

**ANÁLISIS DEL PERFIL LABORAL PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL
SG-SST DESDE LA PERSPECTIVA LEGAL EN COLOMBIA**

BRAYAN CAMILO CASTELLANOS PINZÓN



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD.

ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTA D.D., 2016

**ANÁLISIS DEL PERFIL LABORAL PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL
SG-SST DESDE LA PERSPECTIVA LEGAL EN COLOMBIA**

BRAYAN CAMILO CASTELLANOS PINZÓN

**MONOGRAFÍA PARA OBTENER EL TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE LA
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

TUTOR: DR. GERMAN LOAIZA PIEDRAHITA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD.
ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
BOGOTA D.D., 2016**

Dedicatoria

A DIOS primero que todo por darme vida y salud para poder culminar a satisfacción mi pregrado universitario y estar cumpliendo una de tantas metas propuesta para mi vida a corto, mediano y largo plazo. Así mismo dedico el cumplimiento de ésta meta a mi hijo, quien se convirtió en un motivo más en mi vida para salir adelante y entregar todo de mi a él. A quienes estuvieron presentes en el transcurso de mi carrera profesional que involucran básicamente a mis familiares y compañeros de trabajo. Por último, me gustaría dedicar éste trabajo a mis futuros colegas, teniendo en cuenta que el trabajo está enfocado a buscar más beneficios en cuánto a la oferta laboral para la población que estudia carreras con enfoques en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Agradecimientos

Quiero agradecer a DIOS por mantenerme con vida y así continuar cumpliendo las metas que he establecido para mi vida, a mi hijo por existir, pues es quien me motiva para vivir la vida día a día y tener una razón por la cual luchar por cumplir con todos mis objetivos de vida, a mis padres que me apoyaron económicamente para continuar semestre a semestre con el cumplimiento del pensum académico de la carrera que cursé, a la Universidad por permitirme ingresar a estudiar Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional, a todos los colaboradores del programa por recibirme con los brazos abiertos cuando tenía algún tipo de consulta, a todos los profesores que durante el transcurso de la carrera me transmitieron sus conocimientos, a mi tutor Germán Loaiza por colaborarme con el desarrollo de mi monografía y un agradecimiento especial a la profesora Sandra Gómez, quien desde que la conozco me brindó una enorme ayuda, guiándome de la mejor manera en cada una de las dificultades que tuve.

Tabla de contenido

Contenido

Introducción	6
Resumen de la situación problemática	7
Justificación	13
Objetivo General	15
Objetivos específicos	15
Marco referencial (Estado del Arte)	16
Marco teórico	17
Marco conceptual	18
Diseño Metodológico	23
Tabla No. 1	24
Perfil para el Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo	38
Perfil para el Tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo	41
Perfil para el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo	43
Perfil para el Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo	45
Conclusiones	56
Recomendaciones	59
Posibilidades de aplicación y publicación	60
Bibliografía	61
Anexos	63

Introducción

La presente monografía pretende analizar el perfil laboral de quien diseñe, lidere o implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las compañías, empresas o entidades de Colombia, desde la perspectiva legal, con el objetivo de evidenciar que de manera legal se exija un perfil para el responsable del SG-SST, presentando una propuesta del perfil laboral al Ministerio de Trabajo, la cual contenga la especificación de las competencias que debe tener la persona encargada del SG-SST.

Con el análisis del perfil laboral, se pretende que se tenga en cuenta a la población que se dedicó, se ha dedicado y se dedicará a estudiar Seguridad y Salud en el Trabajo con sus diferentes cargas académicas tales como Técnico, Tecnólogo, Profesional o Especialista, en el entendido que no existe un fundamento legal para exigir a las compañías, empresas o entidades de Colombia, que contraten a una persona que cuente con un título en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resumen de la situación problemática

Para definir el problema que se tiene actualmente con la Normatividad Legal Vigente, es necesario definir una pregunta específica que dará un punto de partida al desarrollo de ésta Monografía, así: **¿Cuál debe ser el Perfil laboral para el diseño e implementación del SG-SST desde la perspectiva legal en Colombia?**

La normatividad legal vigente presenta un gran vacío, el cual puede tener un gran alcance que no beneficia a la población que está involucrada en carreras de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que las empresas, compañías o entidades de Colombia no se encuentran en la obligación de contratar a una persona que tenga un título de técnico, tecnólogo, profesional y/o especialista en SST. Una vez analizados los respectivos requerimientos de ley en las diferentes normas que han ido evolucionando para la exigencia del perfil laboral de la persona encargada del SG-SST, se puede evidenciar que en ninguna exigencia legal se obliga a contratar con alguien que cuente con título en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al siguiente cuadro, el cual muestra los diferentes requisitos que exige la legislación en orden cronológico para corroborar que hasta la fecha no se exige un perfil laboral para el encargado del SG-SST, así:

Ítem	Norma	Artículo	Exigencia
1	Resolución 1016 de 1989	Artículo 4 parágrafo 2	Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución. (Resolución 1016, 1989, art 4 parágrafo 2)

2	Resolución 4502 de 2012	Artículo 11. Excepciones	Las disposiciones contenidas en la presente resolución no aplican a las personas que sean contratadas o vinculadas para liderar en una empresa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o formen parte del equipo de trabajo idóneo y responsable de dicho Programa, o ejerzan la docencia en los programas de formación académica en cualquier modalidad ofertados por instituciones de educación superior debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional. (Resolución 4502, 2012, Art 11)
3	Decreto 1443 de 2014	Artículo 35: Capacitación Obligatoria.	Artículo 35. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley <u>1562</u> de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo. (Decreto 1443, 2014, Art 35)
4	Decreto 1443 de 2014	Artículo 8: Obligaciones	Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de

		de los Empleadores, Numeral 10	<p>personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:</p> <p>a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;</p> <p>b) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;</p> <p>c) Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (Decreto 1443, 2014, Art 8 Numeral 10)</p>
5	Decreto 1072 de 2015	Artículo 2.2.4.6.35	<p>Los responsables de la ejecución de los Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar curso capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el la Seguridad y Salud en el Trabajo que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de acciones señaladas en el literal a) del</p>

			artículo 12 de la Ley 1562 de y obtener el certificado de aprobación del mismo. (Decreto 1072, 2015, Art 2.2.4.6.35.)
6	Decreto 1072 de 2015	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores, numeral 10	<p>Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:</p> <p>10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;</p> <p>10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;</p> <p>10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.</p> <p>(Decreto 1072, 2015, Art 2.2.4.6.8 Numeral 10)</p>

7	Proyecto de Resolución	Anexo Técnico Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se evidencia un anexo técnico, en el cuál se especifican los estándares mínimos que debe tener la persona que sea líder del SG-SST.
---	------------------------	---	---

De acuerdo a lo anterior se puede evidenciar de manera clara que, en ningún requisito exigido por la legislación colombiana, se requiere a las empresas contratar una persona con determinado perfil para el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ahora bien, para profundizar un poco más en cada una de las normas citadas anteriormente se observa que la Resolución 1016 siendo una de las normas más antiguas en Seguridad y Salud en el Trabajo, antes Salud Ocupacional, no exige ningún tipo de perfil para la persona que estará encargada del sistema de gestión o programa, no obstante, es claro que se exige una persona encargada del mismo, pero no con formación en SST o Salud Ocupacional (Resolución 1016, 1989, Art 4 Parágrafo 2). En el 2012 en el artículo 11 de la Resolución 4502 de 2012, se confirma que la legislación no exige a ninguna compañía, empresa o entidad de Colombia, algún perfil en específico para liderar el SG-SST y tampoco exige tener formación en temas de SST, limitando así a una gran población que cuenta con la formación sea Técnico, Tecnólogo, Profesional o Especialista en SST (Resolución 4502, 2012, Art 11). Ya en

el año 2014 con la expedición del Decreto 1443 se puede observar un acercamiento a un perfil exigiendo al encargado del SG-SST realizar únicamente un curso de cincuenta (50) horas, pero de manera virtual (Decreto 1443, 2014, Art 35); situación que también se vio reflejada sin ningún tipo de modificación en el Decreto 1072 de 2015 (Decreto 1072, 2015, Art 2.2.4.6.35.). En la recopilación de toda la normatividad se observa que el único requisito hasta el momento para quien sea el líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es hacer un curso virtual, pero el mismo no es garantía que el sistema de gestión se pueda ejecutar de manera correcta. Adicional, el Ministerio de Trabajo en el año 2015, publicó un proyecto de ley el cual especifica los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se establece un perfil para la persona encargada del Sistema de Gestión, pero lo hace discriminando el número de trabajadores de cada organización. Dicho proyecto de Ley, a la fecha no ha sido aprobado. (Ministerio de Trabajo, 2015)

Justificación

Esta Monografía analiza el perfil laboral que debe tener una persona para implementar un SG-SST, teniendo en cuenta que es de suma importancia definir un perfil con las características adecuadas tales como, formación, experiencia, conocimiento, entre otras, que se exija legalmente a las empresas, para dar más beneficios laborales a la población que invierte capital y tiempo en estudiar Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo técnico, tecnólogo, profesional o especialista en el tema, en el entendido que al momento de definir un perfil en específico y éste sea regulado por medio de un acto jurídico, las compañías colombianas independientemente de su actividad económica, contrataran a una persona con las competencias, conocimiento, entendimiento, capacidades y experiencia para la implementación de un sistema de gestión que requiere dedicación.

Ahora bien, después de analizar el perfil establecido para la persona encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidencia que el perfil laboral u ocupacional para la implementación de un SG-SST, no se encuentra regulado y sólo existe un proyecto de ley o herramientas por medio de las cuales se puede diseñar el mismo, pero de manera general y no específico al perfil requerido en la presente Monografía; situación que permitirá por medio del presente trabajo hacer el respectivo diseño.

De acuerdo a lo anterior el Ministerio de Trabajo, recibirá una propuesta del perfil laboral que se recomienda tener para el beneficio de las compañías en la implementación del sistema de gestión, discriminando la formación, experiencia y competencias, que debe tener la persona encargada del SG-SST, teniendo como propósito ampliar la demanda laboral de las personas que han invertido recursos para obtener un título en seguridad y salud en

el trabajo; así mismo para que las diferentes organizaciones del país puedan tener garantías al momento de llevar a cabo todos los procesos del Sistema de Gestión.

