

**Diagnóstico de los estándares mínimos del SGSST de la microempresa La Costeña salsas y
aderezos**

Diego Fernando Sánchez Corrales

Federman Andrés Angulo

Jorge Álvaro Casas Pinilla

Yojana Rhenals Navas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Colombia, Diciembre de 2022

**Diagnóstico de los estándares mínimos del SGSST de la microempresa la Costeña salsas y
aderezos**

Diego Fernando Sánchez Corrales

Federman Andrés Angulo

Jorge Álvaro Casas Pinilla

Yojana Rhenals Navas

Asesor:

Tony Villalba Salgado

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Colombia, Diciembre de 2022

Página de Aceptación

Adriana Maribel Romero
Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Colombia, 2022

Dedicatoria

A Dios por darnos la vida y permitirnos estar ya en proceso de culminar nuestro sueño como futuros profesionales, por darnos las fuerzas necesarias para no desfallecer a lo largo de los años, y así lograr culminar con éxito esta meta. A nuestras familias que siempre estuvieron apoyándonos y dándonos fuerzas para luchar por nuestros sueños, gracias por apoyarnos de manera incondicional y por ayudarnos a superar las dificultades que se presentaron durante este viaje.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a Dios, porque todo se lo debemos a Él, por darnos la fe necesaria para continuar y no desfallecer ante las diferentes dificultades que se presentaron en este caminar, afrontando retos que en cada semestre asumíamos con responsabilidad, serenidad y compromiso.

Asimismo, agradecemos a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por los programas de formación, por el acompañamiento durante la pandemia, a sus directivos y docentes por la dedicación y el apoyo.

Gracias a nuestras familias que creyeron en nosotros, que nos acompañaron en todo el proceso, nos alentaron y siempre nos animaron.

Resumen

Desde que el Ministerio del Trabajo estableció que las empresas -sin importar su tamaño- debían implementar un SG-SST, muchas de ellas han presentado diferentes dificultades, especialmente las microempresas exponiéndose a la suspensión de la licencia comercial, a multas por infracciones -de acuerdo con la normatividad vigente- y exponen a sus trabajadores a lesiones temporales y/o permanentes. La empresa La Costeña salsas y aderezos no ha sido ajena a esta situación, por lo que este trabajo de investigación busca realizar un diagnóstico del SG-SST, para identificar las causas del incumplimiento de los requerimientos básicos, con el ánimo de hacer recomendaciones y proponer estrategias que ayuden a optimizar y garantizar una adecuada gestión de riesgos, con el fin de prevenir enfermedades y accidentes laborales.

Dado lo anterior, la tipología empleada para el presente estudio es de carácter no experimental, sustentada en la observación de los acontecimientos y fenómenos que se presentan en la dinámica de la SST de la microempresa la Costeña, empleando diferentes recursos para la indagación y recolección de información básica, como la valoración que se realizó a través de la tabla de calificación que propone la resolución 0312 y la consulta de documentos que soportan la gestión, normatividad y reseñas de otros autores.

Con estos instrumentos se logró determinar el nivel de cumplimiento de los estándares básicos de la SST de la empresa, que corresponde al 68.5%; ubicando la gestión bajo un criterio moderado, debido a los hallazgos e inconformidades entre los que se destacan la ausencia de un responsable en SST (Vigía de la salud), la falta de mecanismos de investigación y registro de incidentes, ocasionados en gran medida por el desconocimiento de la normatividad, las dificultades que ha tenido que enfrentar la microempresa por el incremento en el costo de los insumos, lo que afecta la designación de recursos y la escasa asesoría o acompañamiento por parte de la ARL, por lo

que se requieren estrategias y acciones inmediatas para fortalecer el SG-SST e incrementar la calificación.

Palabras clave: Estándares, Gestión, Microempresa, Salud, Seguridad en el trabajo.

Abstract

Since the Ministry of Labor established that companies -regardless of their size- should implement an SG-SST, many of them have presented different difficulties, especially micro-enterprises exposing themselves to the suspensión of the business license, to fines for infractions -according to the current regulations- and expose their workers to temporary and/on permanent injuries. The Company la Costeña salsas y aderezos has not been immune to this situation, so this research work seeks to carry out a diagnosis of the SG-SST, to identify the causes of non-compliance with the basic requirements, with the aim of making recommendations and proposing strategies that help optimize and guarantee adequate risk management, in order to prevent occupational diseases and accidents.

Given the above, the typology used for this study is of a non-experimental nature, based on the observation of events and phenomena that occur in the dynamics of the OSH of the la Costeña microenterprise, using different resources for the investigation and collection of data, basic information, such as the assessment that was made through the qualification table proposed by resolution 0312 and the consultation of documents that support the management, regulations and reviews of other authors.

With these instruments it was possible to determine the level of compliance with the basic OSH standards of the Company, which corresponds to 68.5%; placing the management under a moderate criterion, due to the findings and disagreements among which the absence of a person in charge in OSH (Health Watch) stands out, the lack of mechanisms for investigation and registration of incidents, caused to a great extent by ignorance of the regulations, the difficulties that the microenterprise has had to face due to the increase in the cost of inputs, which affects the

allocation of resources and the Little advice or support from the ARL, so immediate strategies and actions are required to strengthen the SG-SS and increase the rating.

Keywords: Health, Management, Microenterprise, Standards, Safety at work.

Tabla de Contenido

| | |
|---------------------------------------|----|
| Introducción | 15 |
| Problema | 16 |
| Pregunta orientadora..... | 17 |
| Antecedentes | 18 |
| Justificación | 21 |
| Objetivos | 22 |
| Objetivo general | 22 |
| Objetivos específicos..... | 22 |
| Marco referencial..... | 23 |
| Marco teórico | 23 |
| Marco legal..... | 26 |
| Metodología de la investigación | 30 |
| Tipo de investigación | 30 |
| Diseño de la investigación..... | 30 |
| Población..... | 30 |
| Muestra..... | 30 |
| Variables..... | 31 |
| Instrumentos de investigación..... | 31 |
| Análisis | 32 |
| Discusión de resultados..... | 35 |
| Diagnóstico del SG-SST | 35 |
| Resultados de la encuesta | 38 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| Resultados de la entrevista | 43 |
| Conclusiones | 46 |
| Recomendaciones | 48 |
| Referencias bibliográficas..... | 50 |
| Apéndices..... | 55 |

Lista de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Taxonomía de las empresas..... | 28 |
|---|----|

Lista de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Árbol del problema..... | 18 |
| Figura 2. Porcentaje de cumplimiento en torno al Ciclo de Deming..... | 36 |
| Figura 3. Porcentaje de desarrollo del SG-SST por estándares..... | 38 |
| Figura 4. Pregunta 1..... | 39 |
| Figura 5. Pregunta 2..... | 39 |
| Figura 6. Pregunta 3..... | 40 |
| Figura 7. Pregunta 4..... | 41 |
| Figura 8. Pregunta 5..... | 42 |
| Figura 9. Pregunta 6..... | 42 |
| Figura 10. Pregunta 7..... | 43 |

Lista de Apéndices

| | |
|------------------|----|
| Apéndice A. | 54 |
|------------------|----|

Introducción

Los acuerdos suscritos por Colombia ante la Comunidad Andina de Naciones y la Organización Internacional del trabajo permitieron la transición de la salud ocupacional a una política que ayudara en la implementación y desarrollo del Sistema general de SST, con el decreto 472 de 2015 que busca la ejecución de procedimientos y protocolos para el control de riesgos, lesiones y enfermedades laborales de obligatorio cumplimiento para todas y cada una de las empresas sin importar su tamaño.

Pero, la normatividad para el cumplimiento del SG-SST era rigurosa y compleja, representado altos costos especialmente para las micro, pequeñas y medianas empresas, por lo que el gobierno nacional en el 2019 propone un sistema de gestión ajustado a las capacidades y necesidades de las Mipymes, con unos estándares mínimos de cumplimiento, de acuerdo al tamaño y al número de empleados.

No obstante, algunas empresas con 10 o menos trabajadores presentan algunas dificultades para dar cumplimiento al modelo que exige la resolución 0312 de 2019, exponiendo a sus colaboradores a lesiones y enfermedades ocasionadas por la actividad laboral, multas y sanciones que sin duda afectan la estabilidad y productividad de las microempresas.

Dado lo anterior, con este proyecto de investigación, queremos estudiar las medidas de SST que ha implementado la microempresa la Costeña salsas y aderezos, para identificar las inconformidades del sistema de gestión y proponer posibles estrategias que ayuden a prevenir accidentes laborales y a evitar enfermedades ocasionadas por el trabajo.

Problema

Las pequeñas, medianas y grandes empresas necesitan que las diferentes áreas que las conforman estén estrechamente articuladas entre sí, especialmente el departamento de recursos humanos, el cual es determinante para lograr los objetivos y las metas que se plantean organizaciones (Ramos, 2015).

