

Artículo de Investigación

**Desafíos en la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el  
Trabajo en organizaciones de Bogotá: Un Análisis Real**

Asignatura

Trabajo de grado

Autores

Luque Acuña Osman Andrés

Parra Guerrero Geraldine

Perdomo Polania Byron Alfonso

Docente

Isidro Arévalo Vargas

Corporación Nacional Unificada de Educación Superior

Bogotá D, C.

2024

## Tabla de contenido

Tabla de ilustraciones	3
Resumen	4
Abstract	5
Introducción	6
Marco teórico	7
Identificación	18
Planteamiento del problema	18
Justificación	19
Objetivo general	20
Objetivos específicos	20
Metodología	21
Resultados y Análisis	26
Conclusión	36
Referencias	38
Anexos	44

## Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 Sector empresarial (Propio, 2024)	26
Ilustración 2 Cargo (Propio, 2024)	27
Ilustración 3 normas (Propio, 2024)	28
Ilustración 4 Recursos financieros (Propio, 2024)	28
Ilustración 5 Adaptación al cambio (Propio, 2024)	29
Ilustración 6 Requisitos legales (Propio, 2024)	30
Ilustración 7 Capacitación y formación (Propio, 2024)	31
Ilustración 8 Compromiso de la alta dirección (Propio, 2024)	32
Ilustración 9 falta de seguimiento (Propio, 2024)	33
Ilustración 10 Rotación del personal (Propio, 2024)	34

## Resumen

Las organizaciones a la hora de implementar SG-SST presentan diferentes desafíos y factores de acuerdo con la normatividad u otras disposiciones legales, dando cumplimiento a la misma y con el fin de tener éxito en el desarrollo de la implementación se debe contar con la participación de los colaboradores y el compromiso de la gerencia. En Bogotá ha cobrado importancia debido a deficiencias en su implementación en las organizaciones, evidenciadas por factores como infraestructura, económicos y sociales. Con más de 441,574 empresas registradas en Bogotá, y un constante aumento en su número, la implementación efectiva del SG-SST se vuelve crucial desde el inicio de sus operaciones. El objetivo principal del presente estudio es identificar los desafíos que enfrentan estas empresas al implementar el SG-SST, así como comprender cómo las empresas en Bogotá están abordando la implementación del SG-SST. No obstante, en el estudio realizado se evidencia que más del 60% de los factores se deben a temas como ausentismo, desconocimiento normativo entre otros factores. En última instancia, se espera que este estudio proporcione a las empresas una visión clara de los desafíos involucrados en la implementación del SG-SST, destacando su importancia para mejorar la calidad de vida laboral y reducir riesgos.

**Palabras claves:** SG-SST; Implementación; Desafíos; Rotación del personal; Seguimiento y control.

## **Abstract**

Organizations face different challenges and factors when implementing SG-SST, according to regulations or other legal provisions, complying with them, and aiming for success in the implementation process requires the participation of employees and commitment from management. In Bogotá, it has gained importance due to deficiencies in its implementation in organizations, evidenced by factors such as infrastructure, economic, and social issues. With more than 441,574 registered companies in Bogotá, and a constant increase in their number, the effective implementation of SG-SST becomes crucial from the beginning of their operations. The main objective of this study is to identify the challenges that these companies face when implementing SG-SST, as well as to understand how companies in Bogotá are addressing the implementation of SG-SST. However, the study conducted shows that more than 60% of the factors are due to issues such as absenteeism, regulatory ignorance, among others. Ultimately, it is expected that this study will provide companies with a clear understanding of the challenges involved in implementing SG-SST, highlighting its importance in improving the quality of work life and reducing risks.

**Keywords:** SG-SST; Implementation; Challenges; Staff turnover; Monitoring and control.

## **Introducción**

Las leyes colombianas en su decreto 1072 de 2015 y otras disposiciones legales (resoluciones, decretos y normas), ha establecido que toda empresa constituida legalmente en el país (Mi Pymes y Pymes), debe implementar el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en lo cual, lo primordial es garantizar el bienestar físico, emocional y mental de todos los colaboradores y/o partes interesadas, ahí radica la importancia que las compañías o empresas implementen eficientemente el SG-SST.

En este contexto, las empresas y sus representantes legales tienen responsabilidades desde la elaboración de políticas y procedimientos dentro del SG-SST hasta su supervisión y cumplimiento. Este artículo de investigación se enfoca en investigar las responsabilidades y desafíos específicos que enfrentan las organizaciones en Bogotá durante la implementación del SG-SST.

## Marco teórico

La historia de la salud ocupacional en Colombia se remonta al siglo XX, marcada por una evolución desde la falta de legislación hasta la promulgación de leyes como la "ley Uribe" en 1915. A lo largo de los años, se establecieron instituciones y políticas para proteger a los trabajadores, culminando en la creación del Sistema General de Riesgos Profesionales en 1993. Sin embargo, persisten desafíos como la baja cobertura del sistema y la informalidad laboral, especialmente en sectores como la floricultura. A pesar de los avances legislativos, se necesita un cambio de percepción empresarial hacia la salud ocupacional como una inversión en productividad (Lizarazoa, 2018).

En consecuencia, la normatividad en Colombia en materia de SST ha tenido una evolución constante como el Decreto 614 de 1984: Estableció las disposiciones mínimas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo en Colombia, Ley 100 de 1993: Aunque principalmente se centra en la creación del sistema de seguridad social integral en Colombia, también establece disposiciones relacionadas con la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales, Decreto 1295 de 1994: Reglamenta el sistema general de riesgos profesionales en Colombia. Establece las obligaciones de los empleadores en materia de prevención de riesgos laborales, la afiliación de los trabajadores al sistema de riesgos laborales y la atención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, Resolución 1016 de 1989: Establece las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo para todas las empresas en Colombia, Ley 1562 de 2012: Esta ley introdujo cambios significativos en el sistema de riesgos laborales en Colombia. Fortaleció las medidas de prevención de riesgos laborales, establece sanciones más severas para los empleadores que incumplen las normas de seguridad y salud en el trabajo, y promovió la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales, Decreto 1072 de 2015: Compiló y actualizó la normativa laboral en Colombia,

incluyendo disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo y Resolución 0312 de 2019: Establece el reglamento técnico de trabajo seguro en alturas en Colombia (Fuquen, 2021).

Teniendo presente, todo el sistema normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo las pequeñas y medianas empresas representan un pilar fundamental en la economía colombiana, muchas de ellas no están implementando de manera efectiva sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Esta falta de implementación puede deberse a diversos factores, como la percepción errónea de que es un gasto en lugar de una inversión a largo plazo (Rojas, 2019).

No obstante, las empresas pequeñas o grandes deben contar con la implementación del SG-SST, el Ministerio de trabajo informó las consecuencias que puede tener la empresa al no tener implementado el sistema, aun así, las empresas no acatan y no lo implementan; Es importante resaltar la importancia del seguimiento y control que debe hacer Mintrabajo a estas empresas, con el fin de que se cumpla la norma y que las empresas brinden espacios adecuados y calidad laboral a sus trabajadores. Algunas de las consecuencias para las empresas que no acaten la implementación como, por ejemplo: No contratos con el estado, multas y sanciones, requisito excluyente para concretar negociaciones, entre otras, motivos por los cuales para cualquier tipo de empresa es fundamental garantizar la implementación de este sistema y la importancia que tiene como entidad pública Mintrabajo la realización de seguimiento y control a estas empresas (Editorial SafetYA, 2023).

Adicionalmente al seguimiento y control por parte de los entes reguladores, cabe aclarar la importancia del control interno en las compañías, se ha logrado evidenciar gran variedad de problemáticas para llevarse a cabo de manera correcta y completa la implementación de SG-SSG. En esta investigación se resalta la importancia del seguimiento y control, adicionalmente al compromiso que se requiere por parte de los colaboradores, es posible que desde la Gerencia se esté haciendo un buen trabajo junto con los profesionales en SST, pero si



los colaboradores no toman estas medidas y las aplican en sus actividades diarias se complica todo el proceso de cumplimiento en la norma, por lo que vendrían sanciones y multas para la empresa, es por esto que se requiere de un seguimiento, control y formación por parte de las Gerencias, mientras que el colaborador se comprometa a cumplir todas las políticas que tiene SG-SST, evitando accidentes, riesgos y demás que se puedan presentar al momento de ejecutar tareas y funciones (Díaz, 2018).

Por otro lado, algunas de las problemáticas que atraviesan empresas PYMES y MIPYMES son riesgos laborales, poca estabilidad para el trabajador, entre otros, aun teniendo estas problemáticas y contando ya con una solución como lo es implementar este sistema en las organizaciones, las Gerencias no lo llevan a cabo y esto se presenta generalmente en las pequeñas empresas, ya que su capacidad en colaboradores no es suficiente, se logra evidenciar que la falta de compromiso desde la Gerencia hasta el colaborador es bastante alta y aunque esta sea una opción muy válida para disminuir riesgos laborales aún no se logra su implementación en muchas de las empresas, sin dejar de lado la gran problemática de la rotación de personal que también perjudica bastante (Velásquez, 2017).

En otro sentido, debemos tener presente la importancia del SG-SST en Colombia, destacando su relevancia legal y estratégica para las empresas, especialmente las microempresas que no implementan el SG-SST debido a costos percibidos y falta de comprensión de sus beneficios (Castañeda, 2023).

De este modo las organizaciones aún no se encuentran 100% preparadas en dicho sistema, ya que teniendo en cuenta los datos de la investigación las empresas cuentan con varias dificultades para llevar a cabo de forma correcta el SG-SST y dependen de muchos factores para que esta se cumpla, entre ellas la falta de compromiso por parte de la Gerencia y el resto de líderes de procesos, dejando todo en manos de la persona a cargo del SG-SST, es claro e importante tener en cuenta que desde la Gerencia hasta los colaboradores todos deben

contar con la respectiva formación y capacitación para dar lugar al cumplimiento de la norma, de esta manera cumplimiento efectivo de indicadores de desempeño, estabilidad laboral, menor riesgo laboral, más posicionamiento en el mercado laboral como empresa, calidad y estabilidad para todos (Monsalve, 2016).

Por otro lado, según estudios realizados se busca lograr una efectiva formación con el fin de poder llevar a cabo en las organizaciones el liderazgo y control por parte de la alta Gerencia, líderes y coordinadores, control en los procesos que se estén realizando, dando a estos una oportuna estabilidad y calidad en SST, esta es una de las problemáticas más grandes que se tiene actualmente y es que las funciones están basadas y realizadas sólo por los profesionales de SST. En caso de contar con un profesional, hay compañías que asignan de su mismo personal de talento humano para llevar a cabo funciones para la Seguridad laboral, error que se está cometiendo en un gran porcentaje de las organizaciones a pesar de contar con multas y sanciones, aún se sigue evidenciando la problemática del NO cumplimiento, la idea es lograr que las compañías no hagan esto por cumplimiento de norma sino por cultura general de su organización con el fin de lograr grandes objetivos como empresa (Oropesa, 2012).

Con referencia a los costos se debe realizar una evaluación financiera que permita determinar aquellas variables que influyen en la construcción y ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se hace énfasis en el impacto que genera realizar una evaluación financiera eficiente que permita a las organizaciones tener ese retorno de inversión deseado, cabe resaltar que se debe contemplar varios factores que intervienen a la hora de realizar esta evaluación financiera como lo son el aspecto social, legal, económico y financiero, adicional que permita controlar, prevenir y mitigar riesgos y más aún cuando se trata del elemento más importante como es el recurso humano, orientándose en su seguridad y salud ocupacional (Jiménez, 2016)

Cabe resaltar que, la elaboración del presupuesto para el sistema de seguridad y salud en el trabajo, es importante para designar la implementación y ejecución esto debido a que se debe tener claridad sobre los gastos e inversiones que se requieran, adicional poner en marcha un indicador que permita la medición del cumplimiento de los objetivos o propósitos establecidos el cual se analizara según los establezca la organización, de esta manera podrá ser más fácil identificar desviaciones de recursos financieros a nivel general y optimizando de manera idónea la asignación financiera para cada área y el retorno que puede generar la administradora de riesgos laborales (Arias, 2021).

Otro tema referente al SG-SST es la prevención de riesgos laborales ya que, es esencial en todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector, para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Las PYMEs enfrentan desafíos particulares, como recursos limitados y falta de conocimiento especializado. Es crucial adaptar los programas de prevención a las necesidades de estas empresas y promover una cultura de seguridad. La colaboración entre empresas y la adopción de soluciones sostenibles son clave para abordar los riesgos laborales de manera efectiva (Arl Sura, 2024)

Se ha logrado evidenciar que hay un porcentaje bastante considerable ya que gran parte de los colaboradores no cuentan con la información adecuada para proceder con sus actividades de forma efectiva y segura, en la investigación se evidencia que generalmente en las empresas de 1 a 10 trabajadores con riesgo I II III son empresas familiares, empresas en las que la mayoría de los colaboradores no trabajan en las instalaciones, motivo por el cual no se logra llevar a cabo o implementar capacitaciones para los el personal, esta es una de las problemáticas más frecuentes y por la que no es posible tener una adecuada formación en SST por ende se impide el cumplimiento de la norma y más probabilidad de accidentalidad en los trabajadores (Escobar, 2021).

Por otro lado, la seguridad social abarca: salud, pensión y riesgos laborales para garantizar la calidad de vida de los ciudadanos. Los empleadores deben asociar a los trabajadores a EPS, fondos de pensión y ARL. Los aportes de los empleados y empleadores son fundamentales para sostener este sistema. La cotización mensual de salud y pensión para los empleados es del 4% de su salario, mientras que los empleadores contribuyen con un 8.5% y un 12% respectivamente. Los riesgos laborales son cubiertos totalmente por el empleador, variando los aportes según el nivel de riesgo. Las obligaciones del empleador incluyen proveer instrumentos adecuados de trabajo, promover medidas preventivas y hacer cumplir normativas de salud y seguridad laboral. Los trabajadores deben informar sobre su estado de salud, cumplir normativas y participar en capacitaciones para la prevención de accidentes. Ambos, empleadores y trabajadores, juegan roles cruciales en mantener la efectividad del sistema de seguridad social y salud laboral en Colombia (Cornabis, 2021).

## **Desafíos**

Aunque se cuenta con un sistema normativo y afiliación a seguridad social que se debe llevar a cabo, en la actualidad diferentes industrias o empresas enfrentan desafíos en la implementación del SG-SST, por ejemplo:

1. Energy logística y transporte S.A.S del sector transporte y ubicada en la ciudad de Bogotá, Se plantea la responsabilidad de los auditores en evaluar el impacto del SG-SST en todos los niveles de la organización, incluyendo a terceros. Se examina cómo el cumplimiento de requisitos por parte de empresas contratantes afecta la autonomía en la ejecución del SG-SST en Energy Logística y Transporte S.A.S. Los objetivos se centran en analizar la injerencia de los contratantes en el bienestar laboral de Energy Logística y Transporte S.A.S. y proponer acciones de mejora para identificar los desafíos que se puedan presentar en el transporte de mercancías, teniendo presente el SG-SST (Jimenez, 2022).

2. Un reporte realizado por la Universidad ECCI a la Editorial Atenea, en el que logró evidenciar la falta de implementación del sistema SST en las organizaciones y no solo su implementación sino el seguimiento oportuno que se le debe realizar, si desde la Gerencia no se realiza este seguimiento y control de cumplimiento simplemente el sistema no se tendrá en cuenta por los colaboradores lo que trae para la empresa bastantes riesgos laborales y poca estabilidad laboral, esta es una compañía editorial en la que se busca implementar una mejora, ya que cuenta con el sistema pero no se le ha dado el oportuno seguimiento y control y se encuentra desactualizado, llevando a cabo esta mejora se lograra que la empresa cuente con un sistema implementado completamente actualizado y listo para darle cumplimiento por parte de todos sus colaboradores (Correa, 2022).

3. Algunas empresas del sector de servicios (entidades financieras, instituciones educativas, prestadoras de servicio de salud, etc.) se identifica que algunas organizaciones no profundizan en implementar la seguridad y salud en el trabajo, es por ello que se pretende persuadir a las organizaciones para que lo puedan implementar garantizando el bienestar y la salud de cada persona, es fundamental que los procesos y actividades en las que vayan a incurrir para poder llevar a cabo SG-SST sean analizadas desde un perspectiva preventiva para impedir o minimizar los incidentes, accidentes o enfermedades laborales que pueda contraer el colaborador, adicional se es consciente de que no es suficiente adherirse o regirse al marco legal para evitar los eventos no deseados, es por ello que se busca una mejora continua que abarque mejores resultados de los que ya están establecidos (Herrera, s.f.).

4. En el sector manufacturero se puede evidenciar como es de indispensable el SG-SST para el área de construcción donde vemos el alto índice de accidentalidad por no tener dicho sistema, adicional que las organizaciones no están haciendo el debido proceso de reportar la siniestralidad ante las entidades reguladoras o supervisoras para que estas a su vez trabajen de la mano y creen soluciones para la reducción de los incidentes o accidentes laborales, cabe resaltar que este sector es de gran importancia para la economía del país ya que representa un 6,7% del PIB, es por ello que las organizaciones deben garantizar las condiciones para realizar este tipo de labores (Paola, 2014)

5. EMPROCIV LTDA, esta es una compañía que aunque lleva largo tiempo en la industria Manufacturera, no cuenta con una correcta implementación del SG-SST, lo que le ha traído consecuencias con sus colaboradores, la solución que nos brindan en este caso es poder implementar el sistema de forma correcta, realizando las respectivas capacitaciones tanto a colaboradores como a Gerencia y realizar de forma oportuna el control de toda la gestión realizada, recordar que no es solo implementar el sistema sino que hay que hacer un seguimiento y actualización constante a todo lo que se está llevando a cabo con las mismas (Serrano, 2020).

6. En el sector transporte se caracteriza por 3 factores que influyen en la eventualidad de los sucesos viales, los cuales son mecánicos, físicos y humanos, siendo el humano el factor más determinante en la ocurrencia de la siniestralidad vial, ya sea por imprudencia, negligencia o impericia, por lo cual hace que para este sector haya un mayor foco de atención por parte de los entes reguladores y supervisores de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para que se mitigue la siniestralidad vial, a través de un modelo que permita identificar el desempeño y los

resultados de procesos mediante auditorías que proporcionen relacionar una mejora continua del SG-SST (Rodríguez, 2020).

7. También se realizó una investigación en el sector educativo, sobre estudiantes que asisten a centros de capacitaciones, su perspectiva y demás frente a la temática de la GS-SST, la preocupación de los mismos es bastante alta ya que actualmente se cuenta con un alto índice de riesgos en las empresas y centros de formación, no se aplican de manera oportuna el sistema, lo que es bastante preocupante para quien asiste a estos lugares bien sea para formarse, capacitarse o para desempeñar labores como profesional, estudio que nos permite evidenciar problemáticas e implementar mejoras y dar cumplimiento a la norma como lo requiere Ministerio de Trabajo (Riel, 2014).

Así también uno de los desafíos que impacta la implementación del SG-SST es el ausentismo laboral, el cual se remonta a la época del feudalismo donde los trabajadores de las fábricas no asistían debido al consumo de una bebida alcohólica, adicional en el siglo XVIII los empleados de las industrias textiles abandonan sus puesto de trabajos esto debido a las extensas jornadas laborales, con base en los antecedentes históricos hoy en día se siguen presentando ausentismos en las organizaciones por diferentes factores ya sea médico, psicológico, social, económico, etc. por lo cual implica pérdidas para las organizaciones tanto en el recurso humano, como operativo y de costo, pero a diferencia de la antigüedad hoy se cuenta con herramientas necesarias para reducir el ausentismo laboral (Sánchez, 2015).

Por otro lado, la falta de implementación oportuna del SG-SST puede acarrear graves consecuencias para las empresas. Esto incluye la pérdida de contratos con el Estado y una disminución en las ventas. Además, pueden enfrentar multas y sanciones significativas por incumplimiento. El SG-SST se convierte en un requisito indispensable para realizar negociaciones y contratos con proveedores y contratistas. Las inspecciones del Ministerio de

Trabajo pueden resultar en multas adicionales si no se evidencian avances significativos en la implementación. Esta falta de cumplimiento no solo afecta a los empleadores, sino también a trabajadores, contratistas, proveedores y visitantes, poniendo en riesgo su seguridad y salud laboral. Es esencial comprender la importancia de implementar adecuadamente el SG-SST para evitar repercusiones legales y proteger a todos los involucrados en el entorno laboral (Acevedo, 2021).

Sin embargo según un estudio realizado a nivel Nacional, actualmente se cuenta con un 87% (alto) en el que se evidencia que la mayoría de las empresas cuentan con la implementación del sistema pero no hay un seguimiento y control o capacitaciones del mismo dentro de ellas, motivo por el cual la calificación en algunas de las empresas es muy baja en varios de sus procesos, ya que muchas de ellas solo por cumplimiento de norma lo implementan pero no se actualiza, ni se le hace control, por ende sus procesos no se llevan a cabo adecuadamente y son empresas con bastante riesgo laboral, estos son los motivos por los que se sugiere el control y seguimiento por parte de entidades vigiladas y por parte de la Gerencia también, ya que quien se ve altamente perjudicada es la empresa y por supuesto el colaborador (Quintero, s.f.)

Por ende, una revisión exhaustiva sobre la implementación y el mantenimiento de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), centrándose en el contexto colombiano. Se destaca la importancia de las PYMES en la economía y la generación de empleo, pero también se señala que enfrentan desafíos significativos en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Se mencionan diversas normativas colombianas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que establecen estándares mínimos para la implementación del SG-SST. Sin embargo, se resalta que muchas PYMES enfrentan dificultades para cumplir con estos estándares, lo que se refleja en un estudio



que encontró que la mayoría de las empresas no alcanzan el nivel mínimo de cumplimiento. Se identifican varios desafíos que enfrentan las PYMES para implementar y mantener un SG-SST, como el bajo compromiso gerencial, la falta de comprensión normativa, la escasa cultura de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Además, se mencionan factores externos, como la pandemia de COVID-19, que han exacerbado estos desafíos (Acevedo, 2021).

Fortalecer la gestión interna y mejorar el bienestar de los empleados para que las organizaciones sean competitivas en un mercado dinámico. Se enfoca en la implementación de sistemas de gestión que promuevan buenas prácticas, prevención de riesgos laborales y mejora de condiciones de trabajo. Se destaca la necesidad de evaluar exhaustivamente estos sistemas para identificar áreas de mejora. Además, se mencionan diferentes metodologías y herramientas para evaluar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como estudios que diseñan instrumentos específicos para este fin. Se discuten también modelos de madurez de gestión en seguridad y salud laboral. El texto resalta la importancia de integrar la gestión de seguridad y salud en el trabajo con otros procesos organizacionales y motivar a los empleados para mejorar el desempeño laboral (Pardo, 2023).

Finalmente, las organizaciones deben tener en cuenta los patrones de comportamiento de seguridad de los trabajadores, para que de esta manera se pueda analizar y evaluar antecedentes históricos retrospectivos y prospectivos con los cuales se pueda lograr un comportamiento seguro, adicional mediante la observación e intervención se implementa los cambios requeridos tanto en retroalimentación como reforzamiento positivo, para que pueda tener éxito la implementación de PGSBC se debe ser cuidadoso que este no sobrepase aquellas funciones y responsabilidades de los encargados de realizar dicha gestión que con lo cual se busca sea un instrumento sólido y con el pasar del tiempo intervengan menos en las decisiones (Martinez, 2011).

## **Identificación**

En la actualidad el desarrollo del SG-SST ha tomado fuerza, debido a que los entes reguladores han evidenciado que en las organizaciones o empresas no se está desarrollando de manera correcta por diversos factores como: infraestructura, económicos y sociales. Lo que llevaría a investigar e identificar los posibles desafíos que impiden la implementación del SG-SST en las organizaciones a nivel Bogotá.

Cabe resaltar, según un reporte de la cámara de comercio de Bogotá, “en febrero de 2024, el total de empresas con matrícula mercantil activa y vigente en Bogotá fue de 441.574, y que en los dos primeros meses del año 2024 se crearon 13.972 empresas” (Ramírez, 2024) Párrafo 2, por ende, estas nuevas empresas deben implementar el SG-SST desde el primer día de funcionamiento, según las disposiciones legales.

## **Planteamiento del problema**

¿Cuáles son los desafíos que impiden la correcta implementación del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones de Bogotá?

## **Justificación**

Si consideramos que la función principal de la implementación del SG-SST dentro de las organizaciones es mejorar y asegurar la calidad de vida de las partes involucradas, es importante que las empresas implementen este sistema de gestión para garantizar un entorno seguro y amigable.

Por otro lado, entendemos que la función principal de las empresas es producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades y demandas del mercado, como la generación de empleo, aunque también es importante entender que las empresas deben cumplir con requisitos legales establecidos en el código sustantivo del trabajo y la ley 100 de 1993 en materia de seguridad social.

No obstante, todos los requisitos legales que están sometidas las empresas suponen un pilar fundamental para la correcta planificación y ejecución de un SG-SST que proporciona a las compañías la tranquilidad de saber que está invirtiendo en recursos que apuntan a la disminución de los accidentes laborales, ausentismos y pérdidas de vidas. De ahí, radica la pertinencia de llevar a cabo el presente artículo de investigación para dar a conocer a las empresas que existen unos requisitos legales que se deben cumplir, donde encontrarán desafíos en la implementación pero que al final del ejercicio son esenciales para la compañía (implementación del SG-SST).

### **Objetivo general**

Identificar los principales desafíos que enfrentan las empresas en Bogotá al implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Objetivos específicos**

- Definir los principales desafíos en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas bogotanas.
- Investigar cómo las empresas de Bogotá están implementando SG-SST.
- Analizar en detalle el cumplimiento de la implementación SG-SST en las empresas bogotanas.

## **Metodología**

### **¿Qué métodos utilizaron para obtener los datos del trabajo?**

La metodología empleada para recopilar los datos fue a través de una encuesta realizada a 10 tipos de empresas de diferentes sectores económicos en la ciudad de Bogotá, con el fin de establecer los desafíos o barreras al momento de implementar el SG-SST, cabe resaltar que la encuesta fue respondida por personal con conocimiento en SST.

### **Formato de encuesta realizada:**

Estimado/a participante,

Gracias por dedicar unos minutos a completar esta encuesta. El propósito de este estudio es identificar los principales desafíos que enfrentan las empresas en Bogotá al implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Sus respuestas son fundamentales para comprender mejor esta problemática y proponer posibles soluciones. La encuesta es anónima y confidencial.

### **Datos del encuestado**

Marque con una X el sector al que pertenece su empresa

- Manufactura
- Servicios
- Comercio
- Transporte

¿Qué cargo desempeña en la empresa actualmente?

- Gerente general
- Profesional de SST
- Profesional de HSEQ
- Jefe de Brigada
- Presidente de COPASST

Marque con una X la norma con la que se lleva a cabo el cumplimiento de SG-SST en su organización

- Resolución 0312 de 2019
- Decreto 1072 de 2015
- ISO 45001 de 2018

1. ¿La falta de recursos financieros es un desafío importante en la implementación del SG-SST en nuestras empresas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿La resistencia a la adaptación al cambio por parte del personal, dificulta la implementación del SG-SST?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿La complejidad de los requisitos legales y normativos es un obstáculo en la implementación del SG-SST?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿La falta de capacitación y formación adecuada del personal dificulta la implementación efectiva del SG-SST?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral

- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿La falta de compromiso de la alta dirección afecta negativamente la implementación del SG-SST?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. ¿La falta de seguimiento y evaluación de las medidas implementadas dificulta la mejora continua del SG-SST?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



7. ¿Considera que la rotación de personal en las organizaciones afecta la implementación adecuada de SG-SST?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¡Muchas gracias por su participación! Sus opiniones son extremadamente valiosas para este estudio.

**Enlace de ingreso a la encuesta:**

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfKbC6VtM1Ms7vp9H1A4BeDhE26IPRWZJfVRvMsVmuPCwuaw/viewform>

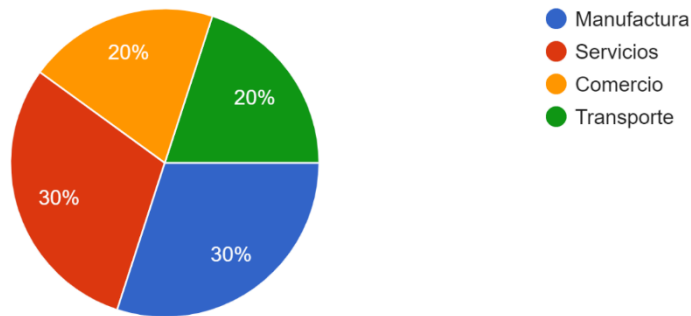
### **Tipo y enfoque de investigación**

**Enfoque Cuantitativo:** Se utilizó para lograr obtener una medición estadística y analizar el patrón de las diferentes organizaciones encuestadas.

## Resultados y Análisis

Marque con una X el sector al que pertenece su empresa

10 respuestas



*Ilustración 1 Sector empresarial (Propio, 2024)*

Como se evidencia en la ilustración 1, diferentes sectores económicos participaron en la investigación realizada sobre la implementación del SG-SST, donde un 60% corresponde a Manufactura y Servicios y el 40% restante se obtuvo de los sectores Comercio y Transporte. Así mismo se tuvieron presentes los distintos sectores debido a que en el marco teórico se logra evidenciar que diferentes empresas (sectores) presentan dificultades en la implementación del SG-SST.

### ¿Qué cargo desempeña en la empresa actualmente?

10 respuestas

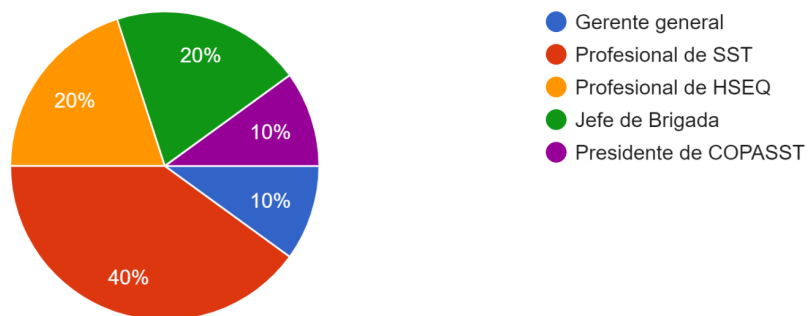


Ilustración 2 Cargo (Propio, 2024)

Ahora bien, teniendo en cuenta la encuesta realizada, se refleja la participación de los diferentes cargos desempeñados en las organizaciones, donde un 40% pertenece a Profesionales en SST, otro 40% son jefe de brigada y profesional de HSEQ, finalizando con 20% cargos de Gerente general y presidente de COPASST (ver ilustración 2).

Marque con una X la norma con la que se lleva a cabo el cumplimiento de SG-SST en su organización

10 respuestas

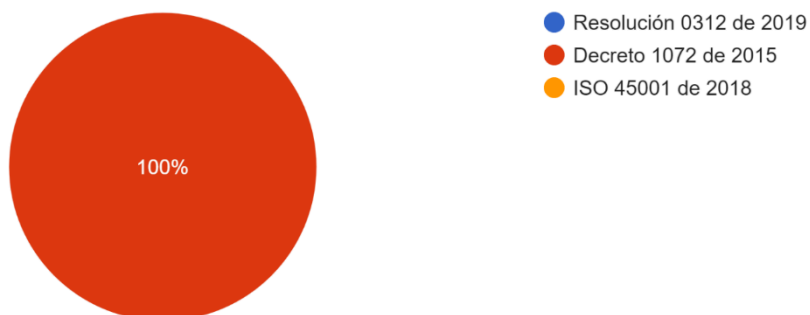


Ilustración 3 normas (Propio, 2024)

No obstante, teniendo presente el marco teórico y la encuesta realizada, el SG-SST se implementa con el Decreto 1072 del 2015, así mismo el 100% de los encuestados reafirma lo mencionado (ver ilustración 3).

1. ¿La falta de recursos financieros es un desafío importante en la implementación del SG-SST en nuestras empresas?

10 respuestas

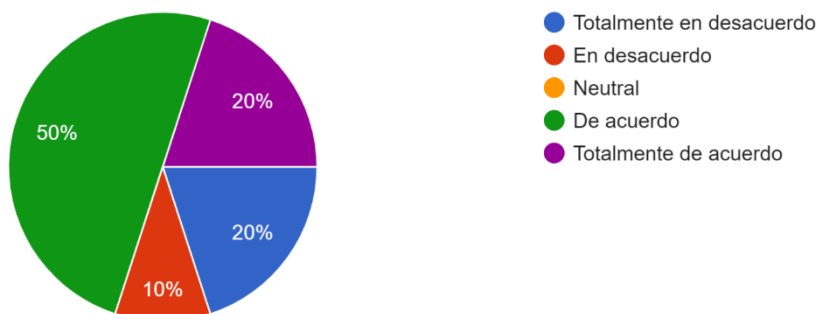


Ilustración 4 Recursos financieros (Propio, 2024)

Considerando los resultados reflejados se prueba que la falta de recursos financieros es un factor que incide en la implementación del SG-SST, no obstante, un 30% de los encuestados estima que no es un causante para llevar a cabo el desarrollo del sistema (ver ilustración 4).

2. ¿La resistencia a la adaptación al cambio por parte del personal, dificulta la implementación del SG-SST?

10 respuestas

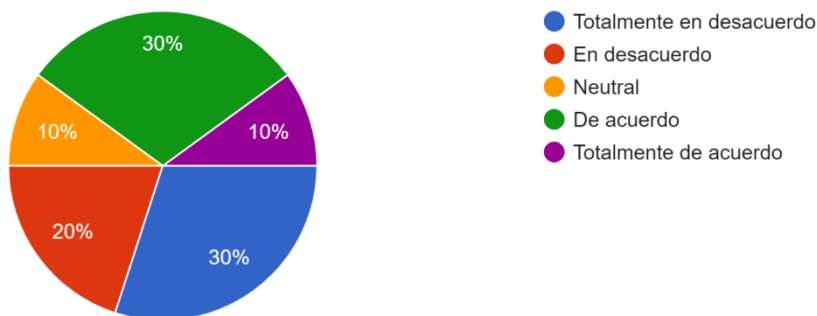


Ilustración 5 Adaptación al cambio (Propio, 2024)

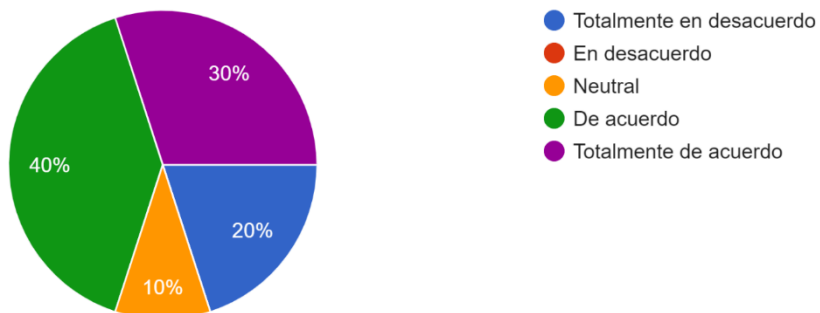
Por otro lado, según la encuesta realizada se justifica que hay una gran proporción que contempla como circunstancia la resistencia de los empleados para poder llevar a cabo el SG-SST, sin embargo, también se refleja que no es exacto que esta circunstancia impida la implementación SG-SST (ver ilustración 5).

**Discusión:** En una investigación realizada por la universidad militar establece:

Si los colaboradores no toman estas medidas en serio y las aplican en sus actividades diarias se complica todo el proceso de cumplimiento en la norma en materia SST, por lo que vendrían sanciones y multas para la empresa, es por esto que se requiere de un seguimiento, control y formación por parte de las Gerencias, mientras que el colaborador se comprometa a cumplir todas las políticas que tiene SG-SST, evitando accidentes, riesgos y demás que se puedan presentar al momento de ejecutar tareas y funciones (Díaz, 2018), teniendo presente el análisis y el resultado de la investigación se concluye que la afirmación anterior no es del todo 100 % correcta, esto debido a que en la investigación hay división en la pregunta realizada.

3. ¿La complejidad de los requisitos legales y normativos es un obstáculo en la implementación del SG-SST.?

10 respuestas



*Ilustración 6 Requisitos legales (Propio, 2024)*

Se evidencia que para las empresas los requisitos tanto legales como normativos son una gran dificultad para poder dar cumplimiento y aplicación a el SG-SST. por otra parte, algunas organizaciones no lo ven de esa manera siendo una minoría las cuales implementan de manera idónea el SG-SST (ver ilustración 6).

4. ¿La falta de capacitación y formación adecuada del personal dificulta la implementación efectiva del SG-SST.?

10 respuestas

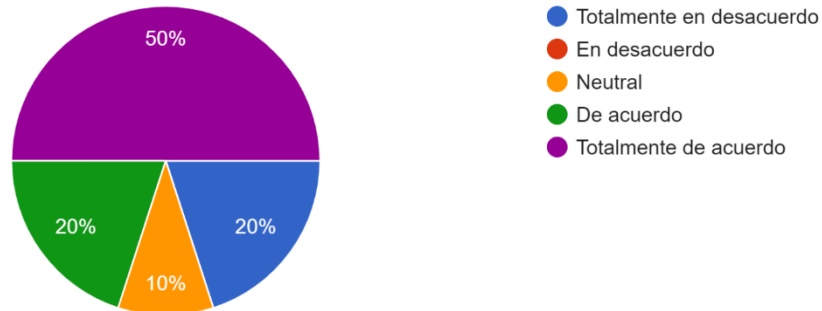


Ilustración 7 Capacitación y formación (Propio, 2024)

En atención a la participación de la encuesta, se obtuvo que el 70% considera que la falta de capacitación y formación es indispensable para dar cumplimiento al desarrollo e implementación del SG-SST en las organizaciones, sin embargo, un 20% contempla que no es relevante la capacitación y formación, así mismo un 10% se encuentra en un punto imparcial (ver ilustración 7).

5. ¿La falta de compromiso de la alta dirección afecta negativamente la implementación del SG-SST ?

10 respuestas

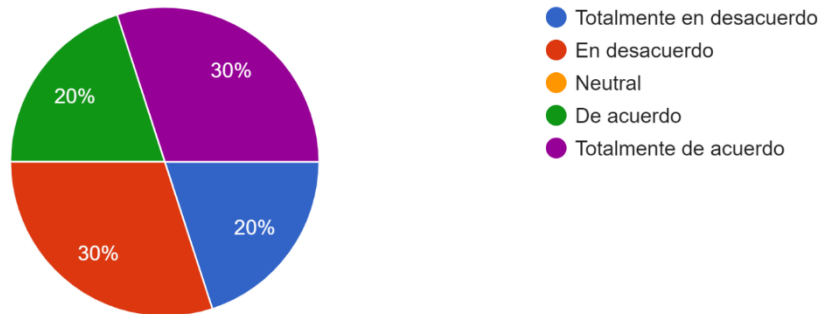


Ilustración 8 Compromiso de la alta dirección (Propio, 2024)

En vista de los resultados reflejados en la encuesta realizada, el 50% de los participantes consideran que la falta de compromiso de la alta gerencia impacta de manera negativa para la implementación del sistema, mientras que el 50% restante no lo tienen contemplado para el desarrollo y cumplimiento de SG-SST (ver ilustración 8).

**Discusión:** Es importante aclarar que con el fin de dar cumplimiento a la norma y llevar a cabo un buen desarrollo de SG-SST en las organizaciones, es fundamental el acompañamiento y control no solo por parte de los profesionales de SST sino también de la alta Gerencia, ya que es de allí que parten todas las decisiones e implementaciones que se lleven a cabo en la organización, teniendo en cuenta un estudio realizada por: Monsalve en el que indica que “El SG-SST requiere una visión más estratégica por parte de la empresa y una acción más convincente por parte de los profesionales del área” (Monsalve, 2016), lo que permite evidenciar que las empresas cuentan con varias dificultades para llevar a cabo de forma correcta el SG-SST y dependen de muchos factores para que esta se cumpla, entre ellas la falta de compromiso por parte de la Gerencia y el resto de líderes de procesos, dejando todo en manos de la persona a cargo de SST, es claro e importante tener en cuenta que desde la Gerencia hasta los colaboradores todos deben contar con la respectiva formación y capacitación para dar lugar al cumplimiento de la norma, de esta manera cumplimiento efectivo de indicadores de



desempeño, estabilidad laboral, menor riesgo laboral, más posicionamiento en el mercado laboral como empresa, calidad y estabilidad para todos.

6. ¿La falta de seguimiento y evaluación de las medidas implementadas dificulta la mejora continua del SG-SST.?

10 respuestas

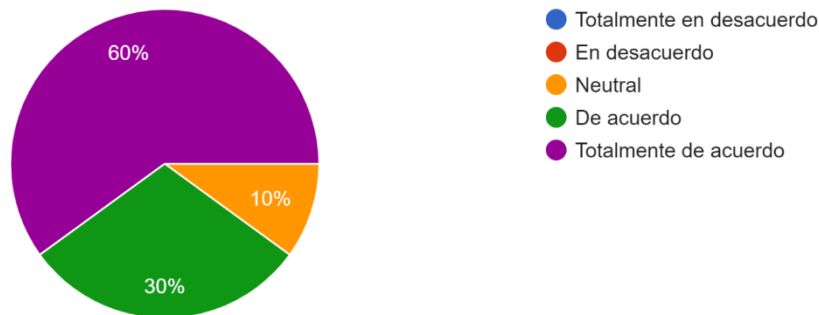


Ilustración 9 falta de seguimiento (Propio, 2024)

Los resultados arrojan que un 90% considera que la falta de seguimiento y evaluación del SG-SST si afecta para el cumplimiento y desarrollo de este, mientras que solo un 10% se encuentra en desacuerdo. Según la encuesta realizada nos permite afirmar la importancia que tiene implementar el sistema y no solo llevarlo a cabo sino la realización del seguimiento y control al mismo, tal como se indicó en la investigación realizada por: Universidad Libre en la que se indica que:

Para la implementación del SG-SST según el Ministerio de trabajo, 2014 se deben seguir un mínimo de 10 pasos: Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos. Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo Paso 4. Plan de Trabajo Anual del SG-SST y asignación de recursos Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST. Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Paso 7.

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

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las

disposiciones del SG-SST. Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST. Paso 10.

Acciones preventivas o correctivas (Quintero, s.f., pp 2).

7. ¿Considera que la rotación de personal en las organizaciones afecta la implementación adecuada de SG-SST?

10 respuestas

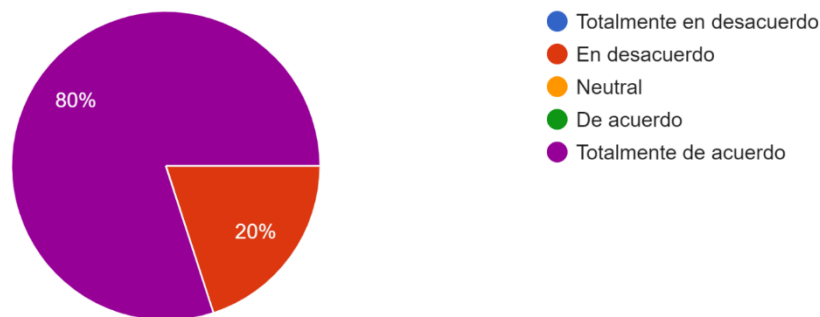


Ilustración 10 Rotación del personal (Propio, 2024)

En conclusión, del resultado obtenido por parte de la encuesta, se observa que las organizaciones ven en la rotación del personal un elemento trascendental para poder poner en marcha y consolidar un efectivo desarrollo de SG-SST, por otra parte, una menor proporción de las organizaciones considera que este no es un factor esencial para poder implementar el SG-SST.

Con base en lo anterior, también podemos afirmar que los datos obtenidos mediante unos estudios realizados afirman que la rotación del personal si influye en la implementación adecuada del SG-SST, algunos estudios son:

1. La rotación del personal hoy en día refleja un incremento significativo impactando negativamente las organizaciones ya que al tener una alta rotación se pierde todo tipo de recursos, es por ello que las empresas están diseñando y trabajando en aquellas estrategias que permitan atraer y retener el talento humano garantizando el cumplimiento de los objetivos organizacionales, para ello habrá que desarrollar políticas de talento humano las cuales se adopten las exigencias del mercado laboral y rediseñando puestos de trabajo para que se vuelvan más atractivos y agradables. adicional a esto se debe tener presente temas como la selección, inducción, capacitación, planes de carrera y desarrollo personal, con lo cual se obtendría un excepcional capital humano (Pinto, 2019).

2. La rotación de personal aparte de afectar procesos, áreas, clima laboral, también tiene un impacto económico debido a que hay que desarrollar nuevamente estrategias para suplir esa vacante que queda expuesta y esto repercute en una reclutamiento, vinculación, capacitación, insatisfacción del cliente, etc. es por ello que las organizaciones deben motivar y alinear estrategias que permitan retener ese recurso humano que se dispone para que estos factores impactan cada vez menor los costos de la empresa, logrando consolidar un clima y ambiente laboral en el cual todo los colaboradores se sientan acogidos y estimulados para alcanzar los objetivos trazados por la organización (Viñán, 2015).

## Conclusión

En conclusión, se han identificado diversos desafíos que pueden obstaculizar la efectiva implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las organizaciones. Estos desafíos incluyen la escasez de recursos financieros, la resistencia al cambio, la complejidad de los requisitos legales y normativos, la falta de capacitación del personal, la falta de compromiso por parte de la alta gerencia, la ausencia de seguimiento y evaluación de las medidas implementadas, así como la rotación del personal, entre otros, tal como se ha demostrado en el estudio realizado.

Es crucial tener en cuenta que la implementación del SG-SST debe llevarse a cabo y ser monitoreada de manera independiente a pesar de estos desafíos. Además, el artículo contribuye a ampliar la comprensión de estas problemáticas, las cuales son muy reales. Sin embargo, es importante destacar que la rotación del personal emerge como el desafío más significativo que dificulta el proceso.

Ampliando el tema de la rotación, factor con mayor incidencia en la implementación SG-SST, la teoría de Maslow sugiere que las empresas deben comprender y abordar las necesidades de sus empleados para retenerlos. Incluir esta teoría en las organizaciones permitirá diseñar estrategias adecuadas para contar con el talento humano idóneo, creando un entorno laboral que promueva el bienestar y el desarrollo personal y profesional de sus empleados (Madero, 2023).

**Limitante:**

La investigación se vio limitada al analizar solo 10 empresas en Bogotá, mientras que la ciudad cuenta con más de 441,574 registradas. Esta restricción implica un posible sesgo hacia ciertos sectores o tipos de empresas, lo que podría comprometer la generalización de los resultados obtenidos. Para garantizar una mayor representatividad y validez de los hallazgos, resulta imperativo ampliar la muestra de investigación, incluyendo un espectro más amplio de empresas y abarcando un porcentaje significativamente mayor del panorama empresarial de la ciudad. Esta ampliación permitiría capturar una diversidad más amplia de prácticas, desafíos y tendencias dentro del contexto empresarial local, brindando así una base más sólida para la formulación de conclusiones y recomendaciones pertinentes. Además, al aumentar el tamaño de la muestra, se fortalecerá la robustez estadística del estudio, mejorando la confiabilidad y la precisión de los resultados obtenidos.

## Referencias

- Acevedo, L. D. (01 de 12 de 2021). *RETOS DE LAS PYMES PARA IMPLEMENTAR Y MANTENER UN SG-SST*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13995/1/TE.RLA\\_AcevedoP%C3%A9rezLuzDary\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13995/1/TE.RLA_AcevedoP%C3%A9rezLuzDary_2021)
- Arias, C. A. (09 de 11 de 2021). *Elaboración del presupuesto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://inchecksas.com/elaboracion-del-presupuesto-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Arl Sura. (2024). *La importancia de la prevención de riesgos en las pymes*. Obtenido de <https://www.arsura.com/index.php/component/content/article/66-centro-dedocumentacion-anterior/prevencion-de-riesgos-/409--sp-31629>
- Castañeda, C. A. (01 de 07 de 2023). *Sector microempresarial vulnerable ante el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, una metodología para reducir esta brecha*. Obtenido de <https://web-p-ebscohost-com.zproxy.cun.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=cdb3c9b1-6f9c-4912-8101-c968c9014228%40redis>
- Cornabis. (26 de 02 de 2021). *RESPONSABILIDADES DE UN EMPLEADOR EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL*. Obtenido de <https://www.cornabis.com/es/responsabilidades-seguridad-social>
- Correa, J. O. (27 de 09 de 2022). *Propuesta del Plan de Mejora para el SG-SST*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3061/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, I. J. (07 de 2018). *LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18111/Pen%CC%83aDiazIrmaJohanna2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Editorial SafetYA. (03 de 11 de 2023). *Consecuencias de no implementar el SG-SST a tiempo*. Obtenido de <https://safetya.co/consecuencias-de-no-implementar-sg-sst-tiempo/>
- Escobar, A. C. (2021). *Problemas Frecuentes para la Implementación de los Estándares Mínimos del SG-SST*. Obtenido de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43694/AnzolaEscobarAdrianaCatalina2022\\_PDF.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43694/AnzolaEscobarAdrianaCatalina2022_PDF.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Fuquen, S. C. (27 de 11 de 2021). *Análisis de la evolución de la normativa del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13988/1/TE.RLA\\_%20Calder%C3%B3nSergio-%20L%C3%B3pezJhostin\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13988/1/TE.RLA_%20Calder%C3%B3nSergio-%20L%C3%B3pezJhostin_2021)
- Herrera, H. (s.f.). *Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3374/337428493003.pdf>
- Jimenez, A. (2022). *DIFICULTADES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN*. Obtenido de