Objetivos

Objetivo General

Analizar las características que debe tener el perfil laboral para el diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, situación que permite el diseño de un perfil laboral como propuesta para su aplicación.

Objetivos específicos

1. Analizar la evolución de la normatividad legal vigente y las falencias que la misma presenta, en cuanto a la persona que, dentro de las compañías, empresas o entidades, debe estar a cargo del diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes denominad Programa de Salud Ocupacional.
2. Especificar las competencias que debe tener una persona para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, demostrando así que la población que ha invertido sus respectivos recursos en estudiar seguridad y salud en el trabajo ya sea carreras técnicas, tecnológas, profesional o especialista, es única, con la formación para un mejor desempeño del SG-SST.
3. Diseñar un perfil que se ajuste a las necesidades de la persona encargada del SG-SST, basado en teorías de diferentes autores que son una herramienta fundamental para establecer un perfil adecuado.

Marco referencial (Estado del Arte)

Actualmente no existe análisis, estudio, investigación, monografía, tesis o proyecto, en específico del perfil laboral que deba tener una persona para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; únicamente podemos encontrar escritos de diferentes concededores en seguridad y salud en el trabajo en los cuales expresan la importancia del diseño e implementación del sistema de gestión y algunos profesionales, estudiantes o aspirantes de seguridad y salud en el trabajo, simplemente se enfocan en tener clara la normatividad, conocer cómo, cuándo y dónde se debe aplicar ésta, pero de manera formal, ninguna persona que esté involucrada en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como líder del SG-SST, se ha fijado que la normatividad actual, tiene una gran limitante, excluyendo a quienes tienen el conocimiento en SST con título debidamente aprobado por una institución reconocida por la Secretaría de Educación; en el entendido que por el hecho de permitir que una persona que no tenga ésta formación y realice un curso de cincuenta (50) horas de manera virtual, tenga la autorización para diseñar, liderar e implementar un sistema de gestión tan complejo que requiere mayores conocimientos a los otorgados por estos cursos virtuales.

La diferencia entre un técnico, tecnólogo, profesional o especialista en SST a una persona que realice el curso virtual de sólo cincuenta horas es abismal, con el simple hecho de verificar las horas de estudio; por lo tanto, es una gran limitante en la norma, que no permite desarrollar las competencias a la población que ha dedicado tiempo y recursos en una carrera, y que de acuerdo a la norma no tendría suficiente campo de acción porque cualquier persona que dedique 2 meses a un curso virtual podría diseñar, liderar e implementar el SG-SST.

Para reforzar la presente monografía, se puede evidenciar que

existen autores que hablan sobre el diseño de un perfil, los cuales no hablan específicamente del perfil del encargado del SG-SST, pero se especifican algunos otros perfiles que pueden dar una guía para definir la forma correcta en la que se debe establecer el perfil que aplica para la presente Monografía. Una de las teorías que habla sobre el diseño de un perfil laboral, es la formulada por el señor Idalberto Chiavenato en su libro. Gestión del Talento Humano, quien brinda algunas bases a tener en cuenta al momento de establecer un perfil; así mismo, el Ministerio de Protección Social, el Programa de Apoyo a la Reforma de Salud – PARS, la Pontificia Universidad Javeriana y el Centro de Proyectos para el Desarrollo – Cendex, en conjunto realizaron el diseño de algunos perfiles que son requeridos para los Auxiliares de la salud en específico, pero son perfiles que sirven para el desarrollo de ésta Monografía.

Por medio de una Norma, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, estableció la forma de seleccionar candidatos respecto de un perfil y la respectiva normativa legal vigente, determinando la manera por medio de la cual se debe contratar a una persona que cuente con unas características en específico. El SENA, otorga certificaciones a las organizaciones por medio de esta norma, generando un valor agregado a las mismas, en el entendido que podrán demostrar así que se encuentra dentro de las compañías que aplican herramientas que pueden generar un buen desempeño de los trabajadores, no sólo buscando el beneficio de la empresa, sino también de sus colaboradores.

Marco teórico

La base fundamental de ésta Monografía es la normatividad legal vigente, en la cual se puede evidenciar la raíz del problema, pues si bien se observa en los diferentes actos jurídicos, ya sea Ley, Resolución, Decreto o circular entre otras; arroja un

resultado similar a través del tiempo, teniendo en cuenta que en el párrafo 2do, artículo 4to de la Resolución 1016 de 1989 (Resolución 1016, 1989, Art 4 Parágrafo 2); se tiene la misma problemática que actualmente se está presentado, lo que quiere decir que en realidad no se han realizado los respectivos estudios a fondo en la normatividad legal, para brindar el beneficio a las personas que han estudiado Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo se puede evidenciar en el Decreto 1443 en su artículo 35 (Decreto 1443, 2014, Art 35) y Decreto 1072 en su artículo 2.2.4.6.35 (Decreto 1072, 2015, Art 2.2.4.6.35.), un texto similar al relacionado anteriormente de la Resolución 1016 de 1989, pero ésta vez exigiendo un curso virtual de (50) horas, situación al parecer es una mejora a la normatividad, pero que sigue excluyendo a las personas que invierten sus recursos para estudiar Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, la evolución de la norma simplemente incluye una capacitación a grandes rasgos del SG-SST, pero no da la prioridad a la población que ha estudiado más a fondo el tema relacionado con SST.

Marco conceptual

Es de suma importancia tener en cuenta aspectos que definen los conceptos más relevantes en esta Monografía. Se deben tener en cuenta las definiciones de autores y así mismo de Normatividad Legal Vigente. Los conceptos de Seguridad y Salud en el Trabajo, han tenido una evolución radical teniendo en cuenta que antes se denominaba Salud Ocupacional y a partir de la expedición de la Ley 1562 de 2012 se modificó a Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 1562, 2012, Art 1), situación que más adelante fue respaldada con la expedición del Decreto 1443 de 2014, por medio del cual se dictaron los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1443,

2014); y un año más adelante con la expedición del Decreto 1072 de 2015 que derogó el Decreto 1443 de 2014, siendo estos los fundamentos legales para obtener las definiciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072, 2015, Cap 6).

Ahora bien, uno de los aspectos más relevantes para poder establecer que la legislación no especifica el perfil para la persona que estará encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en algún tipo de compañía, empresa o entidad de Colombia, es el artículo 11 de la Resolución 4705 de 2012, el cual es bastante claro especificando que para el caso de las personas que lideren el SG-SST, no se exigirán los lineamientos establecidos para esta población (Resolución 4502, 2012, Art 11); en consecuencia, al momento de reunir información legal, sobre el perfil que debe tener la persona anteriormente mencionada y se evidencia que únicamente se exige el empleador asignar a una persona que esté encargada del SG-SST, adicionalmente se debe exigir a esta persona realizar un curso virtual de cincuenta (50) horas, para tener la autorización de estar al mando de un sistema de gestión que antes se trataba de un programa, el cual demanda tener las suficientes competencias o conocimientos para su diseño e implementación de manera adecuada, situación que puede traer beneficios para las compañías, empresas o entidades que se encuentren gestión toda la documentación y actuación reglamentadas por el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de Salud.

Así mismo, es importante resaltar autores que expresan definiciones en cuanto a un Perfil Laboral y las características que se deben tener en cuenta al momento de diseñar un perfil de acuerdo a la administración del talento humano, para lo cual en este caso es necesario consultar las definiciones y respectivos procedimientos especificados por el autor Idalberto Chiavenato en su libro “Gestión del talento humano” (CHIAVENATO, 2002), en el cual se podrá entender el proceso que se lleva a cabo para solicitar los requisitos específicos

al momento de exigir un perfil laboral; adicionalmente una teoría muy acertada para definir un perfil laboral o profesional es la establecida por el Ministerio de Protección Social, El Programa de Apoyo a la Reforma de Salud – PARS, La Pontificia Universidad Javeriana y el Centro de Proyectos para el Desarrollo – CENDEX titulado Auxiliares de salud. Perfiles ocupacionales y normas de competencia laboral (Ministerio de Protección Social - MPS, Programa de Apoyo a la Reforma de Salud, Pontificia Universidad Javeriana y Centro de Proyectos para el Desarrollo - CENDEX., 2007), el cual establece un procedimiento para el diseño de un perfil laboral a nivel del sector salud, pero que permite tener un concepto a nivel general y así aplicar la teoría del mencionado texto a la presente Monografía.

Un aspecto muy importante que se debe tener en cuenta en la presente Monografía, es el de las competencias con las que debe contar un cargo en general y así poder aplicarlo al perfil de la persona encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, existen algunas teorías de diferentes autores las cuales permiten conocer cuál es la mejor manera de desarrollar o identificar competencias, tales como la expresada por Martha Alles en su libro, Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias, la cual permite aclarar un tema muy importante para la aplicación del perfil laboral a nivel general en cualquier tipo de organización, expresando que uno de los principales problemas en Latinoamérica, es la falta de interés al momento de incluir a personas que cumplan con las respectivas competencias y apliquen su trabajo de manera profesional. De acuerdo a lo anterior, se hace necesario buscar estrategias que puedan fomentar el desarrollo de las competencias de una persona que ya esté contratada en una organización, pero se hace necesario que a todos y cada uno de los cargos se aplique éste tema y aún más a un cargo con una responsabilidad tan enorme como lo es el del encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,

quien no sólo deberá contar con un perfil en específico, sino también con unas competencias que acreditarán el buen desempeño de su trabajo. (Alles, 2008)

La única debilidad que se puede identificar en el desarrollo por competencias es la contemplada por Martha Alles en su libro, teniendo en cuenta que éste proceso tardará un tiempo determinado y no tendrá sus resultados de manera inmediata. “En todos los casos, un sistema de evaluación del desempeño por competencias es imprescindible, pero sus resultados se ven luego de un tiempo; como mínimo es necesario que transcurra un ejercicio fiscal para su implementación.” (Alles, 2008, p.19), en el entendido que no simplemente se puede contratar a una persona que pretenda desarrollar competencias en una compañía, también se debe complementar con el diseño de un perfil laboral u ocupacional, para tener certeza que la persona contratada cumplirá con unos requisitos pero también demostrará que cumple con estos y llenará las expectativas de los demás trabajadores para el caso del encargado del SG-SST, teniendo en cuenta que ésta persona debe trabajar por el bienestar de los demás colaboradores y el propio.

