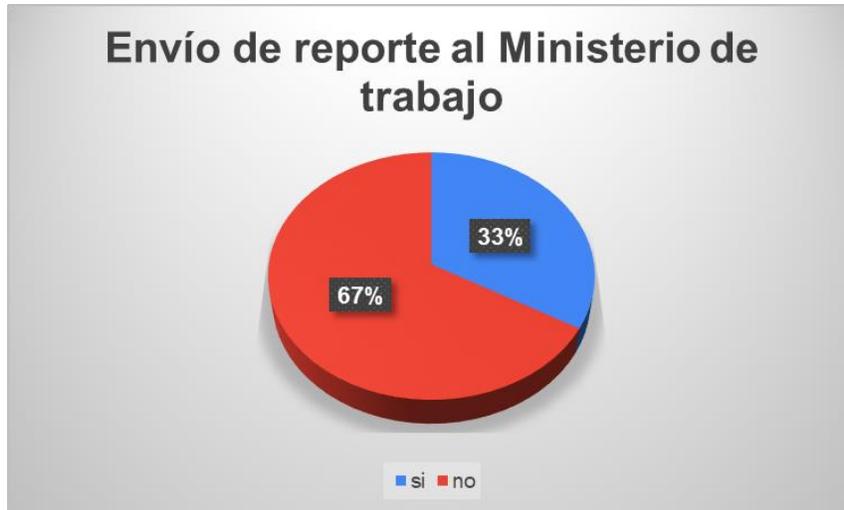


Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Cuando se indaga sobre disponibilidad de recursos para el sistema, se puede observar cierta resistencia y resignación en las personas, lamentablemente esta que debería ser una inversión se ha tomado como un gasto adicional y muy oneroso, por lo que se busca recortar todo lo posible y recurrir a todo tipo de ahorro.

Ha elaborado reporte al Ministerio de Trabajo

Figura 20. Cumplimiento de reporte al Ministerio de Trabajo



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Solo un 33% afirma haber realizado el cargue de la información solicitada por el Ministerio de Trabajo en la circular 70 de noviembre de 2020, algunos de los encuestados desconocían totalmente esta obligación.

Asesoría recibida

Figura 21. Tipo de asesoría recibida

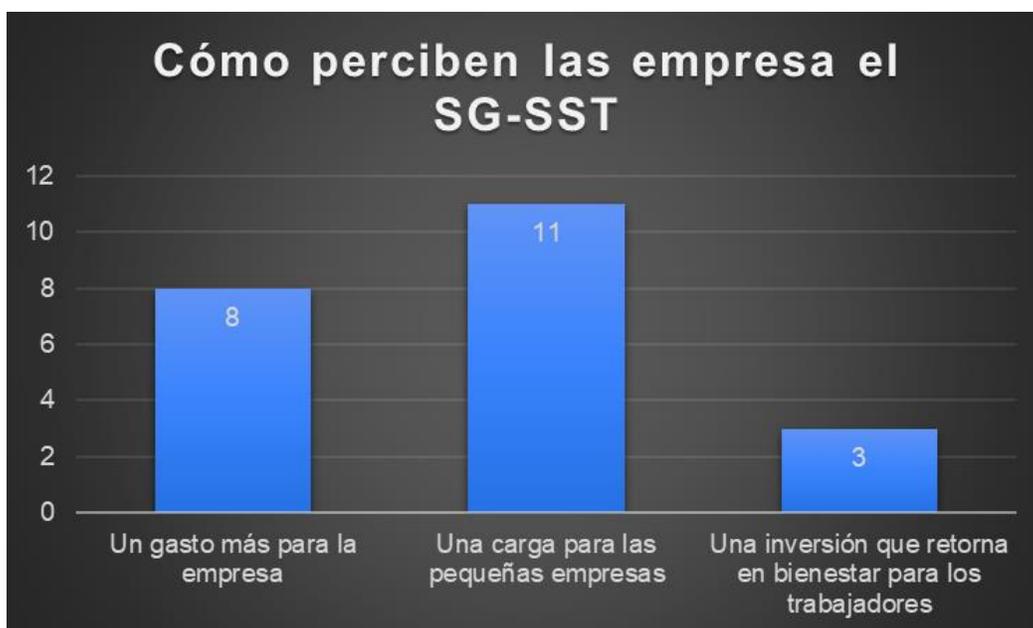


Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

La mayoría de los microempresarios manifiestan que han tenido que recurrir a asesores privados para la implementación, en algunos casos vienen haciendo procesos de acompañamiento con las ARL, pero es complicado este proceso ya que no siempre se dispone del tiempo y la ARL solo brinda información que en ocasiones no entienden claramente, entonces prefieren pagar a terceros para la realización de estos procesos.