Entre esos objetivos se debe incluir el bienestar físico, mental, intelectual y social del Talento humano, por lo que la gestión administrativa debe procurar ofrecer a sus trabajadores ambientes seguros y saludables, como lo exige el decreto 1072 de 2015 (Hernández, Monterrosa & Muños, 2017).

Pero en un informe presentado por el Concejo Colombiano de Seguridad (CCS) en el año 2022, se expone que la tasa de accidentalidad laboral en el primer trimestre del año, fue de 0.99 incidentes por cada 100 trabajadores, lo que representa 111.396 accidentes laborales, con un promedio de 1252 sucesos al día, por causa o con ocasión del trabajo.

Sobre las enfermedades laborales, el CCS informa que en el primer trimestre de 2022 se reportaron 15.268 enfermedades de origen profesional, con 172 sucesos diarios aproximadamente, lo que representa un aumento del 1.1% con respecto al año anterior; así mismo se registra un aumento en las muertes por enfermedades laborales del 92% entre el año 2021 y en lo corrido del 2022.

Estas cifras evidencian la escasa cultura en prevención, el poco compromiso de algunas empresas y la falta de mantenimiento del SG-SST.

La microempresa, la Costeña salsas y aderezos, no ha sido ajena a las diferentes dificultades y problemáticas que supone la arquitectura del sistema de gestión y la ejecución de acciones que ayuden a garantizar la seguridad y salubridad laboral de sus colaboradores.

Su gestión en SST se enfoca en la matriz de riesgos y amenazas, para cumplir parcialmente y de manera empírica la normatividad, en aras de minimizar ciertos riesgos en los puestos de trabajo, por lo que se evidencian múltiples falencias.

La empresa carece de una política clara en materia de prevención y vigilancia epidemiológica, lo que se evidencia en la falta de un enfoque basado en la mejora continua y la poca conciencia de entornos de trabajo saludables y seguros, por parte del área administrativa que desconoce la aplicación de una metodología y la poca asesoría personalizada y continua de la ARL.

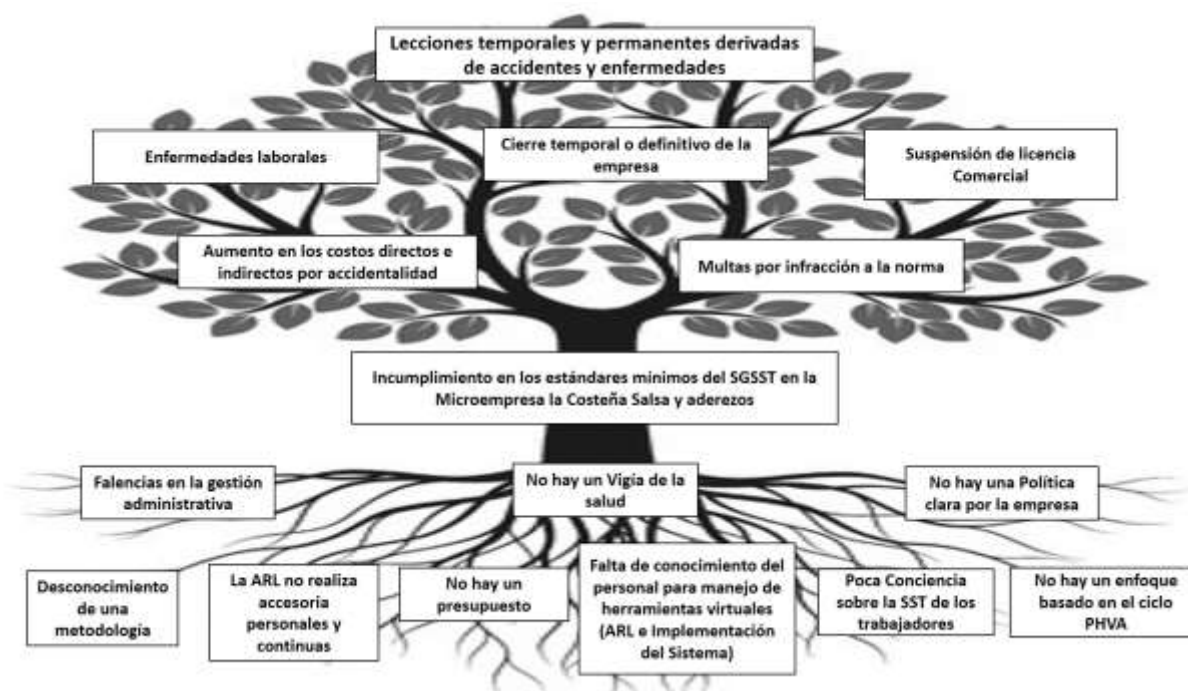
Lo anterior, sumado a la falta de recursos y la ausencia de un responsable en SST (Vigía de la salud) que lidere y tenga conocimiento en el manejo de herramientas virtuales en la administración de riesgos laborales.

Todo lo anterior ha ocasionado el incumplimiento de los estándares mínimos de SST por parte de la microempresa de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, exponiendo a sus trabajadores a lesiones temporales y permanentes derivadas de accidentes y enfermedades laborales, multas y aumento en los costos directos e indirectos por accidentalidad.

Lo que plantea la necesidad de conocer los controles y medidas en seguridad y salud en el trabajo que ha implementado la Costeña, para identificar las inconformidades del sistema de gestión y proponer posibles estrategias que ayuden a mejorar la gestión de peligros y a prevenir las enfermedades laborales de los trabajadores. Para poder identificar la naturaleza y el contexto en SST de la microempresa, empleamos la metodología del árbol del problema.

Pregunta Orientadora

¿Cuáles son los factores que inciden en el incumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST en la microempresa la Costeña salsas y aderezos?

Figura 1*Árbol del problema*

Nota. Elaboración propia (2022). *Fuente:* Microempresa la Costeña salsas y aderezos.

Antecedentes

La costeña es una microempresa que nació como un emprendimiento familiar, que trabaja hace más de siete años en la fabricación y comercialización de salsas y aderezos en la ciudad de Cartagena. Su estructura organizacional está conformada por el Gerente, Secretaria general, Jefe de la planta, impulsadora y cinco operarios.

La secretaria general, contadora de profesión se encarga de asesorar a la gerencia en labores administrativas y en la gestión del talento humano, que junto con el representante legal (gerente) lideran de manera empírica las acciones en SST.

Con el análisis de las condiciones laborales de sus empleados, mediante la matriz de identificación de peligros y control de riesgos, se busca controlar y mitigar los accidentes y las

enfermedades laborales, reforzando actividades como la entrega de elementos de protección personal y otras acciones que carecen de formalismos y una adecuada gestión documental.

Sin embargo, estas y otras tareas no son suficientes para dar cumplimiento a los requerimientos básicos del SG-SST que sugiere la resolución 0312 de 2019.

Por lo anterior es importante abordar otros estudios e investigaciones presentadas en relación a la problemática planteada en el presente proyecto de investigación.

Torres et al. (2020) realizaron en Perú un estudio a los reportes de accidentalidad laboral entre 2018 y 2019, suministrados al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo por diferentes empresas, independientemente del tamaño y la actividad económica, estadísticas que resaltaban un incremento del 14% en el índice de mortalidad por incidentes laborales de un año al otro, lo que representaba 236 decesos (pág., 4).

Investigación que llevó a los autores a concluir que las empresas peruanas según su objeto social, no estaban implementando un SG-SST y que las acciones para minimizar la tasa de accidentalidad en el trabajo no eran pertinentes, a pesar de los controles realizados por la Superintendencia de Fiscalización Laboral.

Una investigación realizada por Osorio-Vasco (2021) a algunas las microempresas con menos de 10 colaboradores, ubicadas en el municipio de Itagüí en el barrio los Naranjos en el departamento de Antioquia (Colombia) dejó en evidencia que el 72% no distingue el nivel de riesgo al cual están expuestos sus trabajadores y a pesar de que cuentan con una ARL, estas no realizan acompañamiento alguno ni brindan asesorías, lo que representa el 92% de las empresas que participaron de manera voluntaria (pág., 4).

Por lo anterior, el autor menciona que el panorama en SST y la correcta implementación de esta normatividad en las microempresas del sector comercial de esta zona del departamento, no es muy alentador.

Para el contexto local Herrera y López (2020) realizaron un análisis de la implementación del SG-SST para el año 2019, en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias (Colombia), en el que los autores resaltan algunos avances en esta materia, pero también manifiestan algunas inconformidades y falencias con respecto al sistema de gestión, producto de los altos costos, desconocimiento de la normatividad vigente en todos los niveles organizacionales, escasa conciencia en la prevención de los accidentes y enfermedades laborales por la alta gerencia y el área de talento humano, pues en la mayoría de las Pymes en estudio, no había una persona responsable con los conocimientos mínimos en SST, además evidenciaron una falta de una política clara y ajustada a las necesidades de los trabajadores y las microempresas, por lo que concluyeron que no se ha implementado correctamente el SG-SST en la mayoría de las microempresas de la ciudad (Herrera & López, 2020, pág., 4).

Justificación

Las empresas, independientemente de su tamaño, están obligadas a ejecutar un sistema de gestión para prevenir los riesgos laborales a los cuales están expuestos sus trabajadores, con el fin de proveer ambientes seguros y saludables, de acuerdo con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 (Hernández & Muñoz, 2017).

Sin embargo, algunas microempresas presentan dificultades y tienen limitaciones para implementar los procedimientos mínimos que exige el modelo propuesto en la resolución 0312 de 2019, lo que expone a dichas empresas a la suspensión de la licencia comercial, a multas por infracciones a la normatividad vigente y a sus trabajadores a lesiones temporales y/o permanentes, que pueden ocasionar un aumento significativo en el ausentismo laboral y puede afectar seriamente la productividad de la empresa.

La microempresa la Costeña no es ajena a esta situación, por lo que este trabajo de investigación busca realizar un diagnóstico del SG-SST, para identificar las causas del incumplimiento de los requerimientos básicos, con el ánimo de hacer recomendaciones y proponer estrategias que ayuden a optimar y garantizar una adecuada gestión de riesgos, con el fin de prevenir enfermedades y accidentes laborales.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los factores que incidieron en el incumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST en la microempresa la Costeña salsas y aderezos para proponer a los directivos posibles estrategias que ayuden a optimar la gestión de peligros y a prevenir las enfermedades laborales de los trabajadores.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico de la microempresa la Costeña, frente al cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST de acuerdo a la normatividad vigente.

Identificar los factores que incidieron en el incumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST.

Garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST para proponer estrategias que ayuden a subsanar las inconsistencias encontradas en la microempresa la Costeña.

Marco Referencial

Marco Teórico

De tiempo atrás la SST ha tomado mucha importancia en diferentes sectores productivos e industriales, en el contexto internacional y nacional, tanto que podríamos decir que la prevención de los peligros y enfermedades en el trabajo, ocupa un lugar preponderante –casi que protagónico-.... y de inclusión (de manera legal y voluntaria) en la política de bienestar del talento humano para las empresas.

En un informe presentado por la OIT (2011), la organización manifiesta que “la salubridad y la seguridad en el entorno laboral es un conjunto de instrumentos, caracterizados por su elasticidad e influencia en las actividades de producción de las empresas, con énfasis en la prevención de los peligros y riesgos con ocasión del trabajo” (pág., 4).

Además, la Agencia Europea de SST, contextualiza la interfaz de la salud y seguridad en el campo laboral, como esa relación recíproca entre el ambiente, sus condiciones, las capacidades, recursos y necesidades de la empresa, la cultura e idiosincrasia del trabajador, entre otras consideraciones que influyen en la salud, la satisfacción y el rendimiento laboral (Sierra, 2021, pág., 11).

De acuerdo con lo anterior, dentro de los objetivos de desarrollo sostenible promulgados por la ONU, “se enfatiza que el trabajo se debe desarrollar en condiciones de higiene y seguridad, garantizando no solo la calidad laboral, sino también la dignidad de las personas” (Matabanchoy & Díaz, 2021, pág., 338).

Según Galbán (2020) la SST debe minimizar los incidentes laborales de los colaboradores, a través de técnicas especialmente preventivas, tratando de disminuir los niveles

de riesgo y las afectaciones a la integridad y salud de los mismos y las sanciones penales y administrativas a las que pueden estar expuestas las empresas (pág., 30).

Ahora bien, al hablar de SST también nos referimos a la salud ocupacional, según Villacorta (2019) se trata de la “disciplina que vela por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus sitios de trabajo” (pág., 14).

Sin embargo, en el ámbito nacional era necesario pasar de un programa de salud laboral que regía desde 1979 con la ley 9 “Estatuto Sanitario Nacional”, a un sistema de gestión que garantizara la mejora continua, la organización y articulación de los procesos, el seguimiento y el control de las acciones de manera eficiente y relevante con el SG-SST (Roncancio, 2019). Por lo que en el año 2015 se creó el Decreto 1072 que define el SG-SST como “un proceso objetivo y ordenado por trayectos, que articula la política, los ciclos de la administración y la mejora permanente y continua para proveer, distinguir, evaluar y controlar los riesgos” que sin lugar a dudas pueden afectar la integridad de los trabajadores (Castellanos, 2019, pág., 43).

No obstante, ante las diferentes dificultades presentadas especialmente para las MiPymes, en 2019 el gobierno nacional estableció los estándares mínimos del SG-SST, que contextualiza el Ministerio del Trabajo, como: “la agrupación de unos requisitos y métodos básicos que deben abordar las empresas de acuerdo a su capacidad financiera y número de empleados, para asegurar las condiciones de salubridad y seguridad de sus asociados de negocios” (Resolución 0312 de 2019).

Un estudio realizado por Cano y González (2020), plantea en el interrogante que orienta su investigación: “conocer la evolución de la SST en las empresas de América Latina desde el 2016 al 2020”, mediante la revisión ordenada y detallada de literaria de importantes bases de datos, que les llevaron a la selección de 20 publicaciones científicas, evidenciando que

Colombia, Venezuela y México, son los países con más investigaciones en SST, donde se realizan enmiendas a la normatividad de acuerdo al contexto nacional e internacional para establecer mejoras, la gestión en salud laboral está enmarcada en términos de legalidad y de estricto cumplimiento para todas las empresas; sin embargo, existen compañías de diferente magnitud que no han ejecutado, de manera eficiente el control y la prevención en esta materia, escudándose en los altos costos (Cano & González, 2020).

Por lo que el estudio anterior, puede orientar la presente investigación para generar conciencia sobre la relación costo-beneficio, que tendría para la microempresa la Costeña, la correcta ejecución de los requerimientos básicos que exige el modelo de la resolución 0312 de 2019, al reducirse los costos directos e indirectos por accidentalidad y ausentismo laboral.

Otra fuente, que podemos mencionar, es la investigación presentada por Femera y Ordeñana (2021) a la pequeña empresa JI de aluminio y vidrio, domiciliada en la ciudad de Guayaquil (Ecuador) que, al diagnosticar la dinámica del trabajo, mediante herramientas de análisis, logra identificar una serie de problemas en torno a la ejecución de la SST de la pyme y propone en el objetivo general del estudio, “el diseño de un manual de salud y seguridad ocupacional para reducir los riesgos laborales” (Demera & Ordeñana, 2021).

Siendo importante el uso de algunas herramientas de diagnóstico, como las que menciona Demera y Ordeñana en su trabajo, entre las que podemos citar: el árbol del análisis situacional, el cual sería de gran ayuda para valorar la gestión en SST de la Costeña, logrando identificar el problema y las causas y efectos de dicho problema, y busca plantear posibles soluciones, al transformar el esquema en un árbol de objetivos.

Otro estudio que podemos destacar, son las argumentaciones presentadas por Figueroa y Bedoya (2021), en el trabajo de investigación a la microempresa Ingeniería Congas S.A.S.

ubicada en la ciudad de Bogotá, especializada en la distribución de combustibles y gas, que por exigencias del sector de los hidrocarburos y las licitaciones a las cuales se puede postular, requiere que se cumplan de manera eficiente los estándares básicos del SG-SST, según el modelo de la resolución 0312 de 2019, donde se resalta el diseño de un plan de mejoramiento que garantice ambientes saludables y seguros para que se incremente su calificación (Figuroa & Bedoya, 2021).

Por consiguiente, es indispensable para este proyecto conocer el resultado y la calificación de la autoevaluación de los estándares mínimos de la Costeña, para proponer algunas estrategias y modificaciones que ayuden a mejorar el SG-SST de la microempresa.

Marco Legal

El presente trabajo de investigación tiene su sustento y bases legales en la “Constitución Política de Colombia, Código sustantivo del trabajo, leyes, decretos, resoluciones...” (Acosta & López, 2015, pág., 57). Además de otras normativas ratificadas por el senado de la república.

Mediante “el artículo 53 de la Constitución Política de la república”, se establecen los principios fundamentales del Estatuto del trabajo, las condiciones básicas y justas para la actividad laboral a que tiene derecho toda persona y se ratifican los acuerdos internacionales del trabajo por la legislación colombiana (Torres, 2020, pág., 34).

En el artículo 57 numeral 2, del decreto ley 2663 de 1950 que adopta el Código sustantivo del trabajo, se establecen los deberes que tiene el empleador para proveer elementos adecuados de protección a los trabajadores de forma que se pueda garantizar de manera razonable la salud y seguridad de los mismos (CST, 1950).

De acuerdo con el Título XI del artículo 348., las empresas y contratantes están obligados a tener espacios, instalaciones, equipos y áreas laborales adecuados que garanticen la SST de sus colaboradores (CST, 1950).

Mientras los artículos 349 y 350 establecen que las empresas con diez o más colaboradores deben elaborar un “reglamento de higiene y seguridad” que contenga las medidas necesarias y especiales para cada una de las ocupaciones descritas en el estatuto, con el fin prevenir accidentes laborales y evitar enfermedades por ocasión del trabajo (CST, 1950).

La Ley 9 de 1979 señala que “por medio de esta normatividad se establece el Código Sanitario Nacional y normas en relación a la salud ocupacional de los trabajadores” y en la ley 100 de 1993 se origina el “Sistema General de la Seguridad Social Integral y sus componentes; salud, riesgos profesionales, pensiones y servicios sociales complementarios”.

En Ley 52 de 1993, se acoge “el acuerdo número 167 y la sugerencia número R175” de la OIT en referencia a la SST en el sector de la construcción y a través de la ley 378 de 1997 se aprueba el acuerdo número 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sus componentes y artículos en relación a los servicios mínimos de salud y prevención para entornos laborales seguros y saludables (De Franco, 2019).

La Ley 1562 de 2012 tiene como propósito la regulación de las condiciones locativas y ambientales del trabajo, mediante la promoción del bienestar físico, mental, intelectual y social del recurso humano en cada una de las diferentes ocupaciones, iniciando la transición de la salud ocupacional al SG-SST (Manrique, 2012).

Decreto número 1834 de 1994 “por el cual se normaliza la integración y el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales”, como organismo asesor y

consultivo del Ministerio del trabajo, en la dirección, control y seguimiento del SGRP (Mesa, 2019).

Decreto 16 de 1997 “por el cual se constituye la red de comités, nacionales, seccionales y locales de salud ocupacional”.

Decreto 2090 de 2003 que “contextualiza las actividades de alto riesgo para la SST y se indican requisitos y condiciones del régimen pensional para los trabajadores en dichas tareas”.

Decreto número 1477 de 2014 mediante el cual se “expide la tabla de enfermedades laborales” discriminando los agentes de riesgo y el grupo de enfermedades para facilitar los diagnósticos por las afectaciones por ocasión del trabajo (Ministerio de Trabajo, 2014).

Decreto reglamentario 1072 de 2015, que trata de la transformación de la salud ocupacional al SG-SST, articulando la normatividad vigente de la esfera del trabajo, en dos de sus libros y emitiendo disposiciones generales para la reglamentación y el funcionamiento del sistema SST de obligatorio cumplimiento para todas las empresas del país (Min Trabajo, 2015).

Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo que establece los requisitos y procedimientos mínimos del SG-SST que deben ejecutar las empresas de acuerdo al número de empleados, necesidades financieras y administrativas de las compañías, suprimiendo la anterior resolución 1111 de 2017 y facilitando la implementación de las medidas en torno a la SST.

Tabla 1

Taxonomía de las empresas.

| Empresa | Clase de riesgo | Estándar a cumplir |
|-----------------------------|-----------------|--------------------|
| Con 10 o menos trabajadores | I, II y III | 7 Estándares |
| De 11 hasta 50 trabajadores | I, II y III | 21 Estándares |

| | | |
|--|--------------------|---------------|
| Unidades de producción agropecuaria (menos de 10 trabajadores) | I, II y III | 3 Estándares |
| Con más de 50 trabajadores | I, II, III, IV y V | 62 Estándares |
| Cualquier número de trabajadores | IV y V | 62 Estándares |

Fuente: Ministerio del Trabajo, Resolución 0312 (2019).

Metodología de la Investigación

Tipo de Investigación

La tipología que se empleara para el presente trabajo de investigación es de carácter no experimental, sustentada en la observación de los acontecimientos y fenómenos que se presentan en la dinámica de la SST de la microempresa la Costeña, para luego analizar los eventos que son materia de estudio.

Por consiguiente, el grupo de investigadores no realizará ninguna intervención o alteración directa sobre las variables, conceptos o situaciones que se logren identificar, con el objetivo de garantizar los principios de validez, objetividad y confiabilidad.

Diseño de la Investigación

Las líneas de diseño del proyecto de investigación son de tipo exploratoria y descriptiva, con el fin de conocer y describir los factores que incidieron en el incumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST en la microempresa la Costeña salsas y aderezos para proponer a los directivos posibles estrategias que ayuden a optimar la gestión de peligros y a prevenir las enfermedades laborales de los trabajadores.

Población

La población relacionada al problema de investigación, son los empleados de la microempresa la Costeña salsas y aderezos, que está conformada por el Gerente, Secretaria general, Jefe de la planta, impulsadora, y cinco operarios.

Muestra

La parte representativa de la población del trabajo de investigación son los directivos y empleados de la microempresa la Costeña, para un total de 09 trabajadores, que se encuentran

discriminados en los sectores socioeconómicos de estrato 2 y 3, con niveles de escolaridad que van desde de la educación secundaria, técnica y profesional.

Variables

Gestión del talento Humano.

Seguridad industrial.

Normas de seguridad.

Responsabilidad social.

Instrumento de Investigación

Los recursos para la indagación y recolección de la información básica que responda al interrogante del proyecto de investigación, es la encuesta que estará estructurada bajo una metodología mixta y diseñada en un formulario digital.

Además, se considera realizar una entrevista al representante legal de la microempresa y consultar documentos que soportan la gestión en SST de la pyme, normatividad y reseñas de otros autores.

Análisis

Para poder indagar e identificar los factores que ocasionaron el incumplimiento de los requerimientos básicos del SG-SST la Costeña salsas y aderezos, según los factores de peligros ocupacionales a los que están expuestos sus trabajadores: riesgos catalogados como mínimos (I), bajos (II) y medios (III), según su actividad económica -elaboración de otros productos alimenticios n c p- y el número de colaboradores (09 trabajadores), fue necesario realizar inicialmente un diagnóstico del sistema de gestión y conocer los estándares en SST que debe cumplir la microempresa.

Por lo anterior, la resolución 0312 de 2019, dispone de una herramienta de autoevaluación que permite valorar el desarrollo y la correcta ejecución de las acciones que ayuden a prevenir los riesgos y a mitigar los peligros en el ámbito laboral de las empresas, sin importar su tamaño.

Con la tabla de valores y calificación, como herramienta de diagnóstico se analizan variables de importancia en el diseño y ejecución del sistema, como: recursos, procesos, controles, responsabilidades, acciones y medidas que se desarrollan en torno al ciclo de Deming (PHVA).

El ejercicio de valoración del SG-SST de la Costeña se realizó con el apoyo de Yamile Rocío Casas Pinilla (consultor externo), Profesional en SST, con resolución número 1159 del ministerio del trabajo, el representante legal de la microempresa, señora Alba Nidia Idarraga Vásquez y la secretaria general de la Costeña, señora Katiana Arellano Prieto, quienes lideran de manera empírica las acciones en SST de la empresa.

Con este procedimiento se logró determinar el nivel de cumplimiento de los requerimientos básicos del SG-SST de acuerdo con la normatividad vigente, que corresponde al

68.5%; ubicando la gestión en materia de salubridad y seguridad de la empresa bajo un criterio moderado y aceptable (puntaje obtenido entre el 60% y 85%), que requiere de acciones inmediatas de mejora para lograr incrementar la calificación.

Así mismo, se lograron identificar las inconformidades del SG-SST, en relación a los requerimientos que no cumple la microempresa, entre los que se destacan la ausencia de un responsable en SST (Vigía de la salud); la falta de una metodología de prospectiva que ayude a establecer estrategias para que la empresa pueda responder en escenarios de incertidumbre y cambio, enfrentar la insuficiencia en torno a la preparación para atender situaciones de emergencia. Es importante anotar que, aunque a la fecha la entidad no registra incidentes de gravedad, no se han establecido mecanismos de vigilancia epidemiológica, entre otros aspectos que puedan afectar la valoración.

Como complemento del diagnóstico realizado al SG-SST y con el propósito de ampliar el umbral de información primaria, se realizó una encuesta a través de un formulario digital a los trabajadores de la microempresa el día 15 de noviembre del 2022 en la planta de producción, explicando inicialmente que sus datos personales y la información recaudada del negocio se tratarían de acuerdo con la ley 1581 de 2012, que establece los principios para la protección y el manejo del Habeas Data en Colombia.

Además, para garantizar la objetividad y validez de los recursos digitales empleados y la confiabilidad de la información obtenida de las diferentes fuentes, el proyecto de investigación se fundamenta en un sustento epistemológico que garantiza que el grupo de investigadores no puede alterar los resultados y que evita que estos se desvíen de la realidad de los sucesos en estudio.

En la encuesta se pudo evidenciar que el área administrativa y del talento humano de la empresa se ha preocupado porque sus trabajadores conozcan de las normas básicas en SST que se implementan y que tengan una buena percepción de las condiciones medioambientales del entorno de trabajo, que se refuerzan con la entrega oportuna de los EPP necesarios para desarrollar su labor.

Sin embargo, estas acciones no son suficientes para cumplir los requerimientos básicos en SST, y aunque se ha socializado el plan de evacuación y de emergencias, los trabajadores no han participado en un simulacro, durante todo lo que va lo corrido del año 2022.

Otro instrumento que nos permitió conocer los factores que incidieron en el incumplimiento de los estándares básicos del SG-SST de la Costeña salsas y aderezos, fue la entrevista que se realizó al representante legal, señora Alba Nidia Idarraga Vásquez el día 17 de noviembre de 2022 en las instalaciones de la microempresa.

Con la información aportada, se pudo establecer que una de las principales causas que afectan la gestión en SST, desde la implementación, es el desconocimiento de la normatividad, la escasa asesoría o acompañamiento por parte de la ARL, las dificultades económicas que incrementan los costos operacionales y por ende la designación de recursos que permitan contratar una persona que se responsabilice del sistema, establecer la brigada de emergencia y dotarla de elementos y equipos, entre otras dificultades que inciden en el incumplimiento de los requerimientos en salubridad y seguridad laboral.

Discusión de Resultados

Diagnóstico del SG-SST

Después de realizar el diagnóstico del SG-SST de la microempresa la Costeña, mediante la tabla de valores y calificación que propone la resolución 0312, podemos anotar que el nivel de cumplimiento de los requerimientos básicos del sistema, se ubica bajo criterios de moderado y aceptable que corresponde al 68.5%, en torno al desarrollo de las fases del ciclo de Deming (PHVA).

Por lo que, la planeación que realiza el área administrativa y de talento humano, en torno a la destinación de recursos, responsabilidades y modelos de actuación en SST, se ubica en 23 puntos de los 25 de cumplimiento.

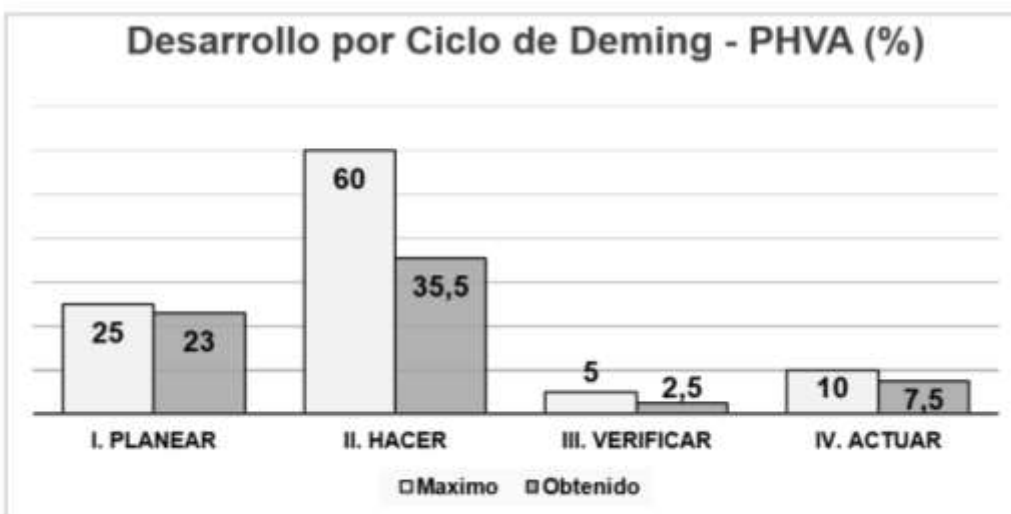
En la fase de hacer lo que se planeó en la etapa anterior, que corresponde a la gestión de la salubridad, el análisis de incidentes, los mecanismos de medición, identificación y prevención de peligros y amenazas, el cumplimiento se valora en 35.5 puntos de los 60 que propone la resolución; es en esta etapa en donde se debe enfocar el mayor esfuerzo, en el hacer..., para diseñar estrategias y acciones inmediatas de mejora para lograr incrementar la calificación.

En la fase de verificar si la gestión ha logrado los resultados que se esperaban, el SG-SST de la Costeña obtiene una valoración de 2.5 puntos de 5 puntos que plantea la norma.

Por último, en el establecimiento de medidas correctivas que ayuden a mejorar la gestión en SST, la actuación se calificó en 7.5 puntos de los 10 que establece el modelo de la resolución 0312.

Figura 2

Porcentaje de cumplimiento en torno al Ciclo de Deming



Nota. Elaboración propia (2022). *Fuente:* Tabla de valores y calificación Resolución 0312 de 2019

En el porcentaje de desarrollo del SG-SST de la microempresa la Costeña salsas y aderezos, la resolución 0312 en la tabla de valores y calificación, presenta una serie de estándares de cumplimiento, iniciando con los recursos que designa la empresa en relación a factores financieros, medios técnicos y de personal, observando una puntuación de 9 de los 10 que propone la metodología, donde los ítems de (1.1.1.) responsable del SG-SST y (1.1.5.) la caracterización laboral de alto riesgo y cotización especial de pensiones no se les asignó calificación (valores entre 0 y 0,5) porque la Costeña no tiene un vigía de la salud y no efectúa la identificación de alto riesgo por la actividad económica que desarrolla (Ver apéndice B).

En el estándar de gestión integral del SG-SST, que corresponden a la política, objetivos, evaluación preliminar, documentación y normatividad, medios de comunicación y adquisiciones, la microempresa cumple los criterios en SST, obteniendo un porcentaje de 14 de los 15 que exige

la norma, donde no se le asigna valor al ítem (2.11.1) gestión de cambio porque la microempresa no dispone de una metodología que evalúe la eficiencia y eficacia del sistema.

En el conjunto de factores, para cumplir los requerimientos para la gestión de la salud, la empresa no obtuvo valoración en los ítems (3.1.2) acciones de promoción y previsión, (3.2.2) investigación (3.2.3) registro de incidentes y las tareas con numeración entre (3.3.1) al (3.3.6) que abarcan los mecanismos de vigilancia, por lo que se le asignó una valoración de 10 puntos de los 20 que exige la resolución.

En la valoración de la gestión de peligros y riesgos la empresa obtuvo un porcentaje de 20.5 de 30 que plantea la tabla de calificación, debido a que los ítems (4.1.3) identificación de carcinógenos y (4.1.4) mediaciones ambientales no aplican a la actividad económica del negocio, como también el diseño de protocolos y fichas técnicas (4.2.3).

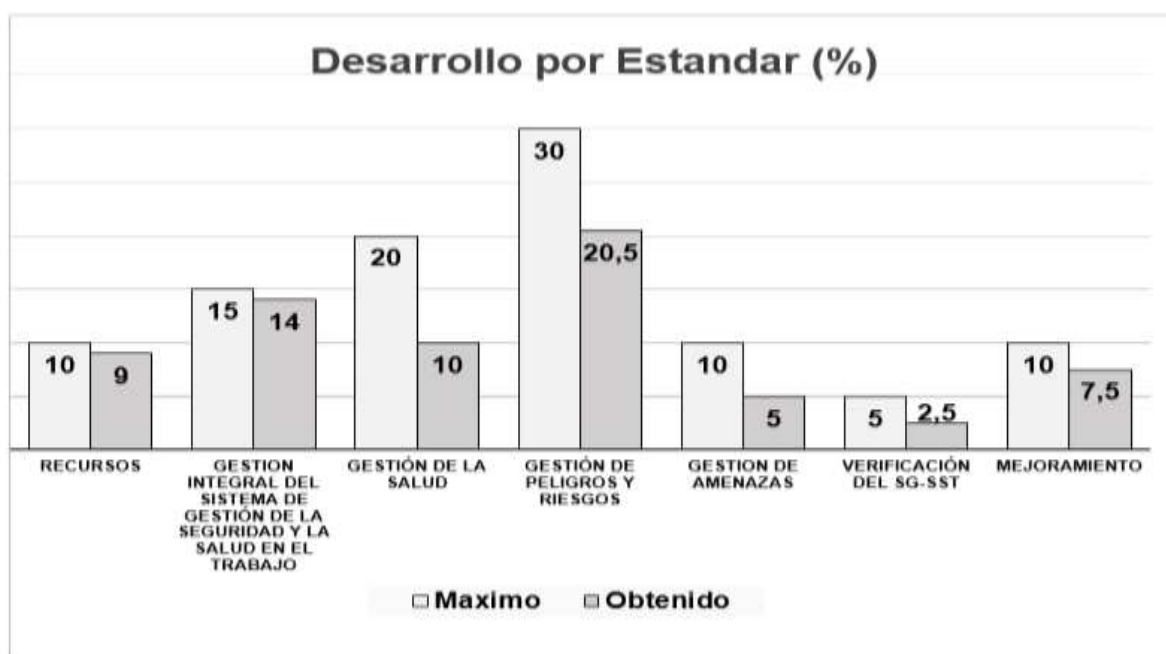
En el conjunto de acciones para el estándar de la gestión de las amenazas, que corresponde al programa de respuesta ante emergencias, la empresa obtuvo una calificación del 5% en relación al 10% que propone la resolución, debido a que la Costeña no ha conformado su brigada de emergencias (ítem 5.1.2).

En las tareas de verificación de los requerimientos del SG-SST, los ítems que no obtuvieron calificación fueron: (6.1.2) realización y (6.1.4) proyección de auditorías internas, por lo que su valoración fue de 2.5 de 5 puntos que plantea la tabla de valores.