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, establece una norma que se basa en normalizar los procesos por medio de competencias laborales, la cual cuenta con un procedimiento para desarrollar las competencias laborales para un cargo determinado (Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo., 2012), herramienta que sirve como estrategia para establecer normas de competencia laboral y verificar el desarrollo de las mismas. La única falencia que tiene éste aspecto es el tiempo que se debe dedicar para identificar las competencias con las que cuenta una persona en el entendido que éste criterio de calificación no se identifica de manera inmediata y tampoco se puede evidenciar al momento de presentar una hoja de vida.

Para tener una referencia muy importante no sólo dentro del entorno nacional, sino a nivel mundial que, para el caso de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el ente regulador es la Organización Internacional del Trabajo – OIT, que dio respuesta a un cuestionario de las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral, documento que fue publicado en colombiaaprende.com. Éste es un texto bastante claro y especifica temas que aclaran interrogantes en cuánto al desarrollo de las competencias. Las competencias según las respuestas brindadas por la OIT, son establecidas por las organizaciones de acuerdo a las necesidades que surjan en un cargo específico y así es como éstas, eligen a sus colaboradores. El texto manifiesta que las competencias se pueden detectar mediante ejercicios por medio de las cuales se pueden simular situaciones reales y críticas para determinar cómo podrá desempeñarse el aspirante al momento de presentarse un caso de emergencia en la compañía. “Normalmente estas competencias se evalúan mediante la aplicación de pruebas de conocimiento y/o ejercicios de aplicación práctica en el trabajo.” (Organización Internacional del Trabajo,p. 65). Un aspecto muy importante a tener en cuenta y que también es muy relevante en la presente Monografía, es el de la falta del perfil laboral para el encargado del SG-SST, en el ente regulador internacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es la OIT.

Diseño Metodológico

Por medio de la siguiente tabla se especifica cual es el proceso que se realizará para llevar a cabo el diseño metodológico de la presente Monografía, expresado en 3 etapas que se describen de manera clara.

ÍTEM	ETAPA	DESCRIPCIÓN
1	ETAPA 1	Analizar los requisitos que exige la normativa legal vigente, estableciendo el cumplimiento o no de los mismos, por parte de la persona que se encargará del SG-SST, discriminando a las personas que han estudiado SST y a las personas que han realizado un curso virtual de 50 horas.
2	ETAPA 2	Recolección de datos, los cuales permitirán tener una estructura para el diseño del perfil que se pretende proponer en la presente Monografía.
3	ETAPA 3	Diseñar el perfil propuesto, con todas las respectivas características, tales como, conocimiento, experiencia, formación, competencias, entre otras.

La forma como se va a desarrollar el presente proyecto es netamente Monografía, en la cual se desarrollara una herramienta muy importante referente al diseño del perfil laboral, del personal que está en la capacidad de diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conociendo cuales son las características que se deben tener en cuenta para la creación de dicho perfil laboral por medio de las teorías usadas por Idalberto Chiavenato y la teoría establecida por el Ministerio de Protección Social -

MPS, Programa de Apoyo a la Reforma de Salud, Pontificia Universidad Javeriana y Centro de Proyectos para el Desarrollo - CENDEX., entidades en conjunto que hablan de la Administración del Talento humano para diseñar un perfil laboral, el cual debe contar con características específicas para el cargo que desea desempeñar una persona, no sin antes conocer las exigencias que dicta la legislación Colombiana para el diseño e implementación del SG-SST.

De acuerdo a lo anterior, es necesario conocer las principales exigencias que tiene la normatividad legal vigente en cuanto a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, situación que remite al Decreto 1072 de 2015, para lo cual es necesario transcribir cada uno de los requisitos de la norma con el fin de establecer las competencias que debe tener la persona que diseñe e implemente el SG-SST.

El siguiente cuadro se realiza de acuerdo a la exigencia del Decreto 1072 de 2015 y si bien se puede observar que en cada uno de los requisitos es obligación para el EMPLEADOR o CONTRATANTE, éste es quien asigna la responsabilidad al encargado de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, se evidencian las competencias que debería tener el personal que se va a encargar de esta responsabilidad de SST.
(Decreto 1072, 2015, Cap 6)

Tabla No. 1					
ÍTEM	REQUISITO	COMPETENCIA	POBLACIÓN CON ESTUDIOS EN SST	PERSONAS SIN ESTUDIOS EN SST (con curso de 50 horas virtual)	OBSERVACIONES

			CUMPLE	NO CUMPLE	CUMPLE	NO CUMPLE	
1	Artículos 2.2.4.6.5., 2.2.4.6.6. y 2.2.4.6.7.	Redacción de la política sin excluir ningún requisito exigido por la legislación.	SI		SI		El trabajador sin importar su formación está en la capacidad de redactar una política de SST.
2	Artículo 2.2.4.6.11.	Desarrollar programa de capacitación anual, con el objetivo de prevenir ATEP.	SI		NO		El personal con conocimiento en SST, tiene el conocimiento de las actividades que debe preparar en específico para evitar ATEP.
3	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 1	Actualizar la Política y los objetivos en SST.	SI		SI		El personal sin conocimiento amplio en SST puede redactar política y objetivos, pero sin conocer en específico lo que se está redactando.
4	Artículo 2.2.4.6.12.	Responsabilidades para implementación	SI		NO		El personal sin conocimiento amplio no

	numeral 2	y mejora continua del SG-SST					tiene la capacidad de definir las responsabilidades de cada uno de los trabajadores.
5	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 3	Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.	SI		NO		El personal sin conocimiento amplio, no tiene la capacidad de identificar los riesgos de manera minuciosa en un determinado puesto de trabajo.
6	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 4	Informe de condiciones de salud, perfil sociodemográfico, programas de vigilancia epidemiológica.	SI		SI		En apoyo con la entidad que realice los exámenes médicos se puede levantar estos programas, así mismo con profesionales en Psicología y Terapia Ocupacional para la vigilancia epidemiológica.
7	Artículo	Plan de Trabajo	SI		SI		Actividades que se

	2.2.4.6.12. numeral 5	Anual en SST.					realizarán en todo el año, pero el personal sin conocimiento amplio en SST, no tendrá certeza de cuáles son los temas importantes a tratar en cuando a SST.
8	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 6	Programa de Capacitación Anual.	SI		NO		Una persona sin conocimiento amplio no tendrá la capacidad de programar todas las capacitaciones necesarias para beneficio del SG-SST.
9	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 7	Procedimiento e instructivos en SST.	SI		NO		El personal sin conocimiento amplio no tendrá claro cuáles son los procedimientos específicos que se deben cumplir en SST.
10	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 8	Registro de entrega de EPP.	SI		SI		Una persona con o sin conocimiento puede llevar el registro de

							entrega de EPP.
11	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 9	Registro de protocolos de seguridad, fichas técnicas e instructivos de seguridad y salud en el trabajo.	SI		SI		Una persona con o sin conocimiento puede llevar el registro de protocolos de seguridad, fichas técnicas e instructivos de seguridad y salud en el trabajo.
12	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 10	Soportes de convocatoria, reuniones y actuaciones del COPASST.	SI		NO		El personal sin conocimiento amplio no tendrá la capacidad de analizar las actuaciones y los temas tratados en las reuniones del COPASST.
13	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 11	Reportes e investigaciones de ATEL.	SI		NO		El personal sin conocimiento amplio, no tendrá la capacidad de hacer una correcta investigación de ATEL, teniendo en cuenta lo compleja e importante

							que es la misma.
14	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 12	Plan de Emergencias.	SI		NO		El personal sin conocimiento amplio, no tendrá la capacidad de identificar una gran cantidad de las vulnerabilidades y actuaciones a tener en cuenta para emergencias.
15	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 13	Programas de vigilancia epidemiológica.	SI		SI		Con el apoyo de profesionales en psicología y terapia ocupacional.
16	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 14	Formatos de Inspecciones	SI		NO		El personal sin amplio conocimiento, no tendrá la capacidad de realizar de manera correcta las inspecciones.
17	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 15	Matriz Legal	SI		NO		El personal sin amplio conocimiento, no conoce toda la normatividad legal

							vigente en materia de SST.
18	Artículo 2.2.4.6.12. numeral 16	Evidencia de las acciones tomadas para riesgos prioritarios.	SI		NO		El personal sin conocimiento amplio, no tiene la capacidad de definir cuáles son los riesgos prioritarios.
*Población con Estudios en SST: Técnico, Tecnólogo, Profesional y Especialista en SST.							
*Población Sin Estudios en SST: Personas con estudios en otras carreras universitarias o sin estudios y adicional realizaron el curso virtual de 50 horas de SST, exigido por el Ministerio de Trabajo.							

Toda la información relacionada anteriormente fue tomada del Capítulo 6 del Decreto 1072, con el objetivo de conocer las competencias adecuadas que debe tener una persona al momento de liderar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1072, 2015, Cap 6).

De acuerdo a la norma establecida por el SENA, para la normalización de competencias, se hace necesario que se realice al candidato pruebas para que se pueda demostrar el desarrollo de las mismas, (Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo., 2012), así mismo la teoría establecida por Martha Alles, quien expresa que se requiere dar un tiempo prudente al candidato o a quien ocupe el cargo de demostrar el desarrollo de las competencias (Alles, 2008), pero más relevante aún la respuesta dada por la OIT, en la cual se puede observar que para comprobar una competencia se hace necesario poner a prueba al aspirante a una situación real, en la cual se apliquen los respectivos conocimientos (Organización Internacional del Trabajo). Es bastante claro que una persona que realice un curso virtual no tiene oportunidad de realizar

trabajo de campo o estar a prueba en una situación de peligro real, caso contrario es de las personas que han estudiado SST, teniendo en cuenta que de manera presencial se exigen practicas para cumplir con algunos créditos establecidos en el pensum académico.

De acuerdo a lo anterior, se puede evidenciar que las personas que no tienen el conocimiento amplio en SST, es decir, que no han cursado una carrera técnica, tecnológica, profesional o especialista, no cuentan con la capacidad de desarrollar las actividades del SG-SST, exigidos por la normatividad legal vigente en su totalidad. Una vez conocidas las especificaciones de las funciones que debe cumplir el responsable del SG-SST, dentro de una compañía, se tiene una idea más clara de las competencias con las que debería cumplir éste determinado cargo, situación que hace necesario el diseño del cargo en el entendido que el mismo no se encuentra establecido legalmente, por ende, las compañías, empresas o entidades de Colombia no están en la obligación de contratar a una persona que cuente con estudios en SST. En consecuencia, en la presente Monografía se pretende realizar el diseño de un cargo en específico; antes que nada, se debe conocer una teoría que se acomode a las necesidades del diseño. Para diseñar un cargo dentro de una compañía, empresa o entidad de Colombia, debe existir la necesidad de crear el mismo y para el caso de ésta Monografía que pretende aplicar un perfil laboral para el encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se usa una teoría bastante acertada y completa, que permite conocer las características específicas al momento de contratar a una persona. Chiavenato (2002) nos dice: “Desde éste enfoque los cargos no existen al azar, sino que se diseñan, proyectan, delinean, definen y establecen intencionalmente dentro de cierta racionalidad: la búsqueda de la eficiencia de la organización” (p.165). La frase que nos expone el autor es bastante clara y se hace necesario formalizar un cargo con los respectivos estudios sobre el mismo, para tener así una forma de

exigir de manera legal un cargo en específico.

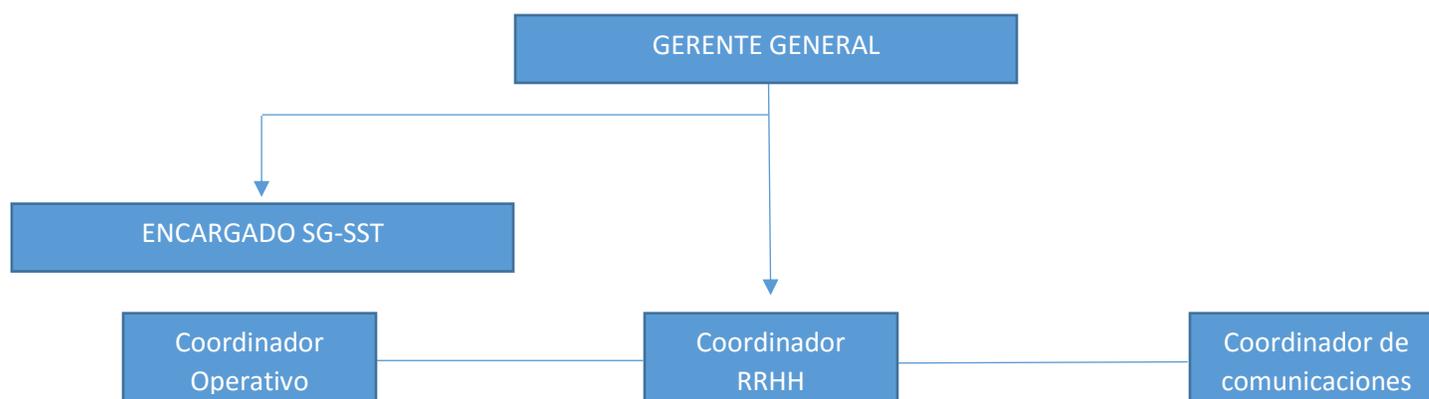
Actualmente existen una gran cantidad de teorías en cuánto al diseño de un cargo y una de las más acertadas es la que utiliza el autor Idalberto Chiavenato en su libro Gestión del Talento Humano, teoría que será aplicada al presente trabajo con el objetivo de conocer cómo se debe diseñar el cargo, cuáles son las características que debe tener el mismo, responsabilidades y todos los aspectos necesarios para contar con el perfil requerido en la presente Monografía, buscando que el mismo sea exigido de manera legal y así mismo las compañías, empresas o entidades de Colombia tengan un requisito normativo en cual se contrate a personas con conocimientos en SST generando más estabilidad laboral para ésta población y ofreciendo más confiabilidad al momento del diseño e implementación de un SG-SST.

Adicionalmente y para un diseño de perfil laboral u ocupacional más específico y que permita la construcción correcta del mismo; se usa una teoría definida por cuatro entidades colombianas que especifican la forma de cómo definir un perfil ocupacional para el sector salud, pero dejando abierta la posibilidad para establecer un perfil laboral a nivel general. (MPS et al.,2007)

En el Libro Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, en el capítulo VII, se habla específicamente del diseño de cargos a nivel general en una compañía; situación que es el aspecto más importante para diseñar el cargo de la persona responsable en Seguridad y Salud en el trabajo en una compañía, empresa o entidad de Colombia.

De acuerdo al texto que, de los auxiliares de salud, se hace necesario definir la necesidad del cargo (MPS et al.,2007) y actualmente en Colombia por medio de Normatividad Legal se exige contar con una persona encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Decreto 1072, 2015), situación que nos permite cumplir con el

requisito exigido anteriormente. El primer aspecto una vez definida la necesidad de contar con una persona encargada del SG-SST a tener en cuenta es ubicar el cargo que se desea diseñar en el organigrama de la compañía, empresa o entidad de Colombia. El decreto 1072 de 2015 especifica que las acciones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está a cargo del empleador y éste debe asignar a una persona responsable del Sistema (Decreto 1072, 2015, Cap 6), por lo tanto, éste cargo debe ir directamente ligado a la gerencia. De acuerdo a lo anterior si expresamos la ubicación en el organigrama la persona encargada de SST se ubicará así:



Ahora bien, para poder diseñar el cargo es necesario conocer el nivel Jerárquico del aspirante en el cual se establezca su jefe inmediato y sus subordinados, las responsabilidades, las funciones, los requisitos que debe cumplir el aspirante para el cargo, tales cómo, formación y experiencia. No obstante Chiavenato (2002) afirma:

El cargo es la descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona (el ocupante), englobadas en un todo unificado, el cual ocupa cierta posición formal en el organigrama de la empresa. En consecuencia, para

desempeñar actividades, el ocupante del cargo debe tener una posición definida en el organigrama. (p.165)

Según la teoría de Idalberto Chiavenato. La ubicación de un cargo en el organigrama, define su nivel jerárquico, es decir, la subordinación que es a quien obedece y sus subordinados que es sobre quien ejerce autoridad; por lo tanto, los cargos se deben ubicar en un rectángulo que permite tener dos terminales, la superior que será igual a la subordinación y la inferior para reconocer a los subordinados del cargo. (CHIAVENATO, 2002). Adicionalmente, en el texto de los Auxiliares de Salud se establecen unos niveles de competencia, que al momento de aplicarlo a ésta Monografía y de acuerdo al Organigrama establecido, para establecer el nivel de competencia, se debe ubicar a la persona que ocupará el cargo en alguno de los niveles establecidos en la mencionada teoría, abarcando 5 niveles, y para el caso del perfil laboral u ocupacional del encargado del SG-SST, es necesario ubicarlo en el Nivel A, el cual define el Nivel 0: El ejercicio de las funciones de dirección y gerencia, implica nivel máximo de complejidad y máxima autonomía. Hay responsabilidad por el trabajo de otros. (MPS et al., 2007, p.69)

De acuerdo a la ubicación del responsable del SG-SST, se puede observar que su jefe inmediato será el Gerente General y sus subordinados serán el resto de los trabajadores, en el entendido el grado de responsabilidad que debe tener para desempeñar éste cargo. Ahora bien, para el diseño de cargos se deben tener en cuenta 4 aspectos muy importantes que definen las condiciones básicas del cargo con el objetivo de tener un punto de partida. Los 4 aspectos son establecidos de acuerdo a la teoría de Idalberto Chiavenato, los cuales se citan en su respectivo orden, a continuación:

- 1- “El conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante deberá desempeñar (contenido del cargo)” (CHIAVENATO, 2002, p.167):

Al momento de definir las tareas o atribuciones que ejercerá el responsable de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario aclarar que todas las tareas y atribuciones para ésta población son las que se encuentran establecidas en la tabla No. 1 del presente trabajo, en la cual se discriminan las funciones que debe llevar a cabo quien lidere el SG-SST y de acuerdo a la tabla No. 1 se cumple con el primer requisito exigido en el primer aspecto para el diseño del perfil del cargo. (CHIAVENATO, 2002)

- 2- “Como deben desempeñarse las tareas o las atribuciones (métodos y procesos de trabajo)” (CHIAVENATO, 2002, p.167):

Teniendo en cuenta que el Decreto 1072 de 2015 especifica la palabra Gestión (Decreto 1072, 2015, Cap.6), ésta es la palabra clave para conocer cómo se deben desempeñar las tareas o atribuciones del 1ro de cuatro puntos para el diseño del perfil del cargo, es decir, todas las tareas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se deben gestionar por medio de acciones a corto, mediano y largo plazo, las cuales se deben demostrar con registros, fotografías, videos, programas implementados, cumplimiento de indicadores, entre otras. Ahora bien, la persona que lidere el SG-SST, debe demostrar su liderazgo y conocimiento en SST con las acciones que tome para el diseño e implementación del sistema.

La persona encargada del Sistema de Gestión para el cumplir con todos los requisitos debe cumplir con características indispensables para tener un perfil completo y que sea la persona indicada al momento del proceso de selección en la compañía, empresa o entidad de Colombia. (CHIAVENATO, 2002)

- 3- “A quien deberá reportar el ocupante del cargo (responsabilidad), es decir, quien es su superior inmediato.” (CHIAVENATO, 2002,p.167):

De acuerdo al organigrama se definen a quien se debe reportar y para el caso que nos ocupa la persona responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá cómo Jefe Inmediato y a quien reportar los avances, al Gerente General de la compañía, empresa o entidad de Colombia.

(CHIAVENATO, 2002)

- 4- “A quien deberá supervisar y dirigir (autoridad) el ocupante del cargo, es decir, quienes son sus subordinados.” (CHIAVENATO, 2002, p.167):

Para definir éste aspecto se hace necesario conocer el organigrama de la compañía, empresa o entidad de Colombia, para definir quiénes serán los subordinados del cargo que se desea crear.

Para el caso del encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo, se puede evidenciar en el organigrama, que su único jefe inmediato es el Gerente General y todos los otros miembros de la compañía, independientemente del cargo que desempeñen serán sus subordinados, teniendo en cuenta la responsabilidad de quien lidere el SG-SST, en el entendido que será quien vele por el cumplimiento de todos los aspectos relacionados a SST por el bienestar de los trabajadores.

(CHIAVENATO, 2002)

Adicionalmente el libro de Idalberto Chiavenato, trata tres modelos para el diseño de cargos, de los cuales se procede a elegir uno, los cuales son:

- 1- Modelo Clásico: Es un modelo que va encaminado al apoyo a la tecnología y no se fomenta el desarrollo de los trabajadores a nivel grupal o individual. (CHIAVENATO, 2002)

- 2- Modelo Humanístico: De acuerdo a la teoría establecida por Idalberto Chiavenato éste modelo no es diferente al Clásico, en el entendido que no se profundizó en el contexto del cargo, sino en el contenido del mismo. (CHIAVENATO, 2002)
- 3- Modelo Situacional: Es el modelo más completo, teniendo en cuenta que se encarga de profundizar el diseño del cargo de acuerdo al trabajador, a las funciones que debe realizar éste y la estructura de una organización. (CHIAVENATO, 2002)

De acuerdo a lo anterior el modelo más adecuado a elegir es el Modelo Situacional por tratarse del modelo para diseño de cargos más completo y actual. En éste modelo se observan 5 aspectos específicos que son esenciales para el correcto diseño de un cargo y que el mismo sea lo más completo posible, situación que dará beneficios a las compañías, empresas o entidades de Colombia que deseen contratar a una persona para un cargo determinado, como lo puede ser el encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El primer aspecto resalta las diferentes habilidades exigidas para el cargo y se entiende por variedad cuando el cargo presenta amplitud en las operaciones y/o el uso de diferentes equipos o procedimientos para hacer que el cargo tenga tareas o actividades menos repetitivas o monótonas (CHIAVENATO, 2002). El segundo aspecto se refiere a la autonomía que tiene la persona que desempeña el cargo para ejecutar su trabajo (CHIAVENATO, 2002). El tercer aspecto especifica la influencia que el cargo desempeña en el trabajo organizacional (CHIAVENATO, 2002). El cuarto aspecto exige que la persona a desempeñar el cargo se sienta identificada con la tarea que pretende ejecutar (CHIAVENATO, 2002). El quinto aspecto resalta principalmente la retroalimentación que debe tener la persona a desempeñar un cargo con el objetivo de conocer las fortalezas y debilidades del mismo (CHIAVENATO, 2002). En consecuencia, de lo anterior se hace necesario el diseño de un perfil laboral u ocupacional, el cual cuente con unos requisitos

específicos de experiencia, formación, entre otros, los cuales deben encaminarse a competencias con las que debe contar el trabajador, no sólo para aplicar al cargo, sino también al momento de desempeñarse en un puesto de trabajo con el objetivo de tener un buen rendimiento a nivel laboral. Ahora bien, expresa el texto establecido por el Ministerio de Protección Social y las demás entidades en conjunto, que se deben tener en cuenta unos aspectos muy importantes para el diseño del perfil ocupacional, pero el más relevante en éste caso, es el de conocimientos y comprensión, teniendo en cuenta que el texto expresa “**Conocimientos y comprensión:** conjunto de principios, leyes y conceptos requeridos por el trabajador para lograr un desempeño competente.” (MPS et al., 2007, p.73), por consiguiente, se evidencia de manera clara que una persona que pretenda desempeñar un cargo deberá contar con el respectivo conocimiento y comprensión de las respectivas leyes, sin dejar atrás que el aspirante del cargo o quien lo ejerza, deberá demostrar resultados en algún tipo de situación real de trabajo, que será comprobado por medio de su conocimiento en la respectiva normatividad legal vigente. (MPS et al.,2007)

De acuerdo a lo anterior, se realiza la siguiente tabla en la cual se incluyen los aspectos de formación, experiencia y demás, en el cual se puede hacer la descripción del cargo y definir el mismo que es la propuesta a realizar ante el Ministerio de Trabajo; en consecuencia, se define el perfil de acuerdo al título obtenido, teniendo en cuenta que la normatividad legal vigente establece requisitos en los cuales desde el técnico hasta el especialista en SST, tienen alcances en su licencia de SST muy distintos, teniendo en cuenta la carga académica, por lo tanto a continuación se especifican los perfiles para el diseño e implementación del SG-SST, así:

Perfil para el Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Nombre del Cargo: Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Descripción del cargo: Encargado de apoyar las actividades de Higiene y Seguridad Industrial, ejecución de SG-SST, apoyo a las actividades de Seguridad Industrial, acompañamiento en las investigaciones de accidentes, capacitación a los trabajadores, puente entre la empresa y la ARL, orden de la documentación, coordinación de reuniones del COPASST y Comité de Convivencia, así mismo gestión y organización de las capacitaciones en SST independientemente de quien las dicte.

Nivel de Jerarquización: Su jefe directo será el Gerente General y tendrá directa comunicación con los demás trabajadores exigiendo cumplimiento con previa autorización del Gerente General.

Formación: Título de Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo expedida por el Ministerio de Salud y Seguridad Social.

Experiencia: Mínimo seis (6) meses de experiencia como encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsabilidades: Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, el cual establece la forma de diseñar e implementar el sistema de gestión. Teniendo en cuenta que el Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo no tiene autorización para firmar documentación relevante del SG-SST, para ello, éste se deberá apoyar en los profesionales externos o de la ARL para la correcta ejecución del mismo.

Funciones: 1- Capacitar al personal de la organización en aspectos de SST, con el objetivo de prevenir ATEL. 2- Ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3- Solicitar apoyo a la ARL para la correcta ejecución del SG-SST. 4- Cumplimiento de la Normatividad Legal Vigente. 5- Apoyo a las actividades de Higiene y Seguridad Industrial. 6- Apoyo a las Investigaciones de Accidentes de Trabajo. 7- Manejo de la documentación en

medio físico y magnético. 8- Comunicación con el Gerente General, acerca del Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Competencias: Desarrollar las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la normatividad legal vigente. Para el caso del Técnico en SST y de acuerdo a las actividades autorizadas en su Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para éste caso el trabajador deberá contar con las siguientes competencias:

- Conocimiento de la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- *Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles.
- *Investigaciones de accidentes de trabajo.
- *Inspecciones a los diferentes puestos de trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocimiento en auditoria interna para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitación al personal de la organización en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Manejo de documentación de acuerdo a la normatividad legal vigente.
- Comunicación a las diferentes partes involucradas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promoción y prevención de Accidentes de Trabajo y/o Enfermedades Laborales.
- Manejo de indicadores de rendimiento y estadísticas.
- Manejo de situaciones de riesgo o emergencia.
- Demostrar por medio de situaciones reales de trabajo, el conocimiento de la normatividad legal vigente aplicando la misma de manera correcta.

(Los ítems marcados con asterisco para el caso de las competencias de cada perfil, hacen referencia al alcance de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, quien tenga un * no podrá firmar documentación, sólo podrá acompañar el proceso del levantamiento de documentación.”

Perfil para el Tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nombre del Cargo: Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Descripción del cargo: Encargado de apoyar las actividades de Higiene y Seguridad Industrial, ejecución de SG-SST, apoyo a las actividades de Seguridad Industrial, acompañamiento en las investigaciones de accidentes, capacitación y/o educación a los trabajadores, puente entre la empresa y la ARL, orden de la documentación, coordinación de reuniones del COPASST y Comité de Convivencia, así mismo gestión y organización de las capacitaciones en SST independientemente de quien las dicte.

Nivel de Jerarquización: Su jefe directo será el Gerente General y tendrá directa comunicación con los demás trabajadores exigiendo cumplimiento con previa autorización del Gerente General.

Formación: Título de Tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo expedida por el Ministerio de Salud y Seguridad Social.

Experiencia: Mínimo seis (6) meses de experiencia como encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsabilidades: Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, el cual establece la forma de diseñar e implementar el sistema de gestión. Teniendo en cuenta que el Tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo

no tiene autorización para firmar documentación relevante del SG-SST, para ello, éste se deberá apoyar en los profesionales externos o de la ARL para la correcta ejecución del mismo.

Funciones: 1- Capacitar y/o educación al personal de la organización en aspectos de SST, con el objetivo de prevenir ATEL. 2- Ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3- Solicitar apoyo a la ARL para la correcta ejecución del SG-SST. 4- Cumplimiento de la Normatividad Legal Vigente. 5- Apoyo a las actividades de Higiene y Seguridad Industrial. 6- Apoyo a las Investigaciones de Accidentes de Trabajo. 7- Manejo de la documentación en medio físico y magnético. 8- Comunicación con el Gerente General, acerca del Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Competencias: Conocimiento de la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- *Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles.
- *Investigaciones de accidentes de trabajo.
- *Inspecciones a los diferentes puestos de trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocimiento en auditoria interna para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitación al personal de la organización en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Manejo de documentación de acuerdo a la normatividad legal vigente.
- Comunicación a las diferentes partes involucradas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promoción y prevención de Accidentes de Trabajo y/o Enfermedades Laborales.

- Manejo de indicadores de rendimiento y estadísticas.
- Manejo de situaciones de riesgo o emergencia.
- Demostrar por medio de situaciones reales de trabajo, el conocimiento de la normatividad legal vigente aplicando la misma de manera correcta.

(Los ítems marcados con asterisco para el caso de las competencias de cada perfil, hacen referencia al alcance de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, quien tenga un * no podrá firmar documentación, sólo podrá acompañar el proceso del levantamiento de documentación.”

Perfil para el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nombre del Cargo: Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Descripción del cargo: Encargado de ejecutar las actividades de Higiene y Seguridad Industrial, ejecución de SG-SST, ejecución de las actividades de Seguridad Industrial, investigaciones de accidentes de trabajo, capacitación y/o educación a los trabajadores, puente entre la empresa y la ARL, orden de la documentación, coordinación de reuniones del COPASST y Comité de Convivencia, así mismo gestión y organización de las capacitaciones en SST independientemente de quien las dicte, diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nivel de Jerarquización: Su jefe directo será el Gerente General y tendrá directa comunicación con los demás trabajadores exigiendo cumplimiento, quienes serán sus subordinados, y tendrá la capacidad de tomar decisiones en la organización referente a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Formación: Título de Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo expedida por el Ministerio de Salud y Seguridad Social.

Experiencia: Mínimo doce (12) meses de experiencia como encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsabilidades: Diseño, Administración y Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, el cual establece la forma de diseñar e implementar el sistema de gestión. Firma de documentación relevante del SG-SST.

Funciones: 1- Capacitar y/o educar al personal de la organización en aspectos de SST, con el objetivo de prevenir ATEL. 2- Diseñar, Administrar y Ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3- Solicitar apoyo a la ARL para la correcta ejecución del SG-SST. 4- Cumplimiento de la Normatividad Legal Vigente. 5- Ejecución de las actividades de Higiene y Seguridad Industrial. 6- Investigar Accidentes de Trabajo. 7- Manejo de la documentación en medio físico y magnético. 8- Comunicación con el Gerente General, acerca del Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Competencias: Conocimiento de la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles.
- Investigaciones de accidentes de trabajo.
- Inspecciones a los diferentes puestos de trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocimiento en auditoria interna para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitación al personal de la organización en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Manejo de documentación de acuerdo a la normatividad legal vigente.

- Comunicación a las diferentes partes involucradas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promoción y prevención de Accidentes de Trabajo y/o Enfermedades Laborales.
- Manejo de indicadores de rendimiento y estadísticas.
- Manejo de situaciones de riesgo o emergencia.
- Demostrar por medio de situaciones reales de trabajo, el conocimiento de la normatividad legal vigente aplicando la misma de manera correcta.

Perfil para el Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nombre del Cargo: Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Descripción del cargo: Encargado de ejecutar las actividades de Higiene y Seguridad Industrial, ejecución de SG-SST, ejecución de las actividades de Seguridad Industrial, investigaciones de accidentes de trabajo, capacitación y/o educación a los trabajadores, puente entre la empresa y la ARL, orden de la documentación, coordinación de reuniones del COPASST y Comité de Convivencia, así mismo gestión y organización de las capacitaciones en SST independientemente de quien las dicte, diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nivel de Jerarquización: Su jefe directo será el Gerente General y tendrá directa comunicación con los demás trabajadores exigiendo cumplimiento, quienes serán sus subordinados, y tendrá la capacidad de tomar decisiones en la organización referente a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Formación: Título de Profesional en cualquier área y Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo expedida por el Ministerio de Salud y Seguridad Social.

Experiencia: Mínimo doce (12) meses de experiencia como encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsabilidades: Diseño, Administración y Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, el cual establece la forma de diseñar e implementar el sistema de gestión. Firma de documentación relevante del SG-SST.

Funciones: 1- Capacitar y/o educar al personal de la organización en aspectos de SST, con el objetivo de prevenir ATEL. 2- Diseñar, Administrar y Ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3- Solicitar apoyo a la ARL para la correcta ejecución del SG-SST. 4- Cumplimiento de la Normatividad Legal Vigente. 5- Ejecución de las actividades de Higiene y Seguridad Industrial. 6- Investigar Accidentes de Trabajo. 7- Manejo de la documentación en medio físico y magnético. 8- Comunicación con el Gerente General, acerca del Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 9- Investigación en el área técnica en SST. 10- En caso de tener título profesional en Medicina, Ingeniería Industrial o Psicología, podrá ejecutar labores o investigaciones en Medicina Laboral, Higiene y Seguridad Industrial o Psicología en SST respectivamente.

Competencias: Conocimiento de la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles.
- Investigaciones de accidentes de trabajo.
- Inspecciones a los diferentes puestos de trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Conocimiento en auditoria interna para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitación al personal de la organización en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Manejo de documentación de acuerdo a la normatividad legal vigente.
- Comunicación a las diferentes partes involucradas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promoción y prevención de Accidentes de Trabajo y/o Enfermedades Laborales.
- Manejo de indicadores de rendimiento y estadísticas.
- Manejo de situaciones de riesgo o emergencia.
- Demostrar por medio de situaciones reales de trabajo, el conocimiento de la normatividad legal vigente aplicando la misma de manera correcta.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar que el diseño del perfil laboral para la persona encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser específico y así mismo es muy importante contemplar la formación que tenga el encargado del SG-SST, por lo tanto alguien sin los respectivos conocimientos, no dará beneficios a las compañías, empresas o entidades, en el entendido que la falta de competencias puede generar pérdida de tiempo al momento de establecer un cronograma de implementación, situación que generará incumplimiento de la respectiva legislación, la cual es muy rigurosa con los requerimientos que se realicen a las diferentes compañías empresas o entidades de Colombia.

Así mismo y de acuerdo a la teoría establecida por Martha Alles, se puede evidenciar que no es suficiente con exigir las competencias que se establezcan dentro de un perfil específico, que para éste caso es el del encargado del SG-SST, sino que también se debe

requerir un tiempo determinado para dar oportunidad a la persona de desarrollar lo exigido (Alles, 2008), basándose en su conocimiento, experiencia y formación, por lo tanto en realidad para que una organización cuente con una persona que desempeñe de manera correcta un cargo es necesario que tenga el diseño de un perfil de manera legal, en el entendido que es una estrategia que puede beneficiar quienes invierten tiempo y demás recursos en estudio, a las organizaciones y a los colaboradores de las mismas.

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, establece un formato de competencia laboral, el cual se trata de una norma sectorial, que tiene como título “Implementar sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a acuerdo con normativa, especificando actividades claves para hacer la respectiva implementación del SG-SST, los criterios de desempeño de manera general, los conocimientos esenciales que debe tener la personas encargada del Sistema de Gestión y las evidencias que se pueden obtener a raíz de la aplicación de ese respectivo formato, el cual no se exige de manera legal, pero sirve como una herramienta indispensable al momento de diseñar un perfil laboral, basado en la respectiva normativa legal vigente (SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA, 2016). El formato se anexa a la presente monografía como anexo.

Hallazgos y discusión

El hallazgo más importante al momento de realizar la presente Monografía es único y relevante, teniendo en cuenta que a través de los años no se ha definido un perfil en específico para la persona que estará encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo antes denominado Programa de Salud Ocupacional; situación que ha puesto en desventaja a la población que estudia en éste sector, en el entendido que los empleadores de las compañías, empresas o entidades de Colombia, no tienen en la obligación de manera legal de contratar a una persona que tenga formación en SST y pueden simplemente delegar funciones o responsabilidades a un trabajador que no cuente con el respectivo conocimiento y que de acuerdo a la ley, le exigirán un curso virtual de cincuenta (50) horas para así poder liderar el SG-SST. Ahora bien, la población que se ha dedicado a estudiar en el sector de SST, únicamente se está enfocando en culminar su respectiva carga académica y obtener la Licencia para prestar los servicios, pero no se enfocaron en ningún momento en identificar una situación tan desfavorable para el desarrollo laboral de sus carreras técnicas, tecnológicas, profesionales o especialistas. Lo anterior teniendo en cuenta que no se evidencia algún tipo de investigación en cuanto al perfil laboral para liderar el SG-SST.

Así mismo y de acuerdo al texto establecido por el Ministerio de Protección Social y las entidades que participaron en la redacción del texto de los perfiles laborales y normas de competencia laboral, se puede evidenciar que para establecer un cargo que cumpla con todas las expectativas de una entidad, se hace necesario realizar un diseño del perfil laboral u ocupacional (MPS et al.,2007), cumpliendo con todos los requisitos necesarios para tener un perfil que genere beneficios en las diferentes organizaciones, ahorrando recursos de

acuerdo al conocimiento que se exija de cada persona y para el caso de esta monografía, el encargado del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Ahora bien, se debe tener en cuenta que entidades como el SENA, determinan formas de cómo identificar las competencias con las que cuenta una persona y la manera en la que se debe definir un perfil basándose en la normativa legal vigente (Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, 2013); la OIT quien es el mayor ente regulador para el caso de SST, no especifica un perfil laboral para el encargado del SST, pero establece que se debe poner a prueba en situaciones reales a los aspirantes al respectivo cargo (Organización Internacional del Trabajo).

Adicionalmente, se comprobó que, para el desarrollo de unas competencias exigidas en un perfil laboral u ocupacional, se hace necesario e diseño del mismo y después de contratar a la persona, establecer el tiempo prudente para que la persona que ocupe el cargo pueda desarrollar sus competencias, demostrando que una persona con los respectivos conocimientos, formación profundizada, competencias y experiencia es quien en realidad debe encargarse de una vacante en específico, que para éste caso es el encargado del SG-SST.

Las diferentes entidades legalmente autorizadas por el Ministerio de Educación, que ofrecen programas de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, por lo general establecen un perfil ocupacional que en algunas de éstas se ajusta a los requerimientos de la legislación

ENTIDAD	PERFIL OCUPACIONAL
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	El Administrador de la Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Militar se podrá desempeñar como:

<p>(Pregrado – Administración de la seguridad y salud ocupacional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñador, asesor o evaluador, planificador y supervisor de Sistemas de Gestión en Seguridad o Programas de Salud Ocupacional y Salud en el Trabajo. • Administrador del departamento de seguridad y/o de salud ocupacional. • Asesor en higiene y/o seguridad industrial e investigador en Salud Ocupacional. • Diseñador e implementador de programas de promoción y prevención de enfermedades profesionales. • Diseñador de sistemas de vigilancia epidemiológica. • Auditor de sistemas de seguridad. <p>(Universidad Militar Nueva Granada, Sin Fecha específica)</p>
<p>CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS (Pregrado – Administración en salud ocupacional)</p>	<p>El egresado de Administración de Salud Ocupacional de UNIMINUTO, estará en capacidad de desempeñarse como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Director de proyectos de investigación científica en Salud Ocupacional. • Contratista externo en Salud Ocupacional de Administración de Riesgos Profesionales y Empresas Promotoras de Salud. • Gerente de empresas dedicadas a la Administración de Riesgos Profesionales y Empresas Promotoras de Salud. • Asesor de programas de vigilancia epidemiológica. • Asesor en salud ocupacional y en prevención de riesgos de las grandes, medianas y pequeñas empresas. • Docente en programas técnicos, tecnológicos y profesionales del área de la Salud Ocupacional o programas afines. • Director de programas de pregrado y posgrados relacionados con la salud ocupacional. • Gerente de su propia empresa prestadora de servicios de salud ocupacional. Emprendedor e innovador a partir de la creación de empresas como solución a las necesidades del medio. <p>(Corporación Universitaria Minuto de DIOS, Sin fecha específica)</p>
<p>PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA (Especialización – Especialización en salud ocupacional)</p>	<p>El Especialista en Salud Ocupacional estará en capacidad de promover y proteger la salud de los trabajadores a través de establecimiento de estrategias de control de las condiciones de riesgo que contribuyan a la reducción de los índices de accidentalidad y enfermedad laboral.</p> <p>Participará en el diseño y desarrollo de políticas que favorezcan la creación de entornos saludables de trabajo y el bienestar de los trabajadores.</p> <p>Participará en proyectos de investigación y educación en Salud Ocupacional. (Pontificia Universidad Javeriana, Sin fecha específica)</p>
<p>UNIVERSIDAD DE CALDAS (Tecnología – Tecnología en higiene y salud ocupacional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los factores de riesgo inherentes a las operaciones. • Implementación de actividades de control de riesgo a fin de minimizar su impacto. • Apoyo en la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica. • Desarrollo y aplicación eficiente de los sistemas de información relacionados con su objeto de estudio. • Realización de mediciones de agentes contaminantes. • Formulación de sistemas de control y monitoreo de riesgos ocupacionales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de incidentes y accidentes de trabajo en asocio con los organismos competentes. • Implementación y administración de sistemas integrales de gestión de higiene y seguridad ocupacional. (Universidad de Caldas, Sin fecha específica)
UNIVERSIDAD DEL TOLIMA (Pregrado- salud ocupacional)	No especifica perfil profesional, únicamente generalidades del programa. (Universidad del Tolima, Sin fecha específica)
UNIVERSIDAD DEL VALLE (Maestría – maestría en salud ocupacional)	<p>Al finalizar la Unidad el participante profesional estará en capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer las variables sociales, económicas, políticas y de organización del trabajo que determinan los problemas de Salud Ocupacional y su administración. • Impulsar el conocimiento de acciones, de promoción, protección, pesquisaje temprano y rehabilitación de los trabajadores en su ambiente laboral. • definir las características del SGSSS, de los afiliados, los planes de beneficios y las condiciones de funcionamiento del sistema. • Suministrar los conceptos, métodos, técnicas, estrategias y materiales básicos a través del primer curso que les permita comenzar a tener claridad del rol investigativo y de intervención, adecuado pertinente y oportuno en los aspectos relacionados con los factores y riesgos psicosociales en el contexto del equipo de Salud Ocupacional en la entidad de salud correspondiente. • Dar conocimientos básicos del Saneamiento Ambiental y el enfoque de riesgo para generar insumos en la gestión de acciones, programas o proyectos tendientes a mejorar las condiciones de vida de sectores urbanos y rurales en la amplia distribución espacial de los ecosistemas humanos del país y es especial a los centros de trabajo. • Describir el papel de la epidemiología en la Salud Ocupacional mediante el reconocimiento de sus fundamentos, metodología empleada y su aplicación en la prevención y control de problemas de salud ocupacional y de salud pública. • Proveer a los estudiantes de herramientas básicas en el área de la Demografía, que les permita analizar el estado de salud de la población y oriente el proceso de toma de decisiones. • Fomentar en el estudiante la actitud hacia el uso de la estadística como la ciencia que fundamenta la aplicación de las leyes de probabilidad, y los métodos y técnicas de recolección, análisis e interpretación de datos para garantizar la precisión y confiabilidad de las conclusiones de una investigación. • Identificar los efectos en la salud, métodos de evaluación ambiental y personal por la exposición ocupacional a los factores de riesgo. • Desarrollar prácticamente actividad de asesoría a empresas medianas y pequeñas para la ejecución del programa de salud ocupacional. • Integrar conceptos y herramientas de gestión gerencial para el mejoramiento continuo de los procesos básicos de los programas y actividades en Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos Profesionales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Definir un problema de investigación, plantear objetivos generales y específicos para investigar ese problema e iniciar la revisión del marco teórico del mismo. • Diseñar un Protocolo de Vigilancia Epidemiológica en Salud Ocupacional (VESO) para la identificación y control de los factores de riesgo ambientales, con la participación activa de la Empresa, y sus trabajadores. • Estudiar y comprender el papel de las políticas públicas en su relación con los temas de la economía de la salud. • Integrar conceptos y herramientas de gestión gerencial para el mejoramiento continuo de los procesos básicos de los programas y actividades en Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos Profesionales. • Profundizar y aplicar algunas estrategias de carácter curricular y pedagógico de uso en educación superior para el mejoramiento de la docencia universitaria. • Descubrir la importancia de la ética y la bioética en la salud ocupacional. • Obtener, analizar, interpretar, difundir y usar información, que sea relevante, confiable, y oportuna para la toma de decisiones en diferentes niveles y categorías institucionales, a fin de fundamentar la toma de decisiones con información científicamente válida, cultural y socialmente aceptable, administrativamente factible, que articule la producción de conocimiento y la información a las políticas e intervenciones en salud. • Capacitar a los estudiantes profesionales de postgrados en el manejo de riesgos profesionales en las instituciones. • Impulsar el desarrollo de la investigación para identificación de factores asociados a la relación salud- trabajo, para diseñar y aplicar alternativas de participación sectorial e intersectorial frente a los problemas de salud ocupacional. (Universidad del Valle, Sin fecha específica)
<p>UNIVERSIDAD DE BOGOTA JORGE TARDEO LOZANO (Especialización – Especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo)</p>	<p>Gestionar la seguridad y salud en el trabajo mediante el diseño, la evaluación y asesoría de proyectos o programas que busquen la mejora de las condiciones de salud y de trabajo; así como capacidad de tomar decisiones basadas en procesos de reflexión, diagnóstico, análisis y síntesis de la información originada en las dinámicas de los procesos laborales. (Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Sin fecha específica)</p>
<p>SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA (Tecnología – tecnología en salud ocupacional)</p>	<p>Al finalizar la Unidad el participante estará en capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores de riesgo ocupacional en el ambiente laboral • Elaborar el panorama de riesgo de la Organización • Verificar la ejecución de controles establecidos en la fuente, el medio y el trabajador • Identificar condiciones seguras de trabajo en un ambiente laboral • Definir procedimientos para la ejecución, conservación y verificación de condiciones seguras • Implementar prácticas de trabajo seguro y difundirlas con el personal pertinente • Determinar riesgo de emergencias en la empresa

	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar e implementar planes de emergencia en la empresa (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Sin fecha específica)
<p>FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA (Especialización- Especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo)</p>	<p>El Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo de Area andina podrá desempeñarse como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesor en áreas de higiene y seguridad industrial, medicina del trabajo, psicología del trabajo, dependiendo de su profesión de base. • Emprendedor de empresas prestadores de servicios en riesgos laborales. • Investigador en tópicos relacionados. • Director del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo al interior de las diferentes organizaciones. • Asesor de entidades públicas y privadas en la formulación e implementación de planes. • Director o coordinador de áreas técnicas en administración de riesgos laborales. <p>(Fundación Universitaria del Area Andina, Sin fecha específica)</p>
<p>UNIVERSIDAD EL BOSQUE (especialización- Especialización en salud ocupacional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los especialistas estarán en capacidad de identificar y priorizar los factores de riesgo presentes en la empresa, elaborar y ejecutar los programas de salud ocupacional en las empresas, diseñar e implementar programas de promoción y prevención para enfermedades profesionales. • Serán capaces de actuar como consultores para las empresas, para otras especialidades clínicas y para organizaciones de la Seguridad Social del Gobierno, en materia de Salud Ocupacional y en su aspecto legislativo. • Estarán en capacidad de diseñar, desarrollar, ejecutar y evaluar programas de vigilancia epidemiológica para la vigilancia del riesgo o de la enfermedad, determinar riesgos de enfermedad o lesión y de implantar sistemas proactivos de conservación y mejoramiento en la salud colectiva. • Estarán en capacidad de caracterizar y priorizar riesgos potenciales para la salud en el trabajo, evaluar e interpretar estudios de Higiene Industrial y aplicar normas y estándares para determinar cuantitativamente el riesgo ambiental. • Estarán en capacidad de aplicar principios ergonómicos para mejorar el bienestar, reducir el riesgo y mejorar la productividad en el trabajo. • Los expertos en esta área estarán en capacidad de interpretar las características de la exposición a riesgos ocupacionales y aplicarla en el diagnóstico precoz y prevención de las enfermedades profesionales, evitar las discapacidades y cooperar en la rehabilitación de los trabajadores y en la readaptación de los mismos. • Los especialistas estarán en capacidad de calificar el origen profesional o no de enfermedades y accidentes, y de calificar deficiencias y discapacidades derivadas de enfermedades o accidentes cualesquiera que sea su origen. (Universidad del Bosque, Sin fecha específica)
<p>POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID</p>	<p>El Tecnólogo en Seguridad e Higiene Ocupacional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid estará en la capacidad de:</p>

(Tecnología –
Tecnología en
seguridad e
higiene
ocupacional)

- Aplicar herramientas para la identificación, valoración y control de riesgos de accidentalidad laboral
- Identificar y valorar riesgos asociados a la enfermedad profesional y proponer sistemas de tratamiento al riesgo
- Formular e implementar programas de promoción y prevención del riesgo
- Aplicar la normatividad referente a la salud ocupacional
- Ser emprendedor en la prestación de servicios de salud ocupacional
- Identificar factores de riesgos asociados al saneamiento y proponer medidas de manejo
- Aplicar tecnologías de la información y comunicación en la gestión del riesgo.

El egresado de la Tecnología en Seguridad e Higiene Ocupacional podrá desempeñarse como:

- Auxiliar del área de Salud Ocupacional o Prevención de Riesgos
- Docente en temáticas propias de su profesión en programas tecnológicos
- Asesor o consultor en temas relacionados con la Salud Ocupacional o Prevención de Riesgos
- Técnico de la Prevención de Riesgos en Instituciones públicas o privadas encargadas de la Seguridad Social (A.R.P., Ministerio de Protección Social, Ministerio de Salud)
- Técnico en el campo de los Seguros
- Creador de Empresas en Salud Ocupacional. (Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Sin fecha específica)

Conclusiones

Una vez conocida la normatividad legal vigente, expedida por el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de Salud, referente al perfil que debe tener una persona encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidenció que en ningún fundamento legal se encuentra estipulado, cuáles son los aspectos a tener en cuenta al momento de contratar a una persona o de delegar funciones y responsabilidades para el diseño e implementación del SG-SST, así mismo con el análisis del diseño de perfil laboral u ocupacional que sugieren los diferentes autores mencionados en la presente Monografía, se puede evidenciar que la forma correcta de exigir un perfil por medio de una organización, que genere beneficios y ahorro de recursos, es analizando bien cada una de las competencias con las que debe contar el aspirante a un determinado perfil y para éste caso, quien aspire a ser el encargado de un SG-SST en cualquier tipo de organización. Adicionalmente, a cada aspirante es necesario ponerlo a prueba en situaciones de emergencia reales o simuladas, en las cuales demostrará su conocimiento y respectivas competencias.

De acuerdo a lo anterior y con el análisis de las competencias que debe tener la persona encargada del SG-SST, se hace necesario la creación de un perfil que sea exigido de manera legal por parte del Ministerio de Trabajo, el cual debe cumplir con los requisitos de formación, experiencia, conocimiento, entendimiento, entre otros.

La presente Monografía es clara estableciendo un perfil que se ajusta a los requerimientos de Ley en cuánto al liderazgo del SG-SST. Ahora bien, existen dos factores muy relevantes para concluir que se debe diseñar un perfil laboral, para la población que

esté encargada de liderar el SG-SST, en las compañías, empresas o entidades de Colombia, los cuales se exponen a continuación:

- 1- La población que estudió, se encuentre estudiando, o tenga proyectado estudiar, carreras enfocadas en la Seguridad y Salud en el Trabajo; sea Técnico, Tecnólogo, Profesional o Especialista, tendrá un nivel de contratación más alto, teniendo en cuenta que serán cargos exclusivos para personas que se han dedicado a estudiar a fondo, cómo, cuándo, dónde, porqué y para que se debe liderar, diseñar e implementar un SG-SST.
- 2- Las compañías, empresas o entidades de Colombia, contratarán a una persona que les ofrecerá beneficios cómo; cumplimiento de la normatividad legal de manera correcta, cumplimiento en los tiempos establecidos en un cronograma de trabajo de SST, análisis de los riesgos de manera adecuada, respuesta a solicitudes o algún tipo de inquietudes generadas por los trabajadores, por la empresa, por los contratistas, proveedores o demás personas involucradas en el proceso. Así mismo la disminución de costos, teniendo en cuenta que una persona que estudió Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene el conocimiento para dictar capacitaciones en temas de promoción y prevención de una manera más específica y profunda en los temas dictados. Ahora bien, para el caso de los profesionales y especialistas en SST, tienen la capacidad de realizar investigaciones de Accidentes de Trabajo, evitando así que la empresa contrate a una persona o entidad externa para la investigación de los accidentes que posiblemente se presenten en la compañía.

Cabe resaltar que aparte de los beneficios mencionados anteriormente, que puede llegar a obtener la compañía, empresa o entidad de Colombia, más que beneficios, se pueden interpretar en garantías para quien contrate a éste tipo de

población, en el entendido que el encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrá la capacidad de solucionar las posibles contingencias que se presenten en la compañía en materia de SST, respondiendo a requerimientos que pueda llegar a hacer la ARL, el Ministerio de Trabajo, la Secretaría de Salud o demás entes involucrados en el SG-SST.

Adicionalmente, al momento de contratar a personas que cuenten con la respectiva formación y experiencia, para el caso de quienes invirtieron sus respectivos recursos financieros y de tiempo en estudiar SST, tendrán la oportunidad de desarrollar competencias, situación que con el paso del tiempo generará una mejor calidad de trabajo en las organizaciones, no sólo a nivel nacional, en el entendido que las compañías pueden surgir por el liderazgo de sus colaboradores y más aún por demostrar que se trabaja como Sistema de Gestión, todos en conjunto, no se trabaja de manera individual, no se trabaja sin proactividad, no se trabaja únicamente esperando un sueldo, se trabaja en equipo para el bienestar propio y el de cada compañía, que tenga la iniciativa de fomentar el desarrollo de las competencias de los trabajadores, pero más aún al momento de cumplir la normativa legal vigente.

Recomendaciones

La presente Monografía se enfoca en el diseño del perfil laboral para quien diseñe, implemente, lidere o se encuentre encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; y que el mismo perfil laboral sea exigido de manera legal, por lo tanto, las recomendaciones se encuentran directamente dirigidas al Ministerio de Trabajo quien actúa como ente regulador para las empresas, exigiendo la implementación de SG-SST y que éste mismo ente rector, exija por medio de un orden jurídico el perfil laboral anteriormente mencionado.

Así mismo, se recomienda a la población que estudio, estudia o estudiará carreras Técnicas, Tecnológicas, Profesionales o Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo, exigir que su carrera tenga la respectiva cabida dentro de todas las compañías, empresas o entidades de Colombia, apoyando iniciativas como la presente Monografía, en la cual se pretende buscar beneficios para las organizaciones y adicionalmente para la población que dedicó su tiempo a estudiar Seguridad y Salud en el Trabajo, en el entendido que las empresas tendrán garantías y las personas con formación tendrán más cabida laboral.

Posibilidades de aplicación y publicación.

De acuerdo a la presente Monografía, se puede determinar que existe posibilidad de aplicación y publicación. Primero que todo, para que el Ministerio de Trabajo pueda llegar a exigir por medio de un fundamento normativo el perfil laboral que se propone en el presente documento. Segundo, es una forma por medio de la cual la población que ha dedicado su tiempo a estudiar Seguridad y Salud en el Trabajo, podrá conocer por medio de publicación del presente trabajo, que existen vacíos en la normatividad legal vigente de Colombia, que pueden perjudicar su carrera al momento de empezar a ejercer para lo que fueron formados, siendo excluidos por la misma norma. De acuerdo a lo anterior, la población con formación en Seguridad y Salud en el Trabajo, sean técnicos, tecnólogos, profesionales o especialistas, debe conocer actualmente la legislación de Colombia, no obliga a las compañías, empresas o entidades a contratarlos de acuerdo a su conocimiento o estudios, sino simplemente podrán contratar a una persona que no cuente con la profunda capacitación en una entidad de educación superior, perdiendo así oportunidad laboral en las organizaciones.

Bibliografía

- Alles, M. (2008). *Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias*. (Nueva ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- CHIAVENATO, I. (2002). *Gestión de Talento Humano* (2da ed.). Bogotá, D.C., Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Corporación Universitaria Minuto de DIOS. (Sin fecha específica). *Corporación Universitaria Minuto de DIOS*. Obtenido de <https://www.uniminuto.edu/web/valle/administracion-salud-ocupacional>
- Decreto 1072. (26 de Mayo de 2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*, Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.8. Numeral 10, Artículo 2.2.4.6.35. Bogotá, Colombia.
- Decreto 1443. (31 de Julio de 2014). *Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Bogotá, Colombia.
- Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. (10 de 10 de 2013). Norma 210201023. *Seleccionar candidatos de acuerdo con el perfil del cargo y normativa legal vigente, 2*. BOGOTA, COLOMBIA: Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. (02 de 08 de 2012). Norma 240101011. *Orientar el proceso de normalización de competencias laborales de acuerdo con políticas del organismo normalizador, 2*. Valle, Colombia: Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.
- Fundación Universitaria del Area Andina. (Sin fecha específica). *Fundación Universitaria del Area Andina*. Obtenido de <http://www.areandina.edu.co/content/especializacion-en-gerencia-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-pereira>
- Ley 1562. (11 de Julio de 2012). *POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL*, Artículo 1. Bogotá, Colombia.
- Ministerio de Protección Social - MPS, Programa de Apoyo a la Reforma de Salud, Pontificia Universidad Javeriana y Centro de Proyectos para el Desarrollo - CENDEX. (2007). *Auxiliares de salud. Perfiles Ocupacionales y normas de competencia laboral* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Scripto Ltda.
- Ministerio de Trabajo. (23 de 06 de 2015). Proyecto Resolución - Se definen los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para los empleadores. Bogotá, Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Colombia Aprende*. Obtenido de http://www.colombiaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277164_40preguntas.pdf
- Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. (Sin fecha específica). *Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid*. Obtenido de http://www2.politecnicojic.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=292&Itemid=264

- Pontificia Universidad Javeriana. (Sin fecha específica). *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/especializacion-salud-ocupacional>
- Resolución 1016. (31 de Marzo de 1989). *Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.*, Artículo 4 parágrafo 2. Bogotá, D.C., Colombia.
- Resolución 4502. (28 de Diciembre de 2012). *Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.*, Artículo 11. Bogotá, D.C., Colombia.
- SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA. (03 de 02 de 2016). NORMA 210201043. *Implementar sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con normativa*. Bogotá, Colombia.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (Sin fecha específica). *Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA*. Obtenido de <http://gestionindustrialsena.blogspot.com.co/2008/11/programas.html>
- Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. (Sin fecha específica). *Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano*. Obtenido de <http://www.utadeo.edu.co/es/link/gerencia-en-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/57/layout-1/perfiles>
- Universidad de Caldas. (Sin fecha específica). *Universidad de Caldas*. Obtenido de <http://aspirantes.ucaldas.edu.co/tecnologia-en-higiene-y-seguridad-ocupacional/>
- Universidad del Bosque. (Sin fecha específica). *Universidad del Bosque*. Obtenido de http://www.uelbosque.edu.co/programas_academicos/especializaciones_interdisciplinarias/salud_ocupacional
- Universidad del Tolima. (Sin fecha específica). *Universidad del Tolima*. Obtenido de <http://idead.ut.edu.co/index.php/oferta-academica-idead-3/programas-pregrados/area-salud/salud-ocupacional>
- Universidad del Valle. (Sin fecha específica). *Universidad del Valle*. Obtenido de http://salud.univalle.edu.co/escuelas/salud_publica/index.php?m=programa&accion=visualizar_postgrado&pos_id=104
- Universidad Militar Nueva Granada. (Sin Fecha específica). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <http://www.umng.edu.co/web/guest/programas-academicos/facultad-relaciones-internacionales/pregrados/administracion-seguridad>

Anexos