Percepción del SG-SST

Figura 22. Percepción del SG-SST



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

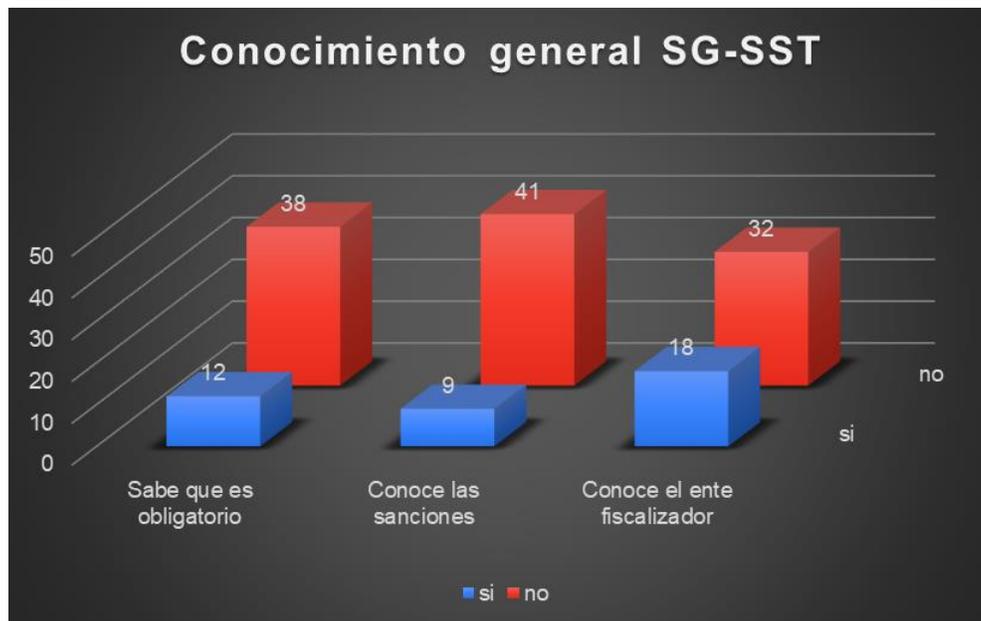
La percepción general es que se trata de un gasto o una carga, ya que hay resistencia a realizar este tipo de inversión, parece ser que cuando se ha realizado un proceso de implementación participativo con todos los colaboradores y debidamente informado la percepción también se mueve a considerar beneficios relacionados con la salud y bienestar general de los trabajadores, es de resaltar también que en su mayoría los microempresarios son muy cercanos a sus colaboradores y por lo tanto manifiestan preocupación por sus condiciones de salud.

Hallazgos de las empresas que no han implementado el SG-SST

En esta sección se relacionan los hallazgos relacionados con las microempresas que manifiestan no haber implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta el conocimiento general del sistema, la disponibilidad para implementarlo y la disposición de recursos para este propósito.

Conocimiento general del SG-SST

Figura 23. Conocimiento general del SG-SST



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Se advierte que existe un desconocimiento de temas básicos del sistema, algunas personas creen que solo aplica para las empresas grandes y en el caso de las personas naturales asumen que es obligación exclusiva de las personas jurídicas, ya que de alguna forma ellos no se catalogan como empresas, les sorprende saber que sin importar el nivel de riesgo o el número de trabajadores están obligados a cumplir.

