
Análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) en las empresas
productoras de queso del municipio de San Marcos, Sucre

Juan David Pérez Quiroz
Katrin Paola Causil Vergara
Yeiny Paola Regino Noble

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Modalidad a Distancia
San Marcos – Sucre
2020

Análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) en las empresas
productoras de queso del municipio de San Marcos, Sucre

Juan David Pérez Quiroz
Katrin Paola Causil Vergara
Yeiny Paola Regino Noble

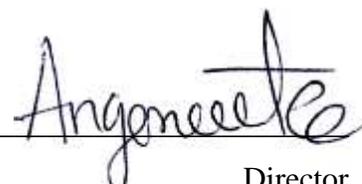
Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Administrador de Empresas

Director
Angélica María Torregroza Espinoza
Ingeniera Agroindustrial
Magister en ciencias Agroalimentarias

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Modalidad a Distancia
San Marcos – Sucre
2020

Nota de Aceptación

4,3 (cuatro con tres)



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedicamos principalmente a Dios, a nuestras familias y colegas que ayudaron a culminar este proyecto. A nuestros maestros que siempre creyeron en nosotros, a nuestra directora Angélica Torregroza que nos ayudó y a nuestros amigos que dieron su granito de arena para esta gran pasó en nuestra carrera.

Agradecimientos

Queremos agradecer a todos los gerentes y dueños de cada empresa que participaron en este proyecto. A nuestras familias que nos apoyaron hasta el último día para cumplir nuestros sueños. A cada maestro y colega que nos aconsejaron y orientaron dentro de esta investigación. Al señor Jorge del Río por darnos los instrumentos. También queremos agradecer a Cekar por brindarnos todo el apoyo para este proyecto. Muchísimas gracias a todos.

Tabla de Contenido

Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
1.1 Descripción del Problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	14
2. Justificación.....	15
3. Objetivos.....	16
3.1. Objetivo general.....	16
3.2. Objetivos específicos.....	16
4. Marco referencial.....	17
4.1 Antecedentes.....	17
4.2 Marco teórico.....	19
4.2.1. Fases para la implementación del SG SST.....	23
4.2.1.1. Fase 1: <i>Conformidad de la dirección</i>	23
4.2.1.2 Fase 2: Plan de prevención.....	24
4.2.1.3. Fase 3: Nombramiento del responsable.....	24
4.2.1.4. Fase 4: Comité de implantación.....	24
4.2.1.5. Fase 5: Manual de gestión, procedimientos, instrucciones y fichas.....	24
4.2.1.6 Fase 6: Formación.....	25
4.2.1.7. Fase 7: Implantación del sistema.....	25
4.2.1.8. Fase 8: Auditoría interna.....	26
4.2.1.9. Fase 9: Revisión por la dirección.....	26
4.2.1.10. Fase 10: Auditoría externa y certificación.....	26

4.2.1.11. Fase 11: Cronograma de la implantación.....	26
4.2.2. Mejora la imagen de la empresa al verse fortalecida su credibilidad.	27
4.2.3. Ayuda a la reducción en la rotación del personal.	27
4.2.4. Mejora de los procesos.....	27
4.3 Marco legal	28
5. Metodología	29
5.1 Enfoque metodológico	29
5.2 Población.....	29
5.3 Muestra	30
5.4 Instrumento de recolección de datos.....	30
5.5 Validación del instrumento	31
5.6 Procedimiento	31
5.7 Resultados	32
Discusión.....	55
Conclusiones	59
Recomendaciones	61
Referencias bibliográficos.	62
Anexos	64

Listas de Gráficas

Gráfica 1. Recursos y talento humano disponible.	33
Gráfica 2. Afiliación a l seguridad social.....	34
Gráfica 3. Capacitación a trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.	35
Gráfica 4. Planeación del SG SST	36
Gráfica 5. Evaluaciones medicas de entrada y salida del personal.....	37
Gráfica 6. Identificación y valoración de riesgos.	38
Gráfica 7. Actividades de prevención.....	39
Gráfica 8. Edad	41
Gráfica 9. Estado Civil.....	41
Gráfica 10. Género o sexo.	43
Gráfica 11. Personas a cargo.....	44
Gráfica 12. Nivel de Escolaridad.....	45
Gráfica 13. Tenencia de Vivienda	46
Gráfica 14. Uso del tiempo libre.....	47
Gráfica 15. Promedio de Ingresos (S.M.L.).....	48
Gráfica 16. Antigüedad en la empresa	49
Gráfica 17. Antigüedad en el cargo	50
Gráfica 18. Tipo de Contratación.....	51
Gráfica 19. Ha participado en actividades de salud realizadas por la empresa	52
Gráfica 20. Le han diagnosticado alguna enfermedad.....	53
Gráfica 21. Hábito de fumar.	54

Resumen

El presente proyecto de investigación denominado, Análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) en las empresas productoras de queso del municipio de San Marcos, Sucre, tuvo como objetivo general evaluar el estado del SG SST en dicho sector productivo, a través de los estándares mínimos contemplados en la Resolución 0312 de 2019. DE esta forma, de abordaron las empresas queseras del municipio a partir de un enfoque metodológico cuantitativo y de tipo descriptivo. Con una muestra siete (7) empresas y dos cuestionarios, el primero, la matriz de estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el segundo, Cuestionario de perfil sociodemográfico. Como resultados más relevantes se obtiene que, la implementación del SG SST en las queseras del municipio es incipiente, la informalidad de los procesos productivos es un factor común entre las mismas. Así mismo, el personal operativo de las empresas posee un bajo nivel de escolarización, joven y aun en casa materna, lo que minimiza relativamente el riesgo psicosocial por la estabilidad o el ingreso. Como conclusión, el estudio arrojó que, la implementación precaria de un SG SST en las queseras del municipio tiene una relación directa con el contexto. El riesgo latente que afrontan los trabajadores aumenta y urge la implantación efectiva del sistema.

Palabras clave: Seguridad, Salud laboral, Estándares, Factores de riesgo.

Abstract

The present research project called, State of the Occupational Health and Safety Management System (SGSST) in the cheese producing companies of the municipality of San Marcos, Sucre, had as a general objective to assess the status of the SGSST in that sector productive, through the minimum standards contemplated in Resolution 0312 of 2019. In this way, the cheese companies of the municipality were approached from a quantitative and descriptive methodological approach. With a sample of seven (7) companies and two questionnaires, the first, the minimum standards matrix of the Occupational Health and Safety System and the second, Sociodemographic Profile Questionnaire. As more relevant results, it is obtained that, the implementation of the OSHMS in the municipality's cheese mills is incipient, the informality of the productive processes is a common factor among them. Likewise, the operational personnel of the companies have a low level of schooling, young and even in their mother's house, which minimizes the psychosocial risk due to stability or income. In conclusion, the study showed that, the precarious implementation of an OSHMS in the cheesemaking of the municipality has a direct relationship with the context. The latent risk faced by workers increases and the effective implementation of the system is urgently needed.

Keywords: Safety, Occupational health, Standards, Risk factors.

Introducción

La implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, más que un requisito legal, constituye una apuesta por el bienestar del talento humano y el aumento de su productividad, la minimización de riesgos laborales es prioridad en cualquier organización, máxime si su actividad es calificada como de alto riesgo. Por lo tanto, evaluar el estado de la implementación de un SG SST es una tarea de la mayor relevancia para la empresa y el sector, de acuerdo a los lineamientos del decreto 1072 de 2015.

De esta manera, el presente estudio de investigación, tiene como propósito evaluar dicho estado del SG SST en las empresas del sector quesero en el municipio de San Marcos Sucre, partiendo de los altos índices de informalidad del gremio y el riesgo que supone esta actividad con altas temperaturas y factores de riesgo biológico potencialmente peligrosos. En tal sentido, fue necesario recurrir a la Resolución 0312 de 2019, para establecer el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema en microempresas de naturaleza agropecuaria.

Para lo anterior se aplicaron dos cuestionarios, una matriz de estándares mínimos de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 y un cuestionario de perfil sociodemográfico a trabajadores. Así, se ubicaron once (11) queseras en el municipio, de las cuales se seleccionó una muestra de siete (7) unidades productoras de queso, que arrojaron resultados incipientes en materia de implementación del SG SST, destacándose la poca planeación e identificación de riesgos asociados a las actividades operativas de producción.

En conclusión, la alta informalidad del sector quesero en el municipio de San Marcos, Sucre, sumada a una cultura del trabajo sin autocuidado, hace de la actividad, una laboral potencialmente riesgosa, que ha cobrado ya accidentes menores no reportados a la ARL. En este punto, cabe destacar que se encontró, una baja vinculación a la seguridad social, pese que se asume, de acuerdo a la opinión de los propietarios, una contratación laboral indefinida y a término fijo.

1. Problema de investigación

1.1 Descripción del Problema

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG SST es implementado para prevenir enfermedades y accidentes asociados a las actividades laborales, con la finalidad que las empresas proporcionen una calidad de vida laboral y segura al trabajador; previniendo y controlando los riesgos asociados a la actividad laboral y creando ambientes de trabajo más seguros y sanos, permitiendo a la empresa ser competitiva, esto implica gestionar ambientes seguros e higiénicos que garanticen la salud de quien opera en dichos ambientes, máxime si se trata de procesos productivos con alta presencia de factores biológicos.

Cabe señalar, que las empresas están obligadas a implementar el SG-SST, no solo por la disposición legal, sino por las implicaciones sociales que tiene una con su entorno, al comprometerse con su recurso humano, y establecer políticas responsables de seguridad y salud que garanticen la salud física y mental del trabajador, es así que organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han promovido en los gobiernos desarrollar políticas de seguridad y salud en el trabajo, que estimulen a los empresarios a invertir en prevención de los accidentes y enfermedades laborales, ya que el costo económico y social de ésta problemática es muy alto (OIT, 1999).

Por lo tanto, ningún sector empresarial, sea cual fuera la actividad, esta excepto de la necesidad de implementar un SG-SST, más aun si producen o manipulan alimentos con base en procesos de transformación de materia prima como es el caso de las queseras, las cuales transforman la leche vacuna en queso, gracias a la acción de encimas y bacterias en ambientes húmedos y fértiles en materia de microorganismos.

Lo anterior, refleja la realidad de las queseras del municipio de San marcos, Sucre, las cuales se caracterizan, entre otras cosas, por su alto grado de informalidad en materia

organizacional y gestión del talento humano, lo cual implica la gestión de riesgos en seguridad y salud laborales al margen del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esto sin lugar a dudas, pone en riesgo a los trabajadores de estas empresas dedicadas a la producción de queso en el municipio, toda vez que en ausencia de elementos de protección personal y una deficiente gestión de factores de riesgos, los hace vulnerables a enfermedades y accidentes laborales, como bien se puede observar en muchas de estas unidades productivas, donde los accidentes son frecuentes y las consultas por enfermedades profesionales igualmente.

Por lo anterior, la presente investigación pretende describir la situación actual de las empresas productoras de queso acerca de la implementación del SG-SST, así mismo evidenciar el conocimiento sobre la normatividad vigente, y el apoyo que las empresas están recibiendo por los organismos gubernamentales nacionales y locales de control, apoyo y vigilancia, toda vez que le corresponde a la secretaria de salud municipal y a Ministerio del trabajo ejercer dichas funciones sobre las empresas.

Es de anotar, que el Sistema de Gestión de la Seguridad Salud en el trabajo es un tema relativamente nuevo para los empresarios, especialmente para las pequeñas empresas, puesto que consideran que las actividades que llevan a cabo en sus empresas no ameritan riesgo alguno para sus trabajadores, sin embargo, el trabajo, busca generar interrogantes y dudas sobre el tema, toda vez que las queseras estudiadas vienen presentando eventos adversos en materia de seguridad laboral.

Lo anterior problemática permite formular la siguiente pregunta problema:

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la situación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019, en las empresas productoras de queso del municipio de San Marcos, Sucre?

2. Justificación

La Seguridad y Salud en el Trabajo es uno de los temas más importantes en la actividad laboral, las empresas se interesan cada vez más en implementar un sistema de gestión que permita la prevención de riesgos laborales de acuerdo al decreto 1072 de 2015. Este decreto nacional a su vez se basa en la norma OHSAS 18001:2007, que define la Seguridad y Salud Ocupacional (S y SO) o Seguridad y Salud en el trabajo como aquellas condiciones y de riesgos factores que pueden afectar el ambiente laboral sano y con ello la salud y el trabajo seguro de los trabajadores y hasta los visitantes de una organización (OHSAS 18001, 2007, p.3).

De esta forma, el aporte del presente proyecto se centra en la necesidad de asegurar y prevenir los factores laborales a los cuales se exponen los trabajadores de las empresas queseras del municipio, de tal forma que se da vigencia al cumplimiento legal y administrativo de la implementación del SG SST apoyado en la norma internacional. En este orden de ideas, en Colombia se implementa un Sistema de Gestión enfocado a la Seguridad y Salud del Trabajador en las diferentes organizaciones que asegure el mejoramiento continuo en temas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, y que a su vez haya reducción en accidentes y enfermedades laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Finalmente, el proyecto se configura como el aporte concreto al sector de producción de alimentos lácteos (queso), donde es manifiesta la necesidad de procesos productivos seguros para los trabajadores, logrando la minimización de riesgos asociados en los procesos que se desarrollan y lograr un ambiente laboral sano, con bajo nivel de riesgos de accidente o generación de enfermedades profesionales.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Evaluar el cumplimiento de los componentes del SGSST en las empresas productoras de queso del municipio mediante la guía técnica de evaluación del sistema.

3.2. Objetivos específicos

- ✓ Caracterizar el ambiente laboral físico y psicosocial de las empresas productoras de queso en el municipio mediante la guía técnica de observación de factores de riesgo.
- ✓ Describir los elementos del estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en las empresas productoras de queso del municipio de San Marcos, Sucre frente al cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019.
- ✓ Verificar en los trabajadores probables patologías asociadas a las actividades laborales realizadas en las empresas productoras de queso del municipio mediante los registros médicos por salud en el trabajo.

4. Marco referencial

4.1 Antecedentes

La siguiente propuesta relaciona como antecedentes investigativos los siguientes:

Tarin (2016), describe la Siniestralidad laboral y OHSAS 18001, evidencia empírica de un estudio de campo internacional en el sector de la construcción de la Universidad de Cataluña. El estudio indagó acerca de la efectividad del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) en la disminución de la siniestralidad laboral en el sector de la construcción, así mismo, la generación de un modelo matemático de la siniestralidad basado en datos estadísticos, que permitan replicar y comparar resultados empíricos. En ese sentido, el trabajo de investigación a desarrollar busca contribuir a la gestión de la promoción y prevención efectiva de riesgos laborales en las empresas.

Tarin (2016), concluye señalando que los niveles de siniestralidad, una vez implementado el SGPRL tienden a descender, con la consiguiente reducción del número de accidentes por cada millón de horas trabajadas observándose que a lo largo del cuarto año se produce una estabilización próxima a cero accidentes. Por otro lado, los accidentes considerados graves y mortales presentan una incidencia aleatoria. En cuanto, a la legislación que se llevan en los países del estudio (Argentina, Chile, México, EEUU (Florida) y Perú), se considera que, a más normatividad, más accidente.

Prieto y Villamarin (2015), investigaron sobre desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en una empresa del rubro de la fabricación de estructuras metálicas para edificios y construcciones, con el fin de minimizar los riesgos a los que se exponen, trabajadores, contratistas, visitantes y contribuir de esta manera, al bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Encontrando que los principales riesgos que exponen de manera considerable la vida de los trabajadores son: los riesgos físicos (vibraciones y ruido),

riesgos químicos (humo metálico de soldadura), riesgo biomecánico (Movimientos repetitivos y postura prolongadas) y que con la implementación del SG-SST se pueden reducir significativamente.

Prieto y Villamarin (2015), Las condiciones de trabajo y el bienestar psicosocial de las enfermeras, distaron mucho de una situación óptima o de excelencia. Las enfermeras presentaron efectos colaterales altos asociados a sobrecarga, agotamiento físico, saturación mental y desgaste emocional. La presencia de dolores de espalda y tensiones musculares también fue alta.

Villacrès y Valle (2016), quienes desarrollan el trabajo titulado, Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa de productos Lácteos Santillán de la ciudad de Riobamba: Plan de mejoras. Con el objetivo general: Evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Empresa de productos Lácteos Santillán de la ciudad de Riobamba. Con un enfoque cuantitativo, no experimental de tipo descriptivo. Dicha conclusión más relevante fue: el constructo aplicado al personal de la empresa Lácteos Santillán evidencio altos niveles en los componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado.

Otros antecedentes es el desarrollado por Roa (2017), titulado, Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción. Con un objetivo general, establecer el grado de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en su componente de Seguridad Industrial, de las empresas del sector de la construcción de la ciudad de Manizales (Colombia). Para ello, se acogió a un método, analítico y su diseño fue no experimental. Como conclusión central la investigadora obtuvo, existen vacíos aun sin llenar dentro de la fase del Planear en el proceso de implementación de los SG-SST, en su componente de seguridad industrial, de las empresas estudiadas que pertenecen al sector de la construcción de la ciudad de Manizales (Colombia).

Robayo (2017), realizó el trabajo titulado, Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta – norte de Santander. Dicho objetivo consistió en elaborar la documentación requerida del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sujeto al decreto 1072 para la empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta – Norte de Santander. Con ello, se destacó la importancia de abarcar el requisito de la documentación como evidencia de la implementación del SG SST frente a las auditorias del Ministerio del trabajo y la disposición de sanciones ante su incumplimiento.

Robayo, utilizó una metodología descriptiva, para evaluar las condiciones documentales de la empresa, tomando como punto de referencia los estándares mínimos del SG SST. Esto le permitió valorar el cumplimiento de la gestión documental en cada ítem y aspecto del sistema, su nivel de cumplimiento y por supuesto, los aspectos de seguridad y riesgo para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Como resultado más relevante se obtuvo que, la empresa no ha dado cumplimiento al decreto 1072, ya que no contaban con la documentación pertinente. Como conclusión, el investigador establece que las condiciones y entorno de trabajo no son las mejores, por estos motivos se hace de carácter urgente implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2 Marco teórico

Los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se ha convertido en un requisito para mejorar las condiciones laborales ambientales que redundan en el desarrollo de las empresas y en un factor de competitividad al garantizar a su recurso humanos las condiciones necesarios para su bienestar y calidad de vida en el lugar de trabajo; este sistema es una estrategia para gestionar los riesgos y responder a los cambios legislativos y la protección de los trabajadores (OHSAS 18001, 2007).

Por lo anterior, los programas de salud ocupacional en Colombia, se cuentan en uno de los logros del movimiento obrero, permitió a partir de la Ley 9 de 1979 dedicó el Título III al particular. De esta forma progresivamente se fueron ampliando los marcos normativos procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales –*SGRP* (Safetya, 2015, parr. 4).

El sistema en el país ha presentado modificaciones en su normatividad, básicamente buscando una mayor comprensión de la promoción de la seguridad y la salud laboral, es así que La normativa colombiana, expidió la Ley 1562 de 2012, remplazando el *Programa de Salud Ocupacional*, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo –*SG SST*. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar el SG-SST en todas las organizaciones y luego en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 (Safetya, 2015, parr. 5- 6).

Por lo anterior, las empresas independientemente del sector en el que encuentre deben garantizar la vida del trabajador y evitar en lo posible riesgos que dañen la estabilidad laboral, es así que, en el año 2016 ocurrieron 702.932 accidentes laborales calificados y 602 muertes laborales, de 10.037.875 afiliados al sistema (Ministerio de Trabajo, 2017), en comparación al año 2015 en el cual ocurrieron en el país 602.889 accidentes de trabajo y 469 muertes laborales, de 9.621.273 afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (Ministerio de Trabajo, 2016), se cree que estas cifras irán en aumento, ya que muchas de las enfermedades son reportadas como enfermedad común.

En tal sentido, en el sistema colombiano la normatividad nos lleva a la responsabilidad de las empresas en proteger, previniendo accidentes y enfermedades laborales y en detectar y reportar, bien sea a la EPS (Empresas Prestadoras de Salud) o a la ARL (Administradora de

Riesgos Laborales) según sea el caso para que se haga el diagnóstico y se defina su tratamiento. Para ello, se definen protocolos y mecanismos normativos que definen que tipo de lesión o patología es profesional y cual no (Sánchez, 2016, p. 9).

No está demás decir, que la OHSAS 18001 como norma internacional va dirigida a todas aquellas empresas cuyo fin es el de proteger a sus trabajadores durante la jornada laboral (2007), Ahora bien, en el sector salud cada vez es mayor la preocupación por mantener la seguridad del trabajador y de reducir de manera significativa los accidentes y enfermedades que se puedan originar en el puesto de trabajo.

Los trabajadores deben contar con un espacio sano donde el trabajar se cuente con condiciones básicas como:

- ✓ Condiciones justas y decentes de trabajo para los trabajadores.
- ✓ Dignidad en la asignación de las actividades realizadas por los trabajadores.
- ✓ Participación de los trabajadores en el SSST. (OHSAS, 2007, parr. 5).

Así mismo, los accidentes y enfermedades que se puedan originar van a depender del puesto que desempeñe el trabajador, en el caso de las IPS, se encuentran los trabajadores del área administrativa y los del área asistencial, en ese sentido la Gerencia de estas entidades, son quienes deciden los medios adecuados para garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo a sus trabajadores, en ello consiste claramente el compromiso de la alta dirección con el sistema, pero sobretodo con los trabajadores (OHSAS, 2007).

Según el departamento de Trabajo de Estados Unidos la OHSAS 18001 cobra mayor significación en el sector salud, toda vez que los riesgos en los ambientes laborales son inminentes, accidentes y enfermedades propias de cada laborar son el pan de cada día en medio del agitado mundo empresarial. Muchos de estos accidentes se pudieron haber prevenido con una simple precaución o uso de elementos de protección personal. Cada vez más hay mayor

preocupación en las organizaciones por mejorar su desempeño en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la prevención de riesgos laborales. Ante todo, esto, el decreto 1072 de 2015, fija las bases se la aplicación del sistema y su incorporación de la gestión integral de calidad para un ambiente laboral, legal, sano y competitivo (Rodríguez, 2015).

Implementar este sistema conlleva beneficios a la organización ya que permite desarrollar cultura de seguridad y salud en todo el personal de la empresa, generando un compromiso colectivo; además, mejora la imagen hacia las partes interesadas; es así que para el sector salud como empresa, no es ajena a los procesos de mantener la seguridad y calidad de vida de los trabajadores, reduciendo los costos que se generan por los accidentes y enfermedades laborales, aun mas cuando se encuentran expuestos a riesgos biológicos. Por otra parte, tiene como propósito mejorar el desempeño, la productividad prestación de servicios que respondan a las necesidades y expectativas de sus clientes (MECI, 2014).

Para el cumplimiento de las normas y la legislación, se debe tener en cuenta aspectos como una transformación cultural, en donde la cultura corporativa como todas aquellas creencias y actitudes compartidas (positivas o negativas) que llevan a las personas a comportarse de una forma determinada ante ciertas situaciones; de la acogida del recurso humano se tendrá el éxito necesario para hacer del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo una adaptación efectiva. En otros términos, la prevención en salud laboral favorece el ambiente laboral y los procesos productivos.

Por lo anterior, es importante concientizar y sensibilizar, a los trabajadores, quienes relacionan con su capacidad productiva las condiciones de seguridad con las que cuenta su puesto de trabajo y la empresa. Así, es la alta dirección quien asume el compromiso de la adopción e implementación del SG SST, sensibilizando al trabajador frente a los cambios y como deben actuar con ellos, sin miedo ni temor, en donde por ende la de su seguridad y salud ocupacional (Muñoz, 2011, p. 7).

Con base en lo anterior, es de aclarar que, para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como norma se adapta a todas las empresas indistintas del sector y el tamaño, para lo cual se tienen en cuenta los siguientes aspectos a la hora de evaluar y gestionar:

- ✓ Los niveles elevados de siniestralidad y patologías laborales.
- ✓ Días de trabajo perdidas
- ✓ Ausentismo frente al trabajo
- ✓ Multas.
- ✓ Consultas e incapacidades.
- ✓ Compensación a los trabajadores (OHSAS 18001, 2007).

La implementación de la norma sigue unas fases, que sirven para una gestión ordenada en la prevención de riesgos laborales, así mismo, mejora el clima laboral, disminuye el absentismo y aumenta la productividad.

4.2.1. Fases para la implementación del SG SST.

4.2.1.1. Fase 1: *Conformidad de la dirección.*

Durante esta fase es fundamental tener garantizado el compromiso por parte de la dirección sobre la implementación del SG SST. La dirección debe asumir la mayor parte del protagonismo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante destacar que se debe tener claro cuál es el objetivo que se persigue como institución para conseguir la implementación del SG SST. Se debe a la petición de algún cliente, es decir, si busca el sello de la certificación como garantía de cumplimiento de lo establecido o si realmente pretende la mejora continuada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2.1.2 Fase 2: Plan de prevención.

Se debe analizar si el plan de prevención es correcto o solo se dispone de un documento creado con el fin de poder dar cumplimiento a los requisitos legales. Por lo tanto, se hace necesario la revisión de los recursos, los objetivos y cada uno de los elementos logísticos que implican el desarrollo del sistema, lo cual atañe también al talento humano y la organización del mismo con la finalidad de trazar los lineamientos puntuales del mismo.

4.2.1.3. Fase 3: Nombramiento del responsable.

La empresa deberá nombrar a uno o varios miembros de la alta dirección con el fin de gestionar el correcto funcionamiento del sistema.

La persona designada podrá delegar algunas de sus funciones y deberes, pero nunca podrá eludir la responsabilidad de dirigir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

4.2.1.4. Fase 4: Comité de implantación.

La creación de este comité no es ningún requisito del SG SST. Este comité direcciona los esfuerzos y vincula al personal a tareas pertinentes al sistema, controlando y delegando funciones diferenciadas en concordancia con la norma y las necesidades específicas de la empresa u organización.

4.2.1.5. Fase 5: Manual de gestión, procedimientos, instrucciones y fichas.

La ejecución de esta fase no corresponde a ningún requisito del estándar del Sistema se considera la necesidad de realizar un manual para el correcto desarrollo de todo el sistema de gestión.

Los procedimientos, instrucciones o fichas que forman parte del mismo deberán ser simples y didácticos.

El manual de gestión debe estar disponible para toda la organización, con el fin de que éstos puedan realizar las consultas necesarias. Deberá estar formado por los siguientes apartados:

- ✓ Inicio
- ✓ Políticas referentes al sistema
- ✓ Propósitos del sistema
- ✓ Distribución de funciones al personal
- ✓ Desarrollo de planes de prevención a partir de la matriz de riesgos.
- ✓ Plan de mitigación en SGSST
- ✓ Indicaciones de SGSST

4.2.1.6 Fase 6: Formación.

La implementación del sistema busca formar a los miembros de la organización, sensibilizar y hacerlo conocedor de su responsabilidad al interior del sistema y en su funcionamiento.

4.2.1.7. Fase 7: Implantación del sistema.

Corresponde a la fase donde se implementa el sistema, se hace de este una realidad en el día a día de la empresa, permeando los procesos y las acciones de los trabajadores para minimizar los factores de riesgo tanto físicos como psicosociales.

4.2.1.8. Fase 8: Auditoría interna.

Es una fase de obligado cumplimiento. Se materializará cuando el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentre debidamente implementado.

En el procedimiento de auditoría interna se deberá establecer quién o quiénes están capacitados para poder llevar a cabo dichas actividades, ya sea personal propio o externo y definir las actitudes y aptitudes que deberán tener.

4.2.1.9. Fase 9: Revisión por la dirección.

Se debe mostrar los resultados del informe de auditoría interna a la dirección de la empresa para su revisión, quedando debidamente documentada. Aunque el Sistema no se indica de forma explícita, se recomienda realizarla de forma trimestral como mínimo.

4.2.1.10. Fase 10: Auditoría externa y certificación.

Esta fase es de ejecución voluntaria por parte de la empresa y se trata de revisar al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una auditoría externa. Se lleva a cabo por una entidad totalmente independiente a la empresa, cuyo objetivo principal será la de verificar la correcta implementación del estándar del SG SST en dicho sistema de gestión.

4.2.1.11. Fase 11: Cronograma de la implantación.

Cronograma para la implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Implantar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo persigue ante todo crear un ambiente de trabajo en el que prime la seguridad de todos y cada uno de los empleados,

en todos los niveles jerárquicos de la organización; la norma OSHAS 18001, establece los principios que ha de seguir todo SG-SST, para lograr la eficacia del mismo y poder tener garantizada la Salud Ocupacional (ISOTOOLS, 2016, parr. 3), de allí la importancia y ganancia que tienen las empresas a la hora de implementar el sistema en las empresas:

4.2.2. Mejora la imagen de la empresa al verse fortalecida su credibilidad.

Por la razón que la empresa evidencia y haga público la existencia de un SG-SST bajo la normatividad vigente en Colombia y si se quiere certificado por la OSHAS 18001, lo cual hace constatar su interés por la salud y el ambiente seguro de su talento humano, reforzando su posicionamiento y afectando positivamente su credibilidad y productiva

4.2.3. Ayuda a la reducción en la rotación del personal.

La vinculación de personal idóneo y motivado para la organización tiene como resultado la sumisión a un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo efectivo. Así, se cuenta con personas consientes y responsables de su autocuidado, que adelanten practicas seguras en sus puestos de trabajo y ayuden a mantener un ambiente seguro y por lo tanto productivo.

4.2.4. Mejora de los procesos.

La mejora se cuenta dentro de los procesos más importantes del sistema, pues mejorar continuamente implica actualizar el proceso, pero también estar a la altura de los nuevos riesgos y necesidades del talento humano y la propia empresa. (ISOTOOLS, 2016, parr. 5).

Por otro lado, si las empresas no acatan los lineamientos de la normatividad se enfrentan a graves consecuencias:

- ✓ Sin SG-SST no hay contratos con el Estado
- ✓ Multas y sanciones
- ✓ El SG-SST es requisito excluyente para concretar negociaciones
- ✓ Las visitas de los inspectores pueden dar lugar a sanciones (Safetya, 2016, parr. 5).

4.3 Marco legal

El marco legal del presente proyecto, está en marcado en la normatividad colombiana para la adopción e implementación del SG SST de carácter obligatorio. Por tanto, El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072), define todas las condiciones en las cuales se debe desarrollar dicho sistema en las empresas del país.

Este Decreto compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Desde el momento de su expedición (25 de mayo de 2015), el Decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia y aplica para sanciones y procesos en derecho laboral que se adelanten en el territorio nacional.

Se destaca de igual forma, el Decreto 1443 de 2014, el cual quedó incluido en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por lo que es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Finalmente, se aplica la resolución 0312 de 2019, por medio de la cual se establecen los estándares mínimos para las empresas, en especial para las pymes en Colombia.

5. Metodología

5.1 Enfoque metodológico

El presente proyecto tendrá un enfoque cuantitativo, a partir de la expresión del fenómeno representado en el estado del SG-SST en las empresas, determinando en frecuencias y verificaciones porcentuales el cumplimiento de los estándares del Sistema en las unidades de negocio a partir de los estándares mínimos para microempresas señalados por la Resolución 0312 de 2019.

Por otra parte, el presente estudio es de tipo descriptivo, de acuerdo a lo afirmado por Hernández, Fernández y Baptista (2003), señala que el tipo de investigación descriptiva es aquella que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que esté sometido al análisis, haciendo referencia a sus características y relaciones como fenómenos. En relación a lo expuesto, evaluar el estado de las empresas productoras de queso en el municipio de San Marcos, lleva a describir sus condiciones de seguridad laboