

IMPACTO DEL COVID-19 EN LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EMPRESAS COLOMBIANAS DURANTE 2021

.....

IMPACT OF COVID-19 ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT IN COLOMBIAN COMPANIES DURING 2021



Julián Andrés Martínez-Rincón

Doctorando Administración Gerencial. Máster Universitario en Dirección y Administración de Empresas-MBA. Especialista en Gerencia de Proyectos. Especialista en Salud Ocupacional. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Correo: jamartinezrin@poligran.edu.co; ingenieriahseq@outlook.com

ORCID: ID. 0000-0001-7823-6150

Nacionalidad: colombiano.

Lisbeth García Guerrero

Enfermera y abogada. Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Correo: lgarciag@poligran.edu.co; lisgarcia74@hotmail.com

ORCID: ID. 0000-0001-5333-7406

Nacionalidad: colombiana.

Xiomara Lizeth Gualtero García

Profesional en Gestión de la Seguridad y Salud Laboral. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Correo: xigualtero@poligran.edu.co; xgualtero@gmail.com

ORCID: ID. 0009-0006-3007-0247

Nacionalidad: colombiana.

Angela Viviana García Salamanca

Psicóloga. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Magister en Educación en Formación Doctoral. Docente en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Correo: viviana.garcia@unad.edu.co

ORCID: ID. 0000-0002-5736-4265

Nacionalidad: colombiana.

Palabras clave: barreras, promoción, prevención, pandemia, gestión

Keywords: barriers, promotion, prevention, pandemic, management

INTRODUCCIÓN

Durante la tercera semana de febrero del año 2020, la OMS declaró la enfermedad COVID-19 como una pandemia (Organización Mundial de la Salud, 2020). Según el Instituto Nacional de Salud de Colombia (INS), el primer reporte por COVID-19 a nivel nacional se generó el 6 de marzo del año 2020 y, a partir de esa fecha, se ha propagó por los 32 departamentos del país. En el 2021, los datos del instituto indican que se registraron 5 050 255 casos, de los cuales 128 138 personas fallecieron (Instituto Nacional de Salud, 2023). La pandemia no solo afectó la salud pública colombiana, sino que también afectó la economía colombiana y las dinámicas de las organizaciones. Por su parte, Baquero Suárez y Liñan Solorzano (2020) manifiestan que durante la pandemia se evidenciaron casos de terminación de contratos, disminución salarial y cierre de empresas (Baquero Suárez y Liñan Solorzano, 2020), lo que ha causado una precariedad laboral. Además, el impacto del virus dependerá, en gran medida, de los comportamientos de las personas ante la exposición del virus.

La presente investigación presenta los resultados obtenidos sobre la percepción de los empresarios en cuanto a la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en empresas de Colombia, relacionada con la contingencia que ha suscitado la pandemia por el virus SARS-CoV-2. Su objetivo es conocer las dificultades y la información actual sobre la aplicación del SG-SST en estas empresas, así como las necesidades presentes para dar respuesta a la contingencia, prevenir posibles contagios y proteger a los trabajadores mediante los ambientes de trabajo sanos.

Esto corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y corte transversal, basado en una muestra de 87 empresas de diversos sectores y actividades económicas a nivel nacional. La investigación hace parte de un estudio complementario y en colaboración con la Red Internacional de Formación y Educación en Salud de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) en el marco del proyecto de investigación “Adaptación del protocolo evaluación de riesgos laborales frente al coronavirus (SARS-CoV-2) diseñado por el CGSST de España en su segunda versión con base en la legislación en salud pertinente para Colombia”.

Desarrollo del contenido

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un informe de abril de 2020, indica que los principales riesgos en SST, como consecuencia de la pandemia por COVID-19, están principalmente relacionados con factores de riesgo psicosociales, carga física,

contaminantes químicos y contaminantes físicos. Adicionalmente, sugiere estrategias de prevención y control tanto del contagio como de los factores de riesgos mencionados, tales como distanciamiento social, higiene personal y del entorno físico, capacitación corporativa, uso de elementos de protección personal (EPP), seguimiento a casos potenciales y atención a contagiados, entre otros.

Por su parte, Martín-Fiorino y Reyes (2020) presentan un análisis acerca de las principales implicaciones y desafíos que han tenido que enfrentar diferentes sectores económicos debido a la pandemia por COVID-19. Con respecto a la responsabilidad social corporativa (RSC), hacen referencia al impacto tanto dentro como fuera de las empresas, teniendo en cuenta la necesidad de mitigar las consecuencias presentadas frente a la pandemia.

Adicionalmente, revisan las consecuencias a nivel gerencial y las responsabilidades que se incluyen para la alta dirección. Finalmente, muestran las estrategias implementadas por Jacinda Ardern —primera ministra de Nueva Zelanda— y Angela Merkel —quien fue canciller en Alemania—, quienes son responsables de “una de las gestiones más exitosas en el mundo, en cuanto a enfrentar la pandemia del coronavirus COVID-19” (Martín-Fiorino y Reyes, 2020, p. 7). En esta gestión se pueden encontrar acciones respaldadas por evidencia científica, tales como la implementación de medidas de aislamiento, el estudio y caracterización del virus, el refuerzo a la implementación del trabajo en casa, entre otros.

Situación actual

En Colombia, desde antes de la expedición del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector trabajo, mediante el cual se reglamenta en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), en el cual ya se evidenciaban inconvenientes en las organizaciones a todos los niveles relacionados con la SST. Como consecuencia de la pandemia por el COVID-19, este impacto tuvo un incremento significativo, obligando a las empresas a “reajustar” su modelo de negocio y todo lo que esto implica, asignando recursos financieros, humanos, tecnológicos, entre otros.

Frente al impacto general evidente de la pandemia por COVID-19 en el gremio empresarial, la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI) presentó los resultados acerca de las consecuencias económicas del COVID-19 en las MiPymes, las cuales contemplan la disminución de las ventas y/o ingresos económicos de las empresas, así como del personal y el cierre parcial o total de las empresas

(ACOPI, 2020). Aunque el gobierno de Colombia presentó diferentes opciones para fomentar la reactivación de la economía, las empresas no tuvieron fácil acceso a esto por factores como altas tasas de interés o la imposibilidad de cumplir con todos los requisitos para acceder a los créditos.

Por otra parte, en la Resolución 666 de 2020 —expedida en abril de 2020 por el Ministerio de Salud y Protección Social— se establecieron las condiciones en las que las empresas, con ayuda de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), deben implementar el protocolo general de bioseguridad frente al COVID-19 y las medidas para minimizar los factores que pueden generar la transmisión del virus. Al respecto, Alfonso (2020) publicó un artículo en el que muestra cómo las medidas de bioseguridad establecidas por el Gobierno nacional no son de fácil acceso para toda la población, teniendo en cuenta las barreras socioeconómicas que se presentan en todo el territorio nacional, tales como las precarias condiciones de vivienda, la deficiencia en los servicios de salud y los bajos ingresos económicos, que limitan la capacidad de las familias para obtener los elementos necesarios para prevenir el contagio de COVID-19.

De igual forma, Vera Ríos (2020), partiendo de la necesidad de reevaluar el riesgo relacionado con la carga física debido a la pandemia por COVID-19, presenta la gestión del cambio como herramienta de la norma ISO 45001:2018, la cual es útil para mitigar el impacto y los cambios que se generaron en aspectos como los hábitos básicos de actividad física y de sueño, la adecuación de puestos de trabajo para implementar nuevas modalidades como el trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo, así como la incomodidad asociada por el ruido y la iluminación, entre otros ejemplos.

Por otro lado, Peña (2020) presenta un resumen acerca de las variables a tener en cuenta en el SST con respecto a la implementación de los protocolos de bioseguridad en las empresas, así como el cambio a la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo en muchas empresas. Adicionalmente, expone las herramientas necesarias para cumplir con las actividades y responsabilidades requeridas de manera similar a cómo se desarrollaban en la oficina.

Por su parte, Jaimes Cagua (2021), mediante una revisión bibliográfica realizada en el 2020, analiza los cambios producidos por la pandemia por COVID-19 en el SG-SST del sector de la construcción en Colombia, presentando como resultado varias recomendaciones, entre las que se destacan la implementación de las medidas establecidas por el Gobierno nacional, así como el seguimiento al personal contagiado.

Todo lo anterior evidencia que, por una parte, los gobiernos a nivel mundial han trabajado en conjunto con el fin de mitigar, disminuir y/o eliminar los efectos de la pandemia

por COVID-19, incluso en un tiempo récord. Al ser este un virus desconocido, obliga a trabajar con base en el “ensayo y error” y, de acuerdo con los resultados obtenidos, encontrar la mejor opción que permita darle solución a los inconvenientes que día a día se presentan.

En lo que respecta a Colombia, el Gobierno nacional ha establecido una serie de estrategias para que las empresas implementen y se puedan mitigar los efectos económicos, laborales y de contexto interno, por citar algunos ejemplos. Así mismo, se cuenta con métodos que han mostrado eficacia en sus resultados, los cuales están relacionados con la prevención del contagio y el fortalecimiento del control del virus en el territorio nacional, de manera individual y grupal.

Cabe resaltar el compromiso de las diferentes ARL con la implementación y seguimiento de las medidas orientadas a disminuir y controlar los efectos de la pandemia por COVID-19, tanto al interior de las organizaciones como en el entorno externo de los trabajadores. Este compromiso se refleja en el acompañamiento y en la asesoría a las empresas en la implementación del protocolo de bioseguridad, así como en la ejecución de capacitaciones y actividades de sensibilización relacionadas.

En Colombia, durante el 2020 se realizaron diferentes estudios y análisis acerca del impacto de la pandemia por COVID-19 en la industria nacional, evidenciando lo siguiente:

- En abril de 2020, la Red de Cámaras de Comercio liderada por Confecámaras realizó una encuesta para medir el impacto económico de la pandemia por COVID-19, en la que se tuvieron en cuenta variables como “estrategias de respuesta frente a la contingencia, capacidad financiera, ventas, insumos y suministros, precios, capacidad financiera, empleo, opinión del gobierno” (Cámara de Comercio de Bogotá, 2020, p. 2). El Capítulo Bogotá expone un informe en el que se refleja que las MiPymes representan el mayor porcentaje de empresas afectadas, principalmente de los sectores de industria, comercio y servicios.
- En diciembre de 2020, la empresa de Seguros Sura presentó un resumen acerca de los cambios que las empresas deben realizar internamente, relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, como herramienta principal, menciona la gestión del cambio, así como la base sobre la que se debe construir todo el plan de trabajo, con el fin de que la reactivación no sea un evento traumático dentro de la compañía, “para garantizar

el distanciamiento físico y cambios en las actividades para el cumplimiento del protocolo” (Suramericana, 2020, párr. 10).

Adicionalmente, el Gobierno nacional expidió diferentes normas —entre decretos, resoluciones y circulares— como parte de plan de prevención y contención de la pandemia por COVID-19 en el país. En esta normatividad se establecieron medidas específicas por actividad y/o sector económico, las cuales han sido de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas a las que les aplica.

Metodología

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y corte transversal. La muestra estuvo conformada por un total de 87 representantes de empresas, de las cuales 68 correspondieron a MiPymes y 19 a grandes empresas, pertenecientes a diversos sectores y actividades económicas a nivel nacional. Se estableció un muestreo no probabilístico, en el cual la selección de las empresas participantes dependió de que estuvieran asociadas a los ambientes de prácticas empresariales de los estudiantes del programa Profesional en Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral del Politécnico Grancolombiano, durante el periodo 2020-2021.

La recolección de la información se realizó mediante la aplicación virtual en Forms de la encuesta denominada “Percepción de los empresarios sobre la implementación del SG-SST durante la pandemia por el COVID-19”, elaborada por los investigadores del estudio y sometida a validación. Para el procesamiento y análisis de los datos se seleccionó el programa Microsoft Excel mediante el diseño de una base de datos con la tabulación y organización de las variables de acuerdo con el objetivo del estudio.

Resultados

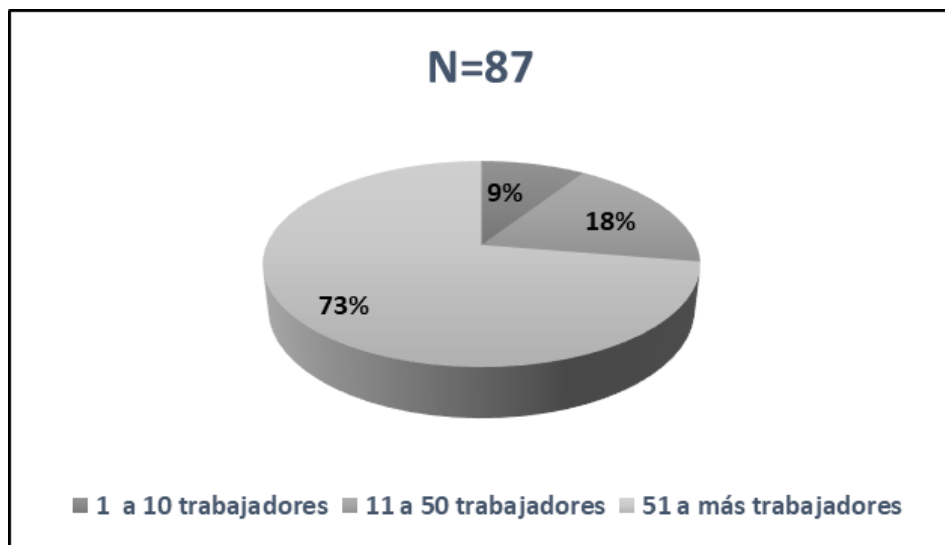
A partir de la recolección de los datos y el análisis de estos, se encuentra que:

Perfil de las empresas participantes

La mayoría de las empresas participantes (73 %) cuentan con más de 51 trabajadores, seguido de aquellas entre 11 a 50 trabajadores (18 %) y una minoría que tienen menos de 10 trabajadores (9 %). Esta clasificación se relaciona directamente con la Resolución 0312 de 2019, la cual, a partir del número de trabajadores y el nivel de riesgo de la

actividad principal de la empresa, determina los estándares mínimos que cada empresa debe cumplir en la implementación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ver Figura 1).

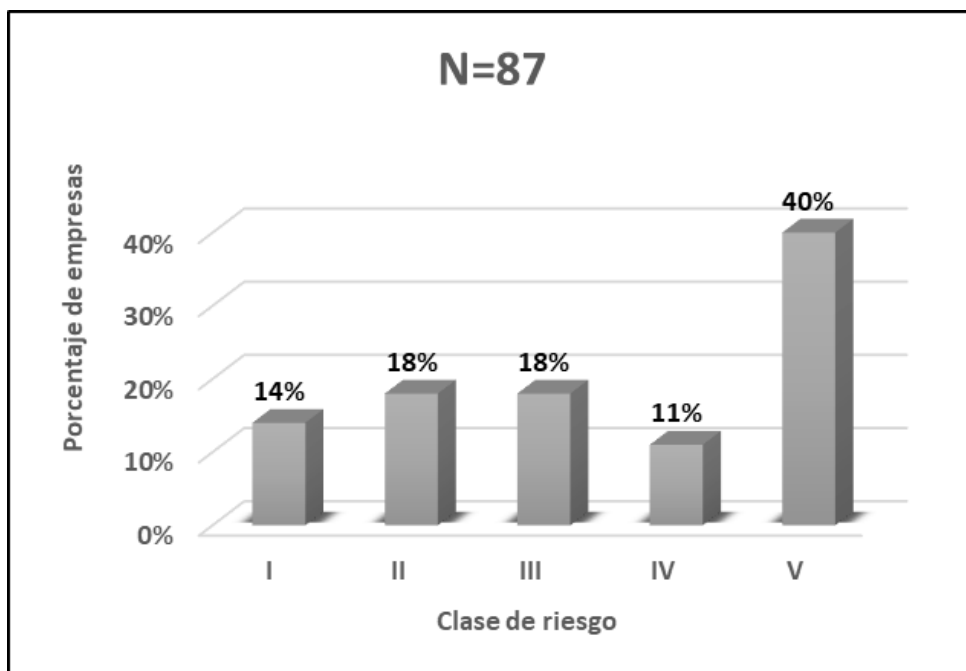
Figura 1. Porcentaje de empresas según número de trabajadores



Fuente: elaboración propia.

En relación con el nivel de riesgo de la actividad principal de las empresas atendidas, se identifica que un 40 % de ellas están en la categoría de riesgo V, el nivel más alto, según el Decreto 1607 de 2002, mientras que el resto de las empresas están distribuidas en las categorías de riesgo I a IV, con porcentajes que varían entre el 10 % y el 20 % (ver Figura 2). Esto implica que gran parte de las empresas participantes se encuentran en actividades económicas que conllevan un riesgo laboral considerable, lo que afecta las políticas de prevención y gestión del riesgo dentro del SG-SST.

Figura 2. Distribución porcentual de empresas según clase de riesgo



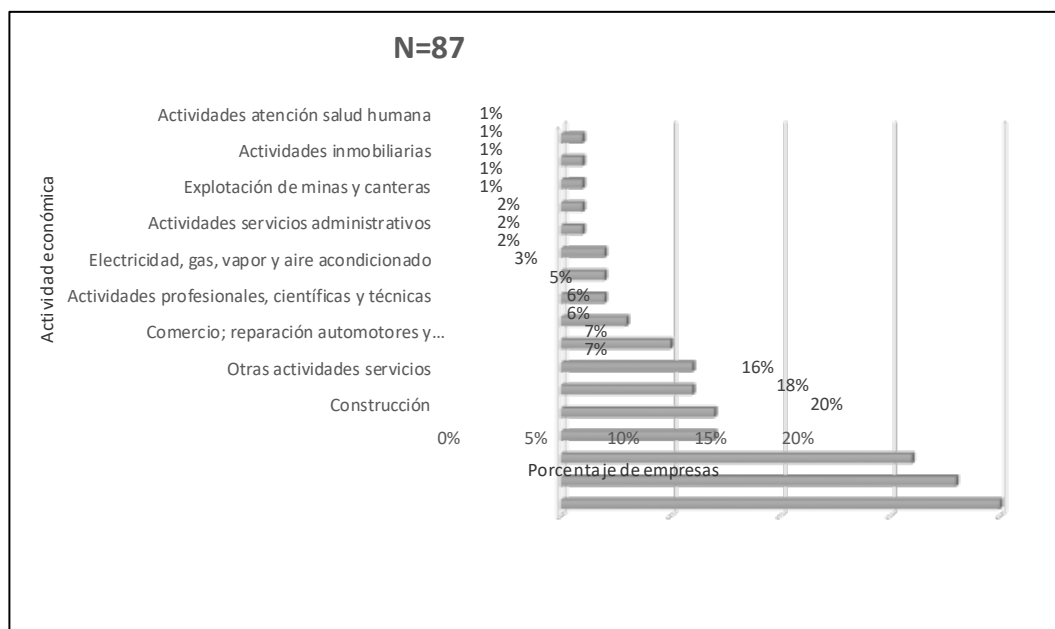
Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la actividad económica principal de las empresas participantes (ver Figura 3), se observa que el sector de la construcción ocupa el primer lugar con un 20 % del total de la muestra, seguido por la industria manufacturera con un 18 % y otras actividades de servicios con un 16 %. Estos resultados son significativos considerando el contexto de la accidentalidad laboral en Colombia, ya que, según datos del Ministerio de Salud y Protección Social a septiembre de 2021, la industria manufacturera reportó 8 785 accidentes de trabajo, lo que la sitúa como uno de los sectores con mayor riesgo; además, el sector de la construcción reportó 6 305 accidentes, ubicándose en segundo lugar después del sector inmobiliario en términos de accidentalidad (Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.).

Estos datos reflejan una tendencia de accidentalidad preocupante en los sectores con alta participación dentro de las empresas evaluadas, donde tanto la construcción como la industria manufacturera representan áreas críticas para la gestión de riesgos laborales. Las altas tasas de accidentalidad en estas industrias subrayan la importancia de fortalecer las estrategias de prevención y promoción en seguridad y salud en el

trabajo, especialmente en sectores con un elevado riesgo operativo. Por otra parte, estos indicadores permiten prever que las empresas dedicadas a estas actividades enfrentan mayores desafíos para el cumplimiento de los estándares del SG-SST, ya que el nivel de exposición a riesgos laborales es considerablemente más alto en comparación con otros sectores económicos.

Figura 3. Porcentaje de empresas según actividad económica



Fuente: elaboración propia.

Frente a la distribución de las empresas según su tamaño —según sus ingresos anuales en pesos— y sector económico en relación con la clasificación del Decreto 957 de 2019 (ver Tabla 1), el análisis revela que el 22 % de las empresas del sector servicios son medianas, seguidas por un 17 % de grandes empresas, lo que muestra una fuerte presencia de este sector, especialmente en las compañías de mayor tamaño. Estas empresas, debido a su estructura organizacional y sus recursos, tienen mayores facilidades para cumplir con los requisitos del SG-SST.

No obstante, las micro y pequeñas empresas del sector comercio representan solo el 2 % cada una. Esta baja participación puede estar vinculada a las dificultades que enfrentan para cumplir con las exigencias del SG-SST, ya que suelen tener menos recur-

ses económicos y humanos para gestionar adecuadamente la seguridad laboral. Por otro lado, el sector manufacturero tiene una representación más equilibrada, con un 6 % de microempresas, un 7 % de pequeñas empresas y un 7 % de medianas empresas. Este sector enfrenta retos importantes en la implementación del SG-SST debido a la naturaleza de sus actividades, que conllevan riesgos laborales significativos.

En cuanto al sector comercio, las medianas empresas representan un 6 %, un porcentaje más bajo en comparación con otros sectores. Sin embargo, estas empresas pueden tener una gestión más estructurada en temas de seguridad y salud laboral gracias a su interacción constante con otras empresas y consumidores. Finalmente, el 8 % de las empresas pertenece a sectores diversos no clasificados directamente en comercio, manufactura o servicios, lo que indica la presencia de otras actividades económicas que también deben cumplir con las normativas del SG-SST.

Tabla 1. Relación de empresas por sector económico y tamaño

Sector económico y tamaño de empresa	Frecuencia	Porcentaje
Sector comercio. Microempresa	2	2 %
Sector comercio. Pequeña empresa	2	2 %
Sector manufacturero. Microempresa	5	6 %
Sector servicios. Microempresa	5	6 %
Sector comercio. Mediana empresa	5	6 %
Sector manufacturero. Pequeña empresa	6	7 %
Sector manufacturero. Mediana empresa	6	7 %
Sector servicios. Pequeña empresa	6	7 %
Otras	7	8 %
Sector comercio. Grande empresa	9	10 %
Sector servicios. Grande empresa	15	17 %
Sector servicios. Mediana empresa	19	22 %
Total	87	100 %

Fuente: elaboración propia.

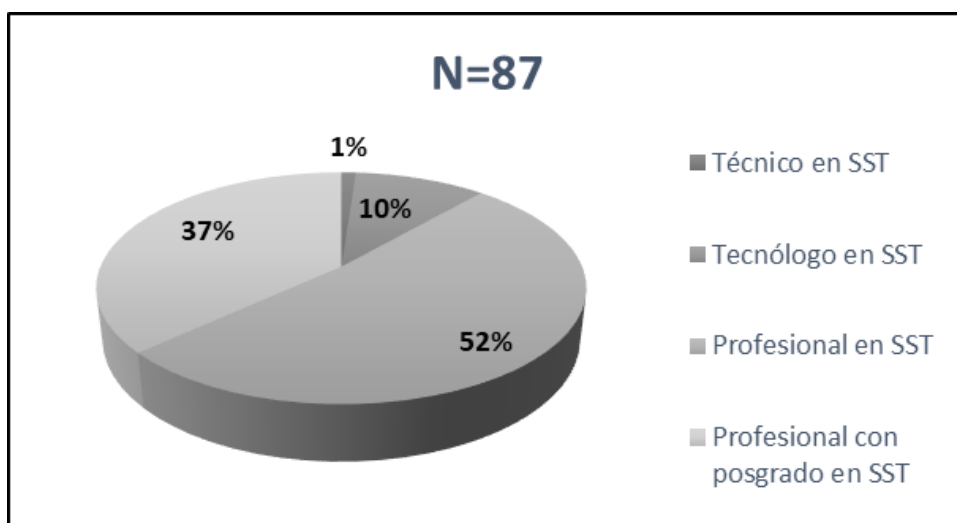
Administración del SG-SST

La Figura 4 presenta cómo las empresas gestionan el SG-SST según la Resolución 0312 de 2019, por tanto, el 52 % de las empresas participantes han asignado a un profesional en SST para diseñar e implementar el sistema, lo que refleja un cumplimiento considerable de la normativa, especialmente para aquellas organizaciones con más de 50 trabajadores. Estos profesionales, con formación técnica o académica específica, son los encargados de gestionar los riesgos laborales de manera eficiente, contribuyendo al bienestar de los empleados.

Por otro lado, el 37 % de las empresas ha optado por profesionales con posgrado en SST, lo que indica un mayor nivel de especialización. Esta formación adicional les permite gestionar la seguridad laboral con un enfoque más estratégico, lo que se traduce en una implementación más efectiva del SG-SST. Las empresas que contratan este tipo de profesionales suelen ser aquellas con mayores recursos y un mayor número de trabajadores, ya que requieren una gestión más compleja y multidisciplinaria.

La mayoría de las empresas participantes, al tener más de 50 trabajadores, están obligadas por la normativa a contar con profesionales especializados en SST. Esto garantiza que se gestione un mayor volumen de riesgos laborales y que se cumplan estándares más rigurosos. Las organizaciones de mayor tamaño, con estructuras más formales, demandan perfiles altamente cualificados para asegurar una gestión eficiente.

Esta tendencia está alineada con la Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos del SG-SST según el tamaño de la empresa. En consecuencia, la presencia de personal calificado, incluidos aquellos con posgrado, refleja el compromiso de estas organizaciones con la gestión de los riesgos laborales, evidenciando una tendencia hacia la profesionalización de la seguridad y salud en el trabajo, particularmente en las empresas más grandes.

Figura 4. Responsable del SG-SST

Fuente: elaboración propia.

La Figura 5 muestra el porcentaje de implementación del SG-SST según los resultados de autoevaluación para las 87 empresas, los cuales se basaron en los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019. Los resultados se distribuyen en tres categorías principales:

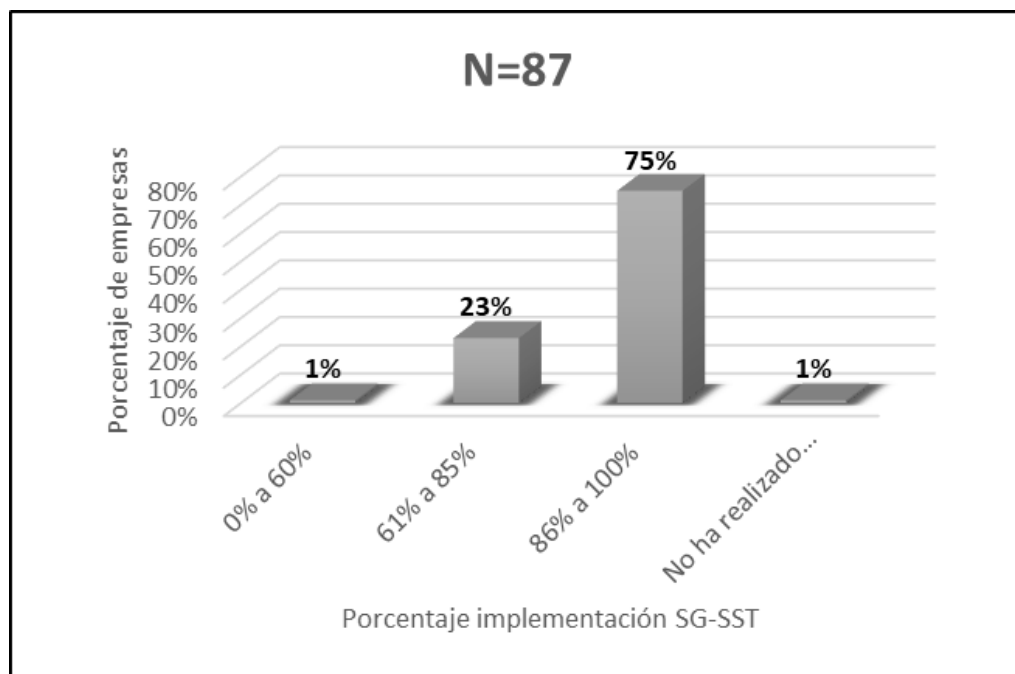
- El 75 % de las empresas reportaron un cumplimiento superior al 85 %, lo que corresponde a una valoración de “aceptable” según la citada resolución. Este alto porcentaje refleja que una gran mayoría de las empresas está gestionando correctamente los estándares exigidos, lo que lleva a una implementación sólida del SG-SST en sus operaciones, reflejando un compromiso considerable con la seguridad y salud en el trabajo.
- El 23 % de las empresas se ubicó en un rango de cumplimiento “moderadamente aceptable”, obteniendo un puntaje entre el 61 % y el 85 %. En este caso, las empresas han avanzado en la implementación del SG-SST, pero aún enfrentan áreas que necesitan mejoras para alcanzar un cumplimiento óptimo. Este grupo de empresas representa una oportunidad para fortalecer las estrategias y prácticas de seguridad laboral, lo que podría lograrse mediante ajustes en la gestión, capacitación y supervisión de sus sistemas.

- Un 1 % de las empresas obtuvo un puntaje menor al 60 %, lo que representa un bajo nivel de cumplimiento. Además, otro 1% no realizó la autoevaluación, lo que significa que este pequeño grupo podría enfrentar dificultades significativas para cumplir con los requisitos normativos del SG-SST y requerirá atención prioritaria para mejorar su situación, ya que incumplir estos estándares mínimos puede acarrear sanciones o poner en riesgo la seguridad de los trabajadores.

De acuerdo con la información recolectada, la implementación del SG-SST en las empresas es apoyada principalmente por las ARL, con un 48 % de las empresas que recurren a estos servicios para recibir información, apoyo, asesoría y capacitación. Por lo tanto, las ARL desempeñan un rol importante en la orientación y formación de las empresas, ayudándolas a cumplir con las normativas y a gestionar adecuadamente los riesgos laborales.

En menor medida, el 13 % de las empresas se apoya en estudiantes de carreras relacionadas con SST, entonces, aunque este recurso es menos utilizado, puede ser una alternativa valiosa para complementar el equipo de trabajo y apoyar en tareas específicas del SG-SST, apoyándose en la supervisión de profesionales experimentados.

Finalmente, el 9 % de las empresas obtiene apoyo de sus empresas contratantes o clientes, y otro 9 % recurre a gremios, lo que evidencia una colaboración externa limitada, aunque significativa, en la gestión de la seguridad y salud laboral.

Figura 5. Porcentaje de cumplimiento del SG-SST

Fuente: elaboración propia.

Estrategias de prevención y promoción durante la pandemia por el COVID-19

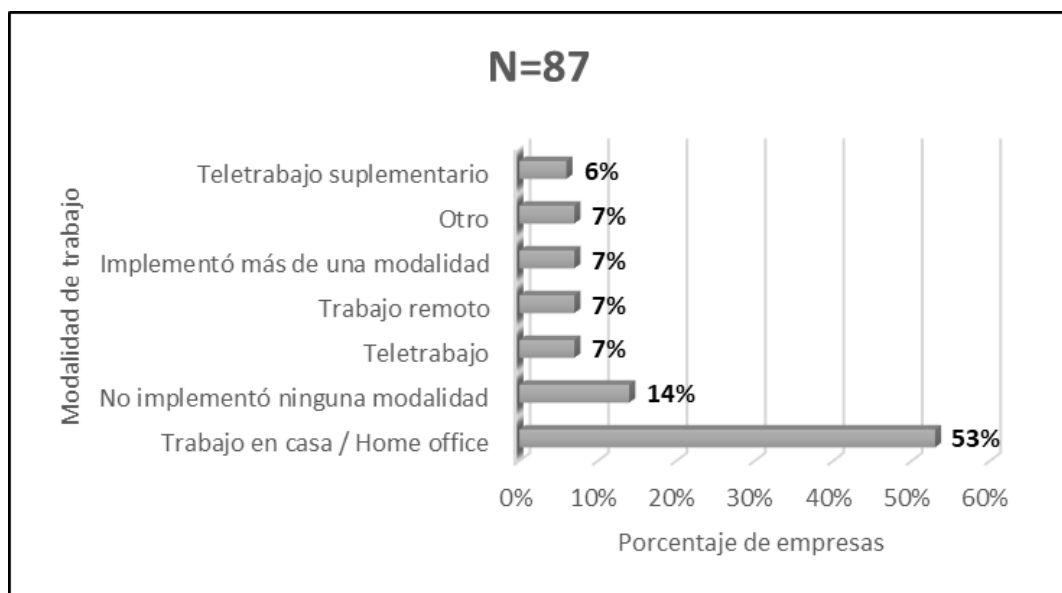
La Figura 6 muestra las diferentes modalidades de trabajo adoptadas por las empresas durante la pandemia por COVID-19. Se puede destacar que el 53 % de las organizaciones implementaron el trabajo en casa (*home office*) como medida principal de prevención. Este dato refleja la rapidez con la que las empresas se adaptaron a las recomendaciones del Ministerio de Trabajo, que, mediante la Circular 018 de 2020, sugirió la adopción de modalidades laborales flexibles para contener la propagación del virus.

Sin embargo, es relevante observar que el 14 % de las empresas no implementó ninguna modalidad de trabajo alternativa, lo que podría estar relacionado con la naturaleza de las actividades de estas empresas —las cuales tal vez no permitían una transición al trabajo remoto— o con una falta de recursos y adaptación tecnológica.

Una porción significativa de las empresas optó por un enfoque más híbrido o alternativo; entonces, dependiendo de sus capacidades y necesidades operativas, las modalidades como el teletrabajo, trabajo remoto y la implementación de más de una modalidad fueron adoptadas por el 7 % de las empresas. En especial, el teletrabajo suplementario —que consiste en combinar el trabajo presencial con el trabajo a distancia— fue implementado por el 6 % de las empresas,

El hecho de que solo el 7 % de las empresas recurriera al teletrabajo, en comparación con el 53 % que optó por el trabajo en casa, puede estar relacionado con el marco normativo y los requisitos legales más estrictos que el teletrabajo implica. A diferencia del teletrabajo, que es una modalidad con requisitos legales más estrictos, el trabajo en casa es temporal y más flexible, por lo que requiere menos ajustes formales.

Figura 6. Organización del trabajo



Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, la Tabla 2 detalla los factores externos e internos que afectaron la implementación de las actividades de promoción y prevención en SST durante la pandemia y la postpandemia. Estos factores han sido clasificados en tres categorías: “principal”, “secundario” y “no afecta”, con el fin de identificar el nivel de impacto que tuvieron sobre las empresas.

En cuanto a los factores externos, el más influyente fue la difícil situación financiera de los clientes, con un 36 % de las empresas considerándolo como un factor principal. La pandemia afectó gravemente la economía, lo que redujo la capacidad de las empresas para invertir en la implementación del SG-SST, ya que muchos clientes también estaban en una situación económica delicada. El cumplimiento de la normatividad emitida por el Gobierno nacional durante el estado de emergencia representó el segundo factor externo más importante, con un 32 % de las empresas reportando que fue un obstáculo principal, las empresas tuvieron que ajustarse rápidamente a las regulaciones cambiantes, lo que en muchos casos generó complicaciones y retrasos en la implementación efectiva del SG-SST.

A pesar de lo anterior, factores como la dificultad de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) no afectaron significativamente a la mayoría de las empresas, ya que el 60 % indicó que este factor no fue un problema. Sin embargo, un 15 % de las empresas lo identificó como un factor principal, lo que refleja la realidad de aquellas compañías con menores recursos tecnológicos o que dependían en gran medida de procesos presenciales previos a la pandemia. Además, la falta de disponibilidad de personal calificado para el diseño e implementación del SG-SST fue otro factor externo que no afectó a la mayoría de las empresas, con un 69 % reportando que no fue un problema. De igual forma, cabe resaltar que un 6 % lo señaló como un obstáculo importante.

Respecto a los factores internos, el más relevante fue la falta de tiempo, que mencionado por el 29 % de las empresas como el principal impedimento. Las compañías probablemente enfrentaron la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios generados por la pandemia, lo que incluyó no solo la implementación de medidas de seguridad sanitaria, sino también la reorganización de sus operaciones para asegurar la continuidad del negocio. La falta de presupuesto fue el segundo factor interno más relevante, con un 23 %, lo que refleja las limitaciones financieras que muchas empresas enfrentaron durante este período crítico. Además, a medida que las empresas intentaban equilibrar la reducción de ingresos con la necesidad de cumplir con las normativas de SST, se encontraron con limitaciones para invertir en programas de promoción y prevención.

Otros factores internos, como la falta de actividades de promoción y salud orientadas al trabajo remoto o en casa, fueron menos significativos, ya que el 51 % de las empresas indicó que no fue un factor que afectara la implementación del SG-SST. De manera similar, la falta de disposición del jefe inmediato y el compromiso de los trabajadores fueron problemas para algunas empresas, aunque tampoco afectaron a la mayoría, lo que indica que, en general, existió un esfuerzo conjunto en las organizaciones para cumplir con las medidas de seguridad y salud durante este período.

Tabla 2. Factores externos e internos que afectaron la implementación de SST

Factores externos	Principal	Secundario	No Afecta
Cumplimiento de la normatividad emitida por el Gobierno nacional durante el estado de emergencia decretado por la pandemia del COVID-19	32 %	25 %	43 %
Difícil situación financiera de empresas clientes	36 %	31 %	33 %
Dificultad para el acceso a las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic)	15 %	25%	60%
Falta de disponibilidad de personal calificado en el mercado laboral para el diseño e implementación del SG-SST	6 %	25%	69%
Factores internos	Principal	Secundario	No Afecta
Falta de presupuesto	23 %	39 %	38 %
Falta de tiempo	29 %	36 %	36 %
Falta de actividades de promoción y salud orientadas a trabajo en casa o trabajo remoto	13 %	37 %	51 %
Falta de disposición del jefe inmediato para que los trabajadores puedan participar en las actividades de promoción y prevención	10 %	39 %	51 %
Falta de compromiso de los trabajadores para participar en las actividades programadas de promoción y salud	17 %	36 %	47 %
Desconocimiento de un Plan de Continuidad del Negocio que contemple los riesgos que pueden afectar a la empresa	6 %	38 %	56 %

Fuente: elaboración propia.

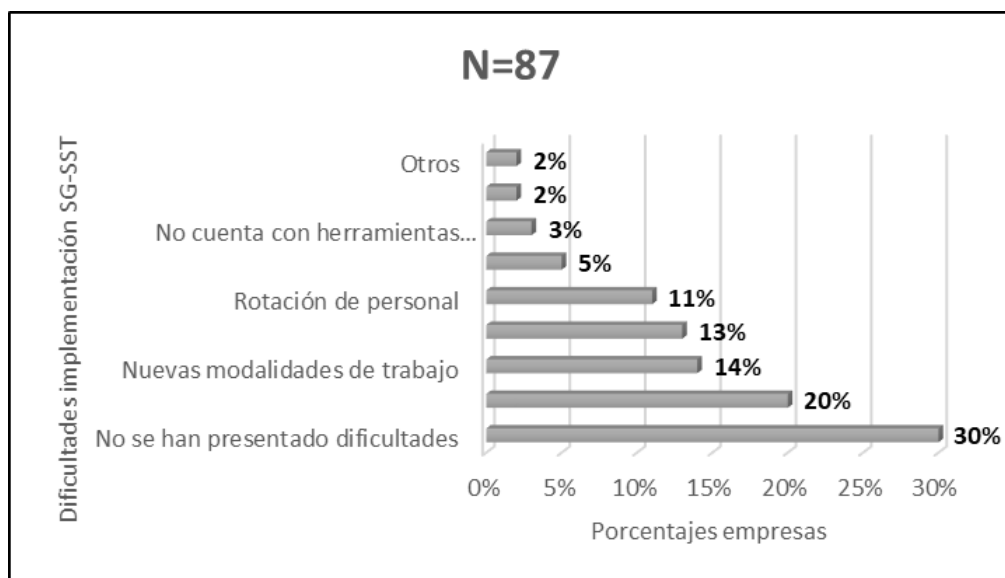
La Figura 7 presenta las dificultades que enfrentaron las empresas para implementar y mantener el SG-SST en el contexto de la pandemia por COVID-19. El 30 % de las empresas indicaron que no presentaron dificultades en la implementación del SG-SST, lo que muestra que un tercio de las organizaciones logró adaptar sus sistemas de manera eficaz durante la crisis sanitaria, esto puede reflejar un nivel de madurez en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en estas empresas, o que contaban con los recursos y capacidades necesarias para cumplir con las normativas sin mayores inconvenientes.

Por otro lado, el 20 % de las empresas mencionaron que la normatividad cambiante y exigente relacionada con el COVID-19 sí representó una barrera para implementar y mantener el SG-SST, ya que las constantes actualizaciones en las regulaciones y las exigencias sanitarias impuestas durante la pandemia complicaron el proceso de adaptación, lo que generó dificultades para cumplir con las nuevas directrices de seguridad y salud laboral.

Además, el 14 % de las empresas identificaron las nuevas modalidades de trabajo como un desafío en la implementación del sistema; esto debido a que la pandemia impulsó la adopción de modalidades como el teletrabajo y el trabajo en casa, que requerían ajustes importantes en la gestión de los riesgos laborales. Estas nuevas formas de trabajo demandaron la implementación de protocolos y herramientas tecnológicas para garantizar la seguridad de los trabajadores, lo que no siempre fue fácil de implementar.

Por otro lado, la falta de recursos fue otra dificultad reportada por el 13 % de las empresas, por lo que los problemas financieros derivados de la pandemia limitaron la capacidad de las organizaciones para invertir en las mejoras necesarias para cumplir con los estándares del SG-SST. Esto podría estar relacionado con la necesidad de adaptar espacios de trabajo, adquirir equipos de protección personal (EPP) o implementar nuevas tecnologías para asegurar el cumplimiento de las normativas.

Por último, la rotación de personal, mencionada por el 11 % de las empresas, también afectó la implementación del SG-SST. La alta movilidad de los trabajadores durante la pandemia, ya sea por despidos, cambios de empleo o ausencias prolongadas, generó dificultades para mantener una continuidad en los programas de seguridad y salud, así como en la formación y capacitación de nuevos empleados en los protocolos del SG-SST.

Figura 7. Dificultades que afectan la implementación del SG-SST

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

El presente estudio expone el impacto significativo que la pandemia de COVID-19 tuvo en el diseño y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en un grupo de empresas en Colombia. Los resultados revelan que, aunque un 30 % de las empresas no experimentaron dificultades en la implementación del SG-SST durante la crisis sanitaria, un porcentaje considerable enfrentó desafíos importantes relacionados con las normativas cambiantes, las nuevas modalidades de trabajo y la disponibilidad de recursos.

Uno de los hallazgos más destacados es que el 20 % de las empresas identificaron las regulaciones cambiantes del Gobierno nacional como una barrera importante para mantener la continuidad del SG-SST. Estas regulaciones, diseñadas para mitigar la propagación del virus, requirieron constantes ajustes y generaron dificultades operativas que algunas organizaciones no pudieron sortear fácilmente.

Además, la adopción de modalidades de trabajo como el teletrabajo y el trabajo en casa representó un desafío para el 14 % de las empresas. La implementación de estas nuevas formas de trabajo obligó a las organizaciones a realizar ajustes rápidos en la gestión de riesgos laborales, lo que incluyó la necesidad de nuevas tecnologías, protocolos y mecanismos para garantizar la seguridad de los trabajadores fuera del entorno tradicional.

La falta de recursos financieros y tecnológicos también emergió como un obstáculo significativo para un 13 % de las empresas, lo que limitó su capacidad para adaptar espacios de trabajo y adquirir equipos de protección personal. Esta dificultad estuvo directamente relacionada con las consecuencias económicas de la pandemia, que afectaron tanto a las empresas como a sus clientes.

En términos de rotación de personal, el 11 % de las empresas señalaron que las altas tasas de rotación y las ausencias prolongadas complicaron la continuidad en la formación y la implementación de los protocolos de seguridad y salud en el trabajo, lo que refleja la vulnerabilidad de los sistemas de gestión en momentos de inestabilidad laboral.

Finalmente, la alta tasa de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST (75 % de las empresas con una valoración de “aceptable”) demuestra un esfuerzo significativo por parte de las organizaciones para cumplir con la normativa vigente, apoyándose principalmente en las ARL, las cuales jugaron un papel crucial en la orientación y capacitación de las empresas.

REFERENCIAS

- ACOPI (2020). *Impacto del COVID-19 en las MIPYMES colombianas*. [Informe]. ACOPI. https://www.acopi.org.co/wp-content/uploads/2020/12/impacto_covid_web-1.pdf
- Alfonso. O. (2020, 5 de mayo). *La desigualdad en el aseo personal y en la cuarentena. Análisis de COVID-19*. Universidad Externado de Colombia. <https://www.uexternado.edu.co/economia/la-desigualdad-en-el-aseo-personal-y-en-la-cuarentena/>
- Baquero Suárez, T. M. y Liñan Solorzano, A. (2020). Incidencia de la pandemia covid-19 en la economía del Estado colombiano. *Utopía y praxis latinoamericana*, 25(Esp. 8), 292-302. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4087644>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2020, 23 de abril). *Encuesta Nacional sobre el Impacto Económico Covid-19 - Capítulo Bogotá, aplicada entre el 1 y el 21 de abril*. Cámara de Comercio de Bogotá. <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/items/b189446a-3100-4d48-b8d6-7ca660618fd5>
- Instituto Nacional de Salud. (2023, 7 de junio). *COVID-19 en Colombia*. <https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/Coronavirus.aspx>
- Jaimes Cacua, W. H. (2021). *Retos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la emergencia sanitaria por COVID-19 en el sector de la construcción* [trabajo de grado]. Universidad Libre, Seccional Cúcuta. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19186>
- Martin-Fiorino, V. y Reyes, G. E. (2020). Desafíos y nuevos escenarios gerenciales como parte de la herencia del Covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 1-11. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559019/index.html>
- Resolución 666 de 2020 (24 de abril), por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19. Diario Oficial **51.295**. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=119938>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Indicadores de riesgos laborales*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/frente-la-pandemia-garantizar-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Organización Mundial de la Salud. (2020, 27 de abril). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---COVID-19>

Peña, O. (2020, 22 de abril). 8 recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo en tiempos de la COVID-19. Politécnico Grancolombiano. <https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-covid-19>

Suramericana. (2020, 16 de diciembre). *Covid-19 modifica el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de tu empresa*. <https://segurossura.com/co/blog/empresas/covid-modifica-sgsst-empresa/>

Vera Ríos, J. D. (2020). *Implementación ISO 45001:2018 como gestión del cambio frente al factor de riesgo biomecánico generado por la contingencia COVID-19* [trabajo de diplomado]. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/3fc0e80b-f15e-421b-957f-e48748899b3e/content>