Causas por las que no se ha implementado el SG-SST

Figura 24. Motivos por los que no se ha implementado el SG-SST



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

La respuesta más frecuente de la causa de no haber implementado el sistema es el desconocimiento del tema, algunos encuestados manifiestan conocer la obligación pero no la consideran necesaria si son pocos trabajadores, quienes conocen de la obligación también expresan haber cotizado la implementación pero consideran que es muy costoso de manera particular en la situación actual ya que muchos han tenido que cerrar sus establecimientos o trabajar con muchas restricciones, un porcentaje menor, el 2% manifiesta que definitivamente es un gasto que no van a asumir.

Disposición de implementar el SG-SST

Figura 25. ¿ La microempresa tiene disposición para implementar el SG-SST?



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Hay una general disposición para implementar el sistema, sin embargo, cabe resaltar que entre las principales motivaciones es la de evitar sanciones como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Motivaciones

Figura 26. Motivaciones para implementar el SG-SST



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Como se ha dicho, la principal motivación es evitar sanciones que va muy de la mano de cumplir con los requisitos de Ley, manifiestan también el velar por la salud de los trabajadores y solo un pequeño porcentaje busca implementarlo o mantener el sistema al día con miras a certificarse para futuras contrataciones.

Presupuesto que destinaría al sistema

Figura 27. Presupuesto que destinaría al SG-SST



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

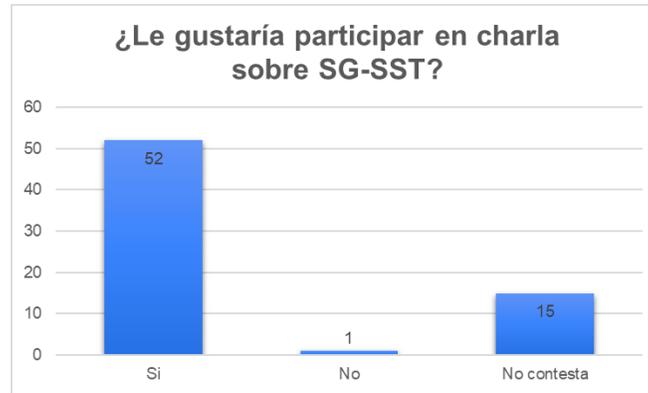
El 62% de los encuestados destinaría a la implementación del sistema no más de tres salarios mínimos, ninguno está dispuesto a invertir entre tres o más salarios mínimos, el 38% afirma que no cuenta con recursos disponibles para este propósito.

Disposición para recibir orientación

En la parte final de la encuesta se indagó sobre la disposición que tienen para participar de una actividad de orientación sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el medio por el cual les gustaría recibir información obteniéndose los siguientes resultados:

¿Estaría dispuesto a participar?

Figura 28. Disposición para participar en charla informativa sobre SG-SST

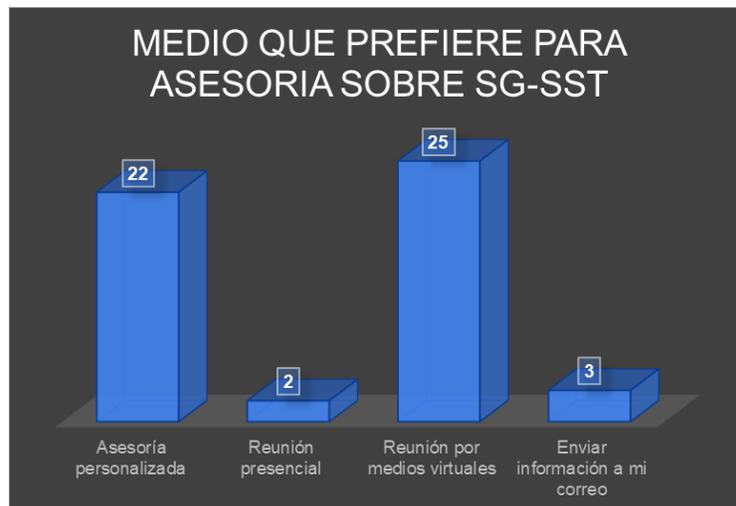


Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

Cincuenta y dos personas encuestadas están dispuestas a recibir información, solo uno contesta negativamente y quince se abstienen de ofrecer una respuesta.

¿Qué medio prefiere para su participación?

Figura 29. Medio de preferencia para participar en charla informativa sobre SG-SST



Nota. Tabulación instrumento de recolección de datos

El medio más solicitado para una posible orientación sobre la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo son las plataformas virtuales y casi por igual la asesoría personalizada, solo dos personas solicitan reunión presencial y tres más información al correo electrónico.

Resultados revisión documental

La revisión documental de las Entidades se hizo mediante la verificación de información en sus portales web, los datos encontrados se relacionan en la matriz que continúa detallando el nombre, la url del sitio web y una descripción general de los hallazgos.

Tabla 5. Matriz de revisión documental

ENTIDAD	URL WEB SITE	RECURSOS
Cámara de Comercio de Facatativá	https://ccfacatativa.org.co/	La Entidad ofrece múltiples apoyos a sus inscritos y afiliados, la opción "beneficios" se encuentra una pestaña para el año 2020 y 2021, en esta última se encuentran detallados descuentos aplicables para trámites en la Entidad, además de enunciar diversas opciones relacionadas con capacitación, emprendimiento, posicionamiento comercial, consultorio jurídico, contable y centro de conciliación, sin embargo no se encuentra de forma puntual el sistema de seguridad y salud en el trabajo, ni nada relacionado directamente. No obstante, cuando se realiza una búsqueda por tema se puede encontrar dos eventos realizados en el año 2016 y 2019. En la última semana del mes de abril de 2021 la Entidad ha publicado dos eventos relacionados a realizar el día 5 y 19 de mayo con los temas: Cambios en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y Jornada Virtual sobre estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo para PYMES de hasta 50 trabajadores, estos eventos son de tipo virtual y están abiertos especialmente a las empresas domiciliadas en la jurisdicción de la Cámara de Comercio de

		Facatativá y se realizan en alianza con la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Alcaldía Municipal de Facatativá / Secretaría de desarrollo económico	http://www.facativa-cundinamarca.gov.co/buscar?q=secretaria%20de%20desarrollo%20social	La Entidad a través de la Secretaría de Desarrollo Social viene promocionando algunos eventos relacionados con capacitaciones en emprendimiento, liderazgo, desarrollo y reactivación económica, sin embargo, sobre el tema que nos ocupa no es posible ubicar información relacionada.
Gobernación de Cundinamarca / Secretaría de desarrollo social	http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/SecCompyDesEconomico	A través de la Secretaría departamental de desarrollo social, se ofrecen múltiples alternativas relacionadas con emprendimiento, competitividad e innovación, en todas se busca ofrecer apoyo a iniciativas ciudadanas mediante recursos manejados por el Fondo de Emprendimiento Departamental y ofertados a través de iniciativas como CIPUEDO - Centros de Integración y Productividad Unidos por el Desarrollo, que se encuentran en algunos Municipios del Departamento y ofrecen apoyo y orientación en la formulación de planes de negocios. No obstante, se observa que no existen iniciativas relacionadas directamente con los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo para las microempresas.
Ministerio de Trabajo	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/riesgos-laborales/perfil-de-la-directora	El Ministerio de Trabajo cuenta con una sección de Dirección de riesgos laborales, que cuenta ante todo con información relacionada con el sistema, no se puede evidenciar una orientación directa a las personas o empresas, excepción hecha de una cartilla que se denomina "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, guía técnica de implementación para Mypimes.
Fondo de riesgos laborales	https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/	El fondo de riesgos laborales es una cuenta de la nación adscrita al Ministerio de trabajo y no cuenta con personería jurídica, en su web site principalmente los empleadores de todo el país deben reportar la información a que hace alusión la Circular No. 70 del 30 de noviembre de 2020. Sin embargo,

este espacio cuenta con información importante de tipo estadístico, de conceptos generales y diversas publicaciones que pueden servir de orientación para los empleadores.

Consultorios de riesgos laborales

Los consultorios de riesgos laborales están contemplados en el art. 6 de la Resolución 312 de 2019, estos hacen parte de los programas de pregrado y posgrado de seguridad y salud en el trabajo ofrecidos por las universidades colombianas, son un equivalente de los consultorios jurídicos pertenecientes a las facultades de derecho, sin embargo, no existe una norma que los regule y consultadas varias universidades que ofrecen estos programas, ninguna tiene un consultorio de riesgos laborales, solo se encontró un reporte en el portal www.safetya.com en el que se informa que la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uni minuto (Vicerrectoría Tolima y Magdalena Medio) cuenta con un consultorio de riesgos laborales que ofrece asesoría y diseño de los SG-SST para las microempresas, no obstante, verificada la página web de la Institución no fue posible ubicar información relacionada con el consultorio en mención.

De manera general se encuentra que no existen unas alternativas dirigidas a micro y pequeñas empresas o emprendedores que puntualmente atiendan la necesidad de orientación en los procesos de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, para el mes de mayo del año que avanza la Cámara de Comercio de Facatativá en alianza con la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD ha programado dos eventos relacionados con los cambios en el sistema de seguridad y salud en el trabajo u los estándares para PYMES de hasta 50 trabajadores.

Sobre lo dispuesto en el art 6 de la Resolución 312 de 2019 en lo relacionado a los consultorios de riesgos laborales, aún este tipo de iniciativas no se encuentran vigentes en las universidades que ofrecen los programas de pregrado y posgrado relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, se entiende que la manera de funcionar sería similar a los consultorios jurídicos en el caso de las facultades de derecho o lo Núcleos de Apoyo Fiscal – NAF, que varias

universidades mantienen en alianza con la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y que brindan orientación tributaria a los contribuyentes personas naturales y jurídicas que lo requieran.

Discusión de resultados

De los hallazgos ya mencionados se resaltan especialmente cuatro puntos, por una parte es notorio el desconocimiento del sistema en una buena parte de los microempresario, en pocos casos es total, en la mayoría es parcial ya que se sabe que entre otras cosas que existe la obligación, que se puede incurrir en sanciones, que las ARL brindan orientación a los afiliados, pero hay una marcada tendencia a creer que quienes tienen pocos trabajadores es decir entre 1 y 5 no están obligados o que por solo tener dos o más personas pero con contratos civiles también están exonerados, al igual que si los riesgos en los que cotizan son de tipo I, ya que no se consideran actividades peligrosas.

La percepción que tienen del sistema es que se trata de un gasto, pocas personas lo perciben como una inversión en el bienestar y la productividad de los trabajadores, tampoco hay una percepción de los beneficios que le trae a la empresa a excepción del evitar multas y sanciones, por eso tienen presupuestos limitados o simplemente no tienen un presupuesto y se cree que el sistema es solamente la documentación, por esto encontramos que muchos se abstienen de hacer exámenes ocupacionales intermedios y de salida e incluso el de ingreso, aseverando además en algunos casos que ese costo lo debe asumir el trabajador.

Esta percepción de un mayor gasto se ha profundizado como consecuencia de la emergencia social, económica y ecológica decretada por la propagación del COVID-19, situación que llevó a muchos de los encuestados a cerrar por varias semanas o meses en el año 2020, han sido rechazados por el sistema financiero para apalancar sus negocios, ha tenido que despedir personal e incluso hacen contratación directa y de manera informal para ahorrar costos laborales.

Serían de gran ayuda los consultorios de riesgos laborales, ya que permitiría acceder a asesoramiento profesional a los pequeños y microempresarios y a la vez a estudiantes de nivel técnico, tecnológico, pregrado y posgrado realizar prácticas directas en el sector productivo, lamentablemente la norma tiene vacíos en este aspecto y no existen mayores referentes en el

país, esto obliga a recurrir al asesoramiento por parte de firmas privadas que en algunas ocasiones tienen costos elevados o por fuera de la capacidad económica sobre todo de los más pequeños.

Finalmente, los eventos de formación e información que ofrece la Cámara de Comercio de Facatativá son muy importantes ya que llega de manera especial a las empresas más pequeñas de la región, sería interesante entregar este tipo de información a los emprendedores en el momento de constituir sus empresas para que de entrada conozca este tipo de obligaciones y puedan considerarlas dentro de sus planes de negocios o de su proyecto en general.

Conclusiones

Las microempresas al igual que las PYMES y las grandes empresas no se escapan de esta responsabilidad y por lo tanto les es aplicable buena parte del marco normativo vigente en Colombia esto en el marco del Decreto 1572 de 2015 y la Resolución 312 de 2019 de la cual en su mayoría le son aplicables solo siete estándares mínimos, excepto aquellas que coticen en riesgo V.

Partiendo de la experiencia en el asesoramiento de micro y pequeñas empresas en Facatativá y algunos municipios aledaños, en diversos sectores como son industrial, alimentos, servicios jurídicos, arquitectura e ingeniería, comercio al por mayor y menor, servicios hoteleros y otros, además del acercamiento a otros microempresarios por medio de la aplicación de la encuesta diseñada para la recolección de datos se puede concluir que:

El nivel de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas es bajo y en algunas totalmente nulo, ya que persiste un alto nivel de informalidad en la contratación de personal, esto conlleva a condiciones de vida poco saludables, de elevado riesgo y procesos de enfermedad laboral silenciosos que seguramente será causa de detrimento de la calidad de vida de las personas en sus etapas de vejez.

Los factores que ocasionan este nivel en primera línea, es la resistencia de los dueños en su mayoría personas naturales por los costos que representa y la inestabilidad de la economía local por las actuales condiciones, también es un factor importante para considerar, la falta de conocimiento de este requerimiento y la falta de herramientas y orientación en entidades como las Cámaras de Comercio, la inexistencia de los consultorios de riesgos laborales en las Universidades y los elevados costos de los asesores privados.

El bajo o nulo nivel de implementación ocasiona mayores riesgos para los trabajadores, sin embargo, estos no sienten la capacidad de exigir la implementación del sistema por temores asociados a las altas tasas de desempleo

Recomendaciones

En la asesoría o acompañamiento a las personas naturales y microempresas personas jurídicas es muy importante mostrar y cuantificar los beneficios de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo a fin de mejorar la percepción que tienen sobre este sistema.

En este tipo de asesoramiento es muy importante involucrar de forma activa tanto a los dueños, socios, representante legal como a los trabajadores con unos canales de comunicación fluidos y donde todos tengan garantía de ser escuchados, esto mejora significativamente el clima laboral.

Referencias

ANIF. (2020). *Gran Encuesta a las Microempresas* (Informe 2020; p. 76). Asociación Nacional de Instituciones Financieras.

<https://www.anif.com.co/sites/default/files/publicaciones/gem2020.pdf>

Arango, D., Guevara Hurtado, L. P., Gutierrez Rivera, J. A., Robayo Pinzón, J. A., & Suarez Martínez, D. M. (2018). *ANÁLISIS DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CONSTRUCCIONES LUIS ROBAYO SAS*. [Universidad Piloto de Colombia].

<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5036/51388%20-%20Arango%20Damariz%20-%20Gutierrez%20Rivera%20Javier-%20Guevara%20Hurtado%20Lilian-Robayo%20Pinzon%20July-Su%20C3%A1rez%20Martinez%20Deissy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cabarcas Marmol, A. E. (2019). *BENEFICIOS ECONÓMICOS DE IMPLEMENTAR EL SG-SST EN LA EMPRESA LIVEN S.A.S DE LA CIUDAD DE CARTAGENA* [Universidad de Cartagena].

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/9462/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cámara de Comercio de Facatativá. (2019). *Estudio Socioeconómico 2019 Noroccidente Cundinamarqués*. [http://ccfacatativa.org.co/wp-](http://ccfacatativa.org.co/wp-content/uploads/2020/02/ESTUDIOSOCIOECONOMICO-2019.pdf)

[content/uploads/2020/02/ESTUDIOSOCIOECONOMICO-2019.pdf](http://ccfacatativa.org.co/wp-content/uploads/2020/02/ESTUDIOSOCIOECONOMICO-2019.pdf)

Ley 57 de 1915, (1915). <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446>

Ley 100 de 1993, (1993).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

DANE. (s. f.). *Encuesta de micronegocios resultados preliminares enero—Octubre 2019*.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/micro/Pres-micronegocios-2019-ene-oct.pdf>

Forbes Staff. (2020, abril 30). Microempresas serán “herramienta clave” en recuperación económica de Colombia. *Forbes Colombia*. <https://forbes.co/2020/04/30/economia-y-finanzas/microempresas-seran-herramienta-clave-en-recuperacion-economica-de-colombia/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). Mc Graw Hill.

Jaimes Poveda, A. (2019). *INCIDENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LAS VARIABLES CLIMA LABORAL, ACCIDENTALIDAD Y RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CALZADO* [Universidad Cooperativa de Colombia].

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14598/1/2019_Incidencia__Implementaci%C3%B3n_Variables.pdf

Marín Villarraga, J. (2018). *Unica Institución que registra Consultorio de Riesgos Laborales*.

<http://www.uniminuto.edu/web/ejecafetero/-/la-unica-institucion-en-la-region-que-ha-registrado-consultorios-de-riesgos-laborales>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2016). *Semana internacional de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas*.

<https://www.mincit.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=06b1fcd1-fa68-48b8-a3e3-3ffebfce2423>

Decreto Ley 1295 de 1994, § art. 1 (1994).

Resolución 1111 de 2017.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

Ministerio del trabajo. (2018). *MinTrabajo avanza en la modificación de los Estándares Mínimos de seguridad y salud para las pequeñas y medianas empresas.*

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2018/noviembre/mintrabajo-avanza-en-la-modificacion-de-los-estandares-minimos-de-seguridad-y-salud-para-las-pequenas-y-medianas-empresas>

OIT. (2019a). *El poder de lo pequeño: Hay que activar el potencial de las PYMES.*

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/SMEs#intro>

OIT. (2019b). *Surgen nuevos problemas de seguridad y salud a medida que el trabajo cambia.*

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_686761/lang--es/index.htm

ONU. (2020). *Día de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.*

<https://www.un.org/es/observances/micro-small-medium-businesses-day>

Resolución 312 de 2019, Pub. L. No. 312 (2019).

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

SAFETYA. (2020, octubre 9). *Consultorios de riesgos laborales en Colombia.*

<https://safetya.co/consultorios-de-riesgos-laborales-colombia/>

Vega Monsalve, N. del C. (2017). *Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño.*

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2017000605009&lng=es&tlng=es

Anexos

Anexo 1. Cronograma

Figura 30. Cronograma de actividades del proyecto

ACTIVIDADES	2020				2021				
	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO
Planteamiento del problema, pregunta y objetivos	■								
Marco teórico y estado del arte		■	■						
Ajustes al documento				■	■				
Marco metodológico						■	■		
Diseño de instrumento de recolección de datos						■	■		
Prueba piloto							■		
Aplicación de entrevistas								■	
Tabulación								■	
Análisis e interpretación									■
Presentación de resultados									■

Nota. Elaboración propia

Anexo 2. Encuesta

Nivel de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST
en las microempresas de los municipios de Cundinamarca

Instrumento de recolección de datos

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información que permita diagnosticar el estado de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas de los Municipios de Cundinamarca.

Agradezco su amable colaboración, me permito aclarar que los datos aquí recolectados serán tratados únicamente para fines académicos y no serán divulgados fuera de este escenario.

Autoriza tratamiento de datos SI NO

FECHA CIUDAD

NOMBRE / RAZON SOCIAL

Correo electrónico

Teléfono Dirección

Tipo de persona Persona natural Persona jurídica

Sector al que pertenece Manufacturero Comercial Servicios

Describe la actividad económica que realiza

Cuantos trabajadores o colaboradores tiene en total

de trabajadores con contrato laboral
de colaboradores con contrato de prestación de servicios
de trabajadores temporales
de trabajadores otros tipos de contrato

Sus trabajadores están afiliados al sistema de seguridad social SI NO

SI NO

Sus contratistas [*contrato civil de prestación de servicios*] cotizan al sistema de seguridad social

SI NO

Sus trabajadores cuentan con exámenes ocupacionales de ingreso

¿La empresa realiza a los trabajadores exámenes ocupacionales intermedios y de salida?

SI NO

En el último año ha tenido accidentes laborales

SI NO

En el último año ha tenido reportes de enfermedad laboral en algún trabajador

SI NO

¿Conoce ud que es el sistema de seguridad y salud en el trabajo?

SI NO

Si la respuesta es afirmativa describa brevemente

Su empresa / negocio cuenta con el sistema de seguridad y salud en el trabajo

SI NO

Si la respuesta es afirmativa conteste los numerales 1 al 9, de lo contrario conteste a partir del numeral 10

1. El responsable del sistema pertenece a:

Al personal de planta Asesor externo

2. Acreditación del responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo

Técnico en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente	<input type="checkbox"/>
Tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente	<input type="checkbox"/>
Profesional con posgrado en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente	<input type="checkbox"/>
Trabajador vinculado a la empresa con curso virtual de 50 horas en SST	<input type="checkbox"/>

3. Estado de implementación

100% implementado con autoevaluación a 2020 y plan de mejoramiento 2021	<input type="checkbox"/>
Evaluación inicial, identificación de riesgos y plan de trabajo, no se ha evaluado	<input type="checkbox"/>
Evaluación inicial, identificación de riesgos sin plan de trabajo	<input type="checkbox"/>

Etapa inicial de documentación

4. ¿Tiene un presupuesto asignado para el sistema?

SI

NO

5. Su presupuesto anual está entre:

Entre 1 y 3 salarios mínimos

entre 3 y 6 salarios mínimos

más de 6 salarios mínimos

no cuento con recursos para ese propósito

6. ¿Ha elaborado el reporte anual solicitado por el Mintrabajo?

SI

NO

7. Numere en orden ascendente de 1 a 5 las razones que motivaron la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en su empresa

Cumplir con los requisitos de Ley

Velar por la salud de los trabajadores

Evita sanciones

Certificarse para futuras contrataciones

Lograr mayor productividad en la empresa

8. ¿Qué tipo de asesoría ha recibido?

De entidades gubernamentales como alcaldía, ministerio

Administradora de riesgos laborales

Cámaras de comercio

Asesores privados

9. Considera que el sistema es:

Un gasto más para la empresa

Un costo que no trae valor a la empresa

Una inversión que retorna en bienestar de los trabajadores

Una carga más para las pequeñas empresas

Si su respuesta es negativa

10. ¿Sabía usted que la implementación del sistema es de carácter obligatorio para todos los empleadores?

SI

NO

SI

NO

11. ¿Conoce las sanciones por el incumplimiento de esta obligación?

SI

NO

12. ¿Conoce usted cual es la encargada de hacer seguimiento y fiscalización?

13. La principal causa por la cual no lo ha implementado es:

Desconocía totalmente el tema

He cotizado y es muy costoso

Creo que NO es necesario si somos pocos trabajadores

Es un gasto que no estoy dispuesto a asumir

14. Estaría dispuesto a implementarlo

SI

NO

15. ¿Cuál sería su principal motivación?

Cumplir con los requisitos de Ley

Velar por la salud de los trabajadores

Evita sanciones

Certificarse para futuras contrataciones

Lograr mayor productividad en la empresa

16. ¿Qué presupuesto estaría dispuesto a asignar anualmente para el sistema?

Entre 1 y 3 salarios mínimos

entre 3 y 6 salarios mínimos

más de 6 salarios mínimos

no cuento con recursos para ese propósito

17. ¿Le gustaría participar en una charla sobre implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para ampliar la información sobre su cumplimiento?

SI

NO

18. Si la respuesta es afirmativa. ¿Por cuál medio estaría dispuesto a participar?

Reunión presencial de forma grupal

Asesoría personalizada

Reunión virtual por plataformas como zoom o teams

Me gustaría recibir información a mi correo electrónico

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Nivel de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en las microempresas de los municipios de Cundinamarca**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



YINA REVELO GARCIA

C.C. 52.927.427 Bogotá

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Nivel de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en las microempresas de los municipios de Cundinamarca**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

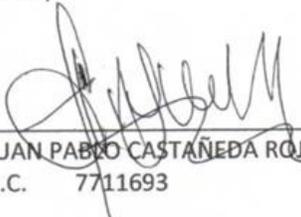
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma,



JUAN PABLO CASTAÑEDA ROJAS
C.C. 7711693