En las acciones de mejoramiento la calificación que obtuvo la Costeña, fue de 7.5% en relación al 10% que exige la norma, debido a que el ítem (7.1.3) actuaciones en relación a la investigación de incidentes laborales la empresa no ha realizado estudios en esta materia.

Figura 3

Porcentaje de desarrollo del SG-SST por estándares



Nota. Elaboración propia (2022). *Fuente:* Tabla de valores y calificación Resolución 0312 de 2019.

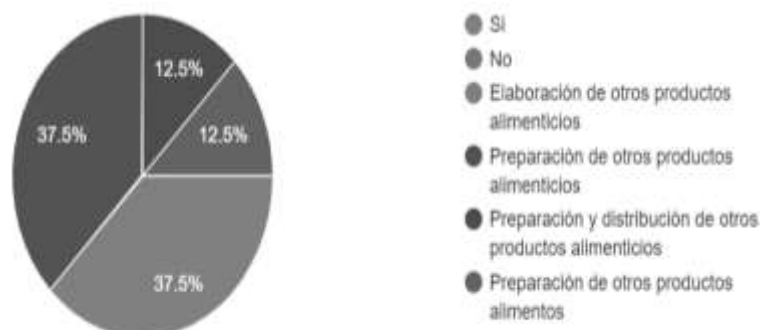
Resultados de la Encuesta

En la encuesta, realizada a los ocho trabajadores de la Costeña, discriminados entre el área administrativa y la parte operacional de la microempresa, se obtuvieron los siguientes resultados que permitieron ampliar la información referente a la gestión en SST.

En la pregunta ¿usted conoce la actividad económica de la empresa?, el 100% de los empleados conocen el objeto social de la compañía “elaboración de otros productos alimenticios n c p”, lo que facilita la caracterización e identificación de riesgos y peligros en el ambiente de trabajo, desde la perspectiva del mismo trabajador y la seguridad industrial que viene adelantando la empresa.

Figura 4

Pregunta número 1. ¿Usted conoce la actividad económica de la empresa?



Nota. Elaboración propia (2022). **Fuente:** La Costeña salsas y aderezos.

Al interrogante: ¿conocen los trabajadores las normas básicas que implementa la empresa?, el 100% de ellos manifiestan conocerlas, siendo importante la participación de todos los niveles de la organización en la adopción de medidas, la responsabilidad y el autocuidado en torno a la SST.

Sin embargo, no solo se deben conocer estas reglas, sino que deben ejecutar y adelantar acciones de mejorar desde la parte administrativa que involucre a toda la organización con el objetivo de mejorar la calificación obtenida en la tabla de valores y cumplir con los requerimientos básicos de la normatividad vigente -Resolución 0312 de 2019-.

Figura 5

Pregunta número 2. ¿Conoce usted las normas básicas en SST que implementa la empresa?



Nota. Elaboración propia (2022). **Fuente:** La Costeña salsas y aderezos.

En la pregunta que evalúa la variable seguridad industrial y la eficiente respuesta de la empresa, en torno al suministro de EPP, el 100% de los trabajadores manifiesta que la dotación de estos elementos de seguridad se ha entregado de manera oportuna.

Figura 6

Pregunta número 3. La empresa le suministra de manera oportuna los EPP.

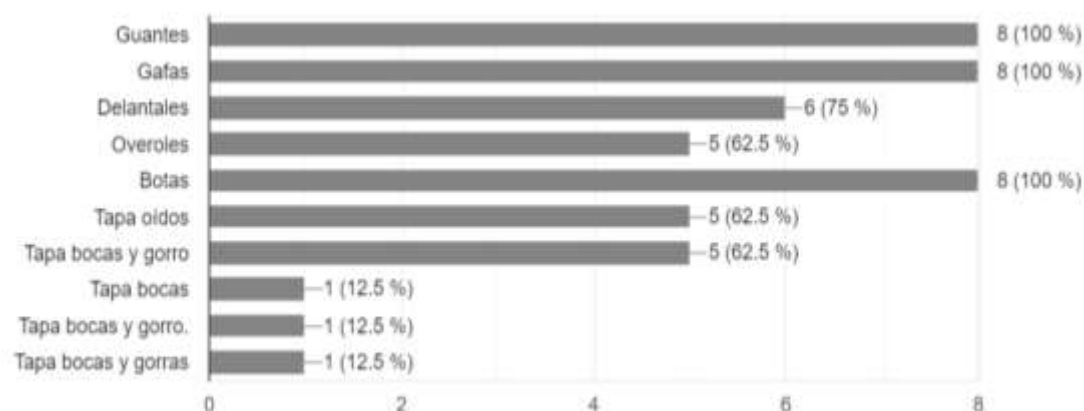


Nota. Elaboración propia (2022). **Fuente:** La Costeña salsas y aderezos.

En la clasificación de los EPP que la empresa entrega a sus trabajadores para desarrollar sus tareas, de acuerdo con evaluación inicial de peligros en cada puesto de trabajo, el 100% de los trabajadores manifiestan que les entregan guantes, gafas y botas, mientras que el 75% (6 trabajadores) y el 62.5% (5 trabajadores) dicen que adicionalmente les suministran delantales, tapa oídos, tapabocas y gorros.

Figura 7

Pregunta número 4. ¿Qué EPP le suministra la empresa la Costeña?



Nota. Elaboración propia (2022). **Fuente:** La Costeña salsas y aderezos.

En la pregunta que evalúa la planificación y continuidad del programa de capacitación en SST de la Costeña desde la gestión del talento humano, el 100% de los trabajadores manifiestan que, en lo corrido del año 2022 han recibido entrenamiento en autocuidado y prevención de accidentes de trabajo, pausas activas y plan de emergencia.

Sin embargo, en las observaciones los trabajadores le manifestaron al investigador que solo se socializó el plan de emergencias, pero que no se ha organizado la brigada de emergencias y mucho menos se ha ampliado el rango para abarcar otros temas de igual importancia en salubridad y seguridad, como los se mencionaron en la pregunta de selección múltiple.

Figura 8

Pregunta número 5. ¿Qué capacitaciones ha recibido usted en SST en lo corrido del año 2022?



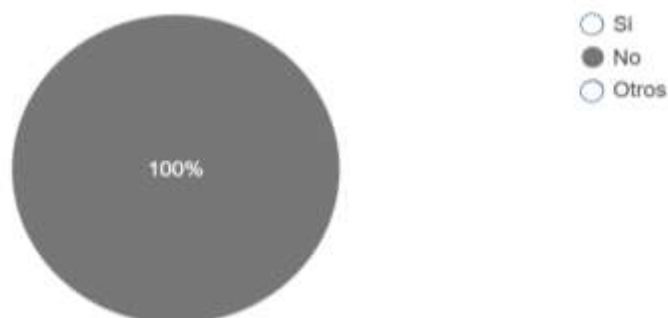
Nota. Elaboración propia (2022). **Fuente:** La Costeña salsas y aderezos.

En el interrogante que evalúa la capacidad de respuesta de la empresa ante una emergencia y su eficiencia en torno a la realización de ejercicios de evacuación, el 100% de los trabajadores manifiesta no haber participado durante el 2022 de un simulacro de emergencias.

Por lo anterior, la microempresa está incurriendo en un incumplimiento de la norma, que manifiesta que por lo menos se debe realizar un simulacro una vez al año.

Figura 9

Pregunta número 6. ¿Durante el año 2022 ha participado de algún simulacro de emergencias o evacuación?



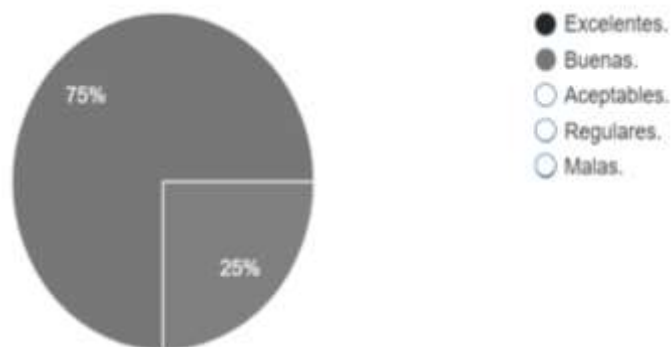
Nota. Elaboración propia (2022). **Fuente:** La Costeña salsas y aderezos.

En la pregunta que se evalúa el nivel de percepción de los trabajadores de la Costeña, en relación a las condiciones medioambientales en el lugar de trabajo (temperatura, ruido e iluminación), el 75% manifiesta que son excelentes y el 25% dice que son buenas.

No obstante, es un reto para la empresa preservar y mantener en óptimas condiciones cada uno de los entornos de trabajo.

Figura 10

Pregunta número 7. ¿Cómo considera usted las condiciones medioambientales del entorno de trabajo, en relación al ruido, temperatura e iluminación?