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2531/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Jiménez, E. (15 de 10 de 2016). *Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/257/25749951007/html/>
- Lizarazoa, C. (2018). *BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN*. Obtenido de [https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf)
- Madero, S. G. (01 de 01 de 2023). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano*. Obtenido de <https://web-p-ebshost-com.zproxy.cun.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=c4e30f08-8511-41b4-8d29-0714b8396b46%40redis>
- Martinez, R. (01 de 04 de 2011). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión exitosas*. Obtenido de <https://web-p-ebshost-com.zproxy.cun.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=c1d10feaf-1fa5-43e2-a60a-3ecdca3a0015%40redis>
- Monsalve, N. d. (12 de 2016). *Razones del incumplimiento de los Controles de Seguridad en el Trabajo en Empresas Colombianas*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000300154](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300154)
- Oropesa, C. M. (12 de 2012). *Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores*. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382012000200006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006)
- Paola, T. (01 de 01 de 2014). *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo durante la construcción de obras de infraestructura vial en los departamentos de Atlántico, Magdalena y Bolívar*. Obtenido de <https://web-p-ebshost-com.zproxy.cun.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=ad8dd72-1203-4499-9984-b7c81c58c9a7%40redis>
- Pardo, R. (01 de 07 de 2023). *Métodos e instrumentos para la evaluación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Revisión de literatura*. Obtenido de <https://web-p-ebshost-com.zproxy.cun.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=c2be54eb-83eb-4573-9487-1d52e71a433b%40redis>
- Pérez, L. D. (01 de 12 de 2021). *Factores que condicionan la implementación y mantenimiento de los Sistemas de Gestión SST*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13995/1/TE.RLA\\_AcevedoP%C3%A9rezLuzDary\\_2021](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13995/1/TE.RLA_AcevedoP%C3%A9rezLuzDary_2021)
- Pinto, K. J. (2019). *ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/MenesesPintoKelyJohanna2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Propio. (2024). Bogotá.

- Quintero, C. L. (s.f.). *DIAGNOSTICO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19233/ART.%20Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Ramírez, J. L. (13 de 03 de 2024). *observatorio desarrollo economico*. Obtenido de <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/dinamica-empresarial/en-los-dos-primeros-meses-de-2024-se-crearon-13972-empresas>
- Riel, J. (01 de 12 de 2014). *La salud y la seguridad de los alumnos en centros de capacitación profesional: enfoques, representaciones y género*. Obtenido de <https://web-p-ebshost-com.zproxy.cun.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=e31a8d10-3eb3-46e6-94f2-a9cfa4572056%40redis>
- Rodriguez, C. B. (01 de 07 de 2020). *Auditorías de valor al sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en empresas de transporte 1 terrestre de carga seca*. Obtenido de <https://web-p-ebshost-com.zproxy.cun.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=9da3036c-a431-45ca-bcba-877915b65e27%40redis>
- Rojas, W. e. (2019). *FACTORES DE IMPACTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE GESTIÓN*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38263/RodriguezRojasWilliamEnrique2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Pormenorizando%20las%20dificultades%20de%20la,seguridad%20y%20salud%20en%20>
- Sánchez, D. C. (03 de 10 de 2015). *AUSENTISMO LABORAL: UNA VISIÓN DESDE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182/114>
- Serrano, A. N. (03 de 2020). *Apoyo en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa de proyectos civiles Emprociv Ltda*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19552/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Velásquez, C. A. (2017). *IDENTIFICACIÓN DE FACTORES QUE IMPIDEN LA IMPLEMENTACIÓN SG-SST*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10529/1/UVDTE.RLA\\_ForeroCarlos-PuertesMar%C3%ADa-TibochaPaola\\_2017](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10529/1/UVDTE.RLA_ForeroCarlos-PuertesMar%C3%ADa-TibochaPaola_2017)
- Viñán, J. (2015). *Impacto Financiero Y La Rotación De Personal En Las Áreas De Mercadeo Y Operaciones*. Obtenido de <https://knepublishing.com/index.php/KnE-Engineering/article/view/6257/11629>



## Anexos



### ***Encuesta sobre Desafíos en la Implementación del SG-SST.***

Estimado/a participante,

Gracias por dedicar unos minutos a completar esta encuesta. El propósito de este estudio es identificar los principales desafíos que enfrentan las empresas en Bogotá al implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Sus respuestas son fundamentales para comprender mejor esta problemática y proponer posibles soluciones.

La encuesta es anónima y confidencial.

---

osman.luque@cun.edu.co [Cambiar de cuenta](#)



 No compartido

---

\* Indica que la pregunta es obligatoria

---

#### Datos del encuestado

Marque con una X el sector al que pertenece su empresa \*

- Manufactura
  - Servicios
  - Comercio
  - Transporte
- 

¿Qué cargo desempeña en la empresa actualmente? \*

- Gerente general
  - Profesional de SST
  - Profesional de HSEQ
  - Jefe de Brigada
  - Presidente de COPASST
- 

Marque con una X la norma con la que se lleva a cabo el cumplimiento de SG-SST en su organización \*

- Resolución 0312 de 2019
- Decreto 1072 de 2015
- ISO 45001 de 2018

## Cuestionario

---

1. ¿La falta de recursos financieros es un desafío importante en la implementación del SG-SST en nuestras empresas? \*

- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Neutral
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
- 

2. ¿La resistencia a la adaptación al cambio por parte del personal, dificulta la implementación del SG-SST? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿La complejidad de los requisitos legales y normativos es un obstáculo en la implementación del SG-SST? \*

- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Neutral
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
- 

4. ¿La falta de capacitación y formación adecuada del personal dificulta la implementación efectiva del SG-SST? \*

- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Neutral
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
- 

5. ¿La falta de compromiso de la alta dirección afecta negativamente la implementación del SG-SST? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo

6. ¿La falta de seguimiento y evaluación de las medidas implementadas dificulta la mejora continua del SG-SST? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. ¿Considera que la rotación de personal en las organizaciones afecta la implementación adecuada de SG-SST? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Enviar

Borrar formulario

Este formulario se creó en CUN. [Denunciar abuso](#)

Google Formularios