Nota. Elaboración propia (2022). *Fuente:* La Costeña salsas y aderezos.

Resultados de la Entrevista

Esta entrevista se realizó a la representante legal de la microempresa la Costeña: señora Alba Nidia Idarraga Vásquez en las instalaciones de la empresa, quien accedió de manera voluntaria a responder a las siguientes preguntas:

Pregunta 1. ¿Qué dificultades ha presentado la empresa en la implementación del SG-SST?

La Costeña nació como un emprendimiento familiar y desde que el Ministerio del Trabajo estableció que las empresas sin importar su tamaño, debían implementar un sistema de salubridad y seguridad en el trabajo, hemos tenido que enfrentar varias dificultades, entre las que

podemos mencionar: que no conocemos del todo las normas de seguridad ocupacional e industrial, que no tenemos ni acompañamiento, ni asesoría de la ARL -que tal vez porque la empresa es pequeña pues solo tenemos 09 trabajadores-. Además por la situación económica que actualmente vive el país, se ha incrementado la inflación, lo que ha ocasionado el aumento de los costos de funcionamiento, ya que la materia prima que empleamos es importada, lo que nos ha obligado a subir cuatro veces los precios de los productos que comercializamos, en lo corrido del año 2022; por lo que no hemos logrado reunir los recursos para la contratación de una persona que se responsabilice del sistema, el montaje de una brigada de emergencia y la dotación de los elementos y los equipos necesarios para la atención de emergencias.

Pregunta 2. Conoce usted las sanciones económicas y administrativas a las cuales está expuesta la microempresa por el incumplimiento de los requisitos básicos en SST.

Realmente no tengo mucha claridad de las sanciones y multas que podrían imponer a la empresa. Sin embargo, tengo entendido que nos podrían colocar algunas sanciones económicas o podrían cerrar el negocio, que es el sustento de mi familia.

Señora Alba es bueno aclarar que la Costeña no solo está expuesta a sanciones económicas o administrativas que podrían ocasionar la suspensión de la licencia comercial, sino que también puede estar expuesta a denuncias ante el Ministerio del Trabajo y otros organismos de control, sin obviar la pérdida de vidas humanas y las afectaciones al presupuesto de la empresa por accidentalidad.

Pregunta 3. ¿Qué medidas implementaría usted para mejorar la gestión en SST para su negocio?

Creo que es necesario contratar una persona que se responsabilice del sistema de gestión, buscar la asesoría de la ARL para que nos realice algunas capacitaciones, actualizar el plan de

emergencias, involucrarnos con algunas instituciones de educación técnica o superior que nos ayuden a generar conciencia y adoptar algunas estrategias para fortalecer el SG-SST.

Conclusiones

En el estudio que se realizó al SG-SST de la microempresa la Costeña salsas y aderezos, mediante la “Tabla de valores y calificación” que propone la metodología de la resolución 0312, se pudieron identificar algunas inconformidades en relación a los requerimientos básicos que se deben cumplir de acuerdo con la normatividad vigente, entre las que se destacan: la ausencia de un vigía de la salud (responsable SG-SST); la falta de métodos de promoción, prevención y registro de incidentes; la carencia de mecanismos de vigilancia epidemiológica, auditorías internas en SST y la no formalización de la brigada de emergencias, entre otros aspectos que pueden afectar la valoración.

Todo lo anterior, es ocasionado en gran medida por las dificultades que ha tenido que enfrentar la empresa por el incremento en el costo de los insumos y de las de las materias primas -causado en parte por la inflación-, lo que aumenta los costos operacionales y por ende, afecta la destinación de recursos para la contratación de una persona que se responsabilice del sistema; la adquisición de equipos y elementos para responder a eventuales emergencias, la escasa asesoría o acompañamiento por parte de la ARL -dado que la empresa solo tiene 09 trabajadores- y el desconocimiento de la normatividad, entre otros factores que inciden en el incumplimiento de los requerimientos en salubridad y seguridad laboral.

Por consiguiente, se plantean a los propietarios de la empresa algunas estrategias que ayuden a subsanar las inconsistencias encontradas y a mejorar la calificación -pasando de un criterio moderado a uno aceptable- en torno al desarrollo de las fases del ciclo de Deming (PHVA), enfocando los esfuerzos en las siguientes líneas de acción: contratar una persona con conocimientos mínimos en SST (curso de 50 horas), establecer mecanismos para el análisis de incidentes, medición, identificación y prevención de peligros y amenazas, buscar el apoyo de

instituciones de educación técnica o superior que les ayuden con métodos de mejora continua, establecer un mayor compromiso de la ARL en temas de asesoría y capacitación, entre otras gestiones para fortalecer el SG-SST de la Costeña.

Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones se plantearon a los directivos de la empresa La Costeña salsas y aderezos, con el propósito de corregir los hallazgos e inconformidades del sistema de gestión e incrementar el puntaje obtenido en la valoración de los requisitos básicos que debe cumplir la microempresa en torno a la resolución 0312 de 2019:

Disponer de un responsable del SG-SST (vigía de la salud), que tenga los conocimientos básicos para que adelante las mejoras y modificaciones al sistema, que de acuerdo con el tamaño de la empresa (09 trabajadores) puede ser una persona con un curso básico de 50 horas en SST.

Una opción que no implicaría un aumento considerable de los costos laborales, sería que la Costeña contrate de manera voluntaria (parágrafo 2 del artículo 37 de la ley 789) un aprendiz del SENA, de medio tiempo o según sus necesidades y le reconozca el pago mensual de un auxilio (trámite que se realiza sin ningún costo a través del SGVA y el SENA de la región).

Si la empresa ha realizado cambios de equipos, ampliaciones a la infraestructura de la planta o de alguna dependencia, nuevas contrataciones de personal, entre otras modificaciones estructurales y operacionales, se debe actualizar el plan de evacuación y emergencias.

Socializar el plan de evacuación y emergencias con todos los funcionarios de la empresa y realizar por lo menos un simulacro al año.

Formalizar y capacitar la brigada de emergencia de la Costeña, con el apoyo y asesoría de entidades para la atención de emergencias, como la Defensa Civil y bomberos que se puede hacer sin que implique costos adicionales.

Revisar y considerar si la política de SST, requiere de alguna actualización o modificación y socializarla junto con la gestión estratégica del negocio (visión, misión y política de calidad) a todos los trabajadores de la Costeña.

Exigir a la ARL que cumpla con las obligaciones que adquirió ante la normatividad colombiana, en torno a la capacitación, asesoría y acompañamiento para la empresa (capacitaciones al COPASST, vigía de la salud, etc.).

Establecer un plan de trabajo ajustado a las necesidades y recursos de la empresa, donde se fijen metas aterrizadas a la realidad de la Costeña, responsables, recursos e indicadores que permitan evaluar la gestión en SST.

Aplicar algunos métodos o herramientas que faciliten el análisis de incidentes, medición, identificación y prevención de peligros y amenazas, como: entrevistas, encuestas, análisis de los procesos y tareas de producción, árbol de análisis situacional (problema y objetivos), entre otros instrumentos que no generan costos y son de fácil aplicación.

Referencias

- Acosta Castro, C., & López Roa, J. (2015). *Análisis de la negociación sindical en el SENA durante los períodos presidenciales en Colombia entre 1998 - 2012, frente al concepto de "Trabajo digno y decente" abordado por el Ministerio Público, aspectos legales y jurisprudencia.* <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/19220>
- Cano Gonzales, C., & Gonzales Cruzado, L. (15 de 12 de 2020). *Salud ocupacional en las empresas de Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos cinco años: 2016-2020.* <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24788>
- Congreso de la República de Colombia. (23 de 12 de 1993). *Ley 100 de 1993.* https://oig.cepal.org/sites/default/files/colombia_-_ley_100.pdf
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2022). *Informe de siniestralidad laboral.* <https://ccs.org.co/atel-col-1er-trimestre-2022/>
- De Franco, M. (20 de 12 de 2019). *Convenio sobre seguridad y salud laboral (núm. 155) y Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).* Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/786
- Demera Delgado, J., & Ordeñana Celi, J. (10 de 2021). *Propuesta de diseño de un manual de salud y seguridad ocupacional en la pyme "JI" de aluminio y vidrio ubicada en Durán.* <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/57737>
- Feria Galbán, K. (01 de 01 de 2020). *La seguridad y la salud en el trabajo. Una aproximación a través del Derecho penal cubano.* <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/iusta/article/view/5481>

Figueroa Romero, K., & Bedoya Alfonso, K. (2021). *Diseño del plan de mejora del SG-SST para la microempresa Ingeniería Congas S.A.S del sector de hidrocarburos.*

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1628>

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F., & Muñoz Rojas, D. (15 de 05 de 2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano.*

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/889>

Herrera Pereira, O., & López Valdes, E. (03 de 12 de 2019). *Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ciudad de Cartagena.*

https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2876/Herrera_One_L%C3%B3pez_Ember_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manrique, J. E. (2012). *Apuntes sobre la Ley 1562 sobre el sistema de riesgos.* Revista Médico Legal, 4-5.

<https://link.gale.com/apps/doc/A343156298/IFME?u=anon~dabd97e3&sid=googleScholar&xid=6bb05f9f>

Matabanchoy Salazar, J. (2021). *Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática.* <https://doi.org/10.22267/rus.212303.248>

Ministra del Trabajo. (13 de 02 de 2019). *Resolución Número 0312 de 2019.* Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Moreira Castellanos, C. (2020). *Seguridad y salud en el trabajo enfocada al mundo de las organizaciones.* *Revistade Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.* Editorial PolitécnicoGrancolombiano.

<https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/view/1586/1471>

Organización Internacional del Trabajo. (28 de 04 de 2011). *Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*. International Social Security Association (ISSA).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Ortega Torres, J. (2021). *Constitución Política de Colombia*. Editorial Temis S.A.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=neBYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=constituci%C3%B3n+pol%C3%ADtica&ots=uupiaTm95Z&sig=Be6mGInTXVAaPDA3HQwylDAIYqw#v=onepage&q&f=false>

Osorio Vasco, J. (2021). *Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia*.

<https://doi.org/10.1590/0102-311x00175320>

Peña Díaz, I. (07 de 2018). *La importancia de la seguridad y salud en el trabajo como factor de la responsabilidad social en las empresas*.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18111/Pen%cc%83aDiazIrmaJohanna2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Presidente de la República de Colombia. (05 de 08 de 2014). *Decreto Número 1477 de 2014*. Ministerio del Trabajo.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Presidente de la República de Colombia. (17 de 03 de 2015). *Decreto 472 de 2015*. Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61117#:~:text=El>

%20presente%20decreto%20tiene%20por,los%20sujetos%20objeto%20de%20investigaci%C3%B3n

Presidente de la República de Colombia. (26 de 05 de 2015). *Decreto Número 1072 de 2015*.

Ministerio del Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y Gestión de Recursos Humanos (2a. Ed.)*. ICB Editores.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Rodríguez Mesa, R. (2019). *Tratado sobre seguridad social*. Editorial Universidad del Norte.

<https://doi.org/10.2307/j.ctvswx8sw.12>

Roncancio, G. (2019). *¿Por qué se dio la transición del Programa de salud ocupacional al*

SGSST? <https://gestion.pensemos.com/por-que-se-dio-la-transicion-del-programa-de-salud-ocupacional-al-sgsst>

Sierra Hernaiz, E. (2020). *Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo*. Foro:

Revista de Derecho (35), 8-27. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/42243>

Torres Huamaní, J., Sinche Crispín, F., Valenzuela Muñoz, A., & García Curo, G. (2020).

Gestión por Procesos en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú.

<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i1.5>

Villacorta Diaz, M. (08 de 05 de 2019). *Seguridad y salud ocupacional y su influencia en la*

productividad de muebles en la Empresa Ideoforma Chorrillos - Diciembre 2016.

<http://200.48.38.121/handle/USANPEDRO/10922>

Apéndices

Apéndice A

Estándares mínimos tabla de valores y calificación

| ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|---|---|-----------------|-------------------|-----------|-----------|--------------|--|----|
| TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN | | | | | | | | | | |
| CICLO | ESTÁNDAR | ÍTEM DEL ESTÁNDAR | VALOR | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE POSIBLE | | | | CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE | |
| | | | | | CUMPLE TOTALMENTE | NO CUMPLE | NO APLICA | | | |
| | | | | | | | JUSTIFICA | NO JUSTIFICA | | |
| I. PLANEAR | RECURSOS (10%) | 1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 0,5 | 4 | 0 | 0 | 0 | X | 3 | |
| | | 1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | 0 | X | 0 | | |
| | | 1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | 0 | X | 0 | | |
| | | 1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales | 0,5 | | 0,5 | 0 | 0 | X | | |
| | | 1.1.5. Identificación de trabajadores de alto riesgo y colocación de pension especial | 0,5 | | 0 | 0 | X | 0 | | |
| | | 1.1.6. Conformación COPASST | 0,5 | | 0,5 | 0 | 0 | X | | |
| | | 1.1.7. Capacitación COPASST | 0,5 | | 0,5 | 0 | 0 | X | | |
| | | 1.1.8. Conformación Comité de Convivencia | 0,5 | | 0,5 | 0 | 0 | X | | |
| | Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %) | 1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP | 2 | 6 | 2 | 0 | X | 0 | 6 | |
| | | 1.2.2. Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP | 2 | | 2 | 0 | X | 0 | | |
| | | 1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas | 2 | | 2 | 0 | 0 | X | | |
| | GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%) | Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%) | 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST | 1 | 15 | 1 | 0 | 0 | X | 14 |
| | | Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%) | 2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST | 1 | | 1 | 0 | 0 | X | |
| | | Evaluación inicial del SG-SST (1%) | 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades | 1 | | 1 | 0 | X | 0 | |
| | | Plan Anual de Trabajo (2%) | 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado | 2 | | 2 | 0 | 0 | X | |
| | | Conservación de la documentación (2%) | 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 2 | | 2 | 0 | X | 0 | |
| | | Rendición de cuentas (1%) | 2.6.1 Rendición sobre el desempeño | 1 | | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) | 2.7.1 Matriz legal | 2 | | 2 | 0 | X | 0 | |
| | | Comunicación (1%) | 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 1 | | 1 | 0 | X | 0 | |
| | | Adquisiciones (1%) | 2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 1 | | 1 | 0 | X | 0 | |
| Contratación (2%) | | 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas | 2 | 2 | | 0 | X | 0 | | |
| Gestión del cambio (1%) | | 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 1 | 0 | | 0 | X | 0 | | |

| II. HACER | | GESTIÓN DE LA SALUD (20%) | | GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%) | | GESTIÓN DE AMENAZAS (10%) | | |
|---|--|---|----|-------------------------------------|---|---------------------------|---|------|
| Condiciones de salud en el trabajo (9%) | 3.1.1 Descripción sociodemográfica Diagnóstico de Condiciones de Salud | 1 | 9 | 1 | 0 | 0 | X | 8 |
| | 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud | 1 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| | 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo | 1 | | 1 | 0 | X | 0 | |
| | 3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador | 1 | | 1 | 0 | 0 | X | |
| | 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas | 1 | | 1 | 0 | X | 0 | |
| | 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales | 1 | | 1 | 0 | X | 0 | |
| | 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) | 1 | | 1 | 0 | X | 0 | |
| | 3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras | 1 | | 1 | 0 | 0 | X | |
| | 3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos | 1 | | 1 | 0 | 0 | X | |
| | Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%) | 3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo | | 2 | 5 | 2 | 0 | |
| 3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales | | 2 | 0 | 0 | | 0 | X | |
| 3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales | | 1 | 0 | 0 | | 0 | X | |
| Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%) | 3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | X | 0 |
| | 3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad | 1 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| | 3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo | 1 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| | 3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral | 1 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| | 3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral | 1 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| | 3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica | 1 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%) | 4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos | 4 | 15 | 4 | 0 | 0 | X | 8 |
| | 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa | 4 | | 4 | 0 | 0 | X | |
| | 4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda. | 3 | | 0 | 0 | X | 0 | |
| | 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos | 4 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%) | 4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados | 2,5 | 15 | 2,5 | 0 | 0 | X | 12,5 |
| | 4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | X | |
| | 4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos | 2,5 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| | 4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST. | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | X | |
| | 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | X | |
| | 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas | 2,5 | | 2,5 | 0 | X | 0 | |
| Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%) | 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias | 5 | 10 | 5 | 0 | 0 | X | 5 |
| | 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada | 5 | | 0 | 0 | 0 | X | |

| | | | | | | | | | | |
|---|------------------------------|--|--|--|-------------|--------------------------------|----------|----------|----------|-------------|
| III. VERIFICAR | VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%) | Gestión y resultados del SG-SST (5%) | 6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa | 1,25 | 5 | 1,25 | 0 | X | 0 | 2,5 |
| | | | 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año | 1,25 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| | | | 6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría | 1,25 | | 1,25 | 0 | 0 | X | |
| | | | 6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST | 1,25 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| IV. ACTUAR | MEJORAMIENTO (10%) | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%) | 7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST | 2,5 | 10 | 2,5 | 0 | 0 | X | 7,5 |
| | | | 7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | X | |
| | | | 7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales | 2,5 | | 0 | 0 | 0 | X | |
| | | | 7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL | 2,5 | | 2,5 | 0 | 0 | X | |
| TOTALES | | | | 100 | 68,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 68,5 |
| Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). | | | | | | | | | | |
| Si el estándar No Agrega, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0). | | | | | | | | | | |
| El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano) | | | | | | | | | | |
| FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE: | | | | FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST | | | | | | |
| EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES: | | | | | | MODERADAMENTE ACEPTABLE | | | | |

Fuente: La Costeña salsas y aderezos, Resolución 0312 de 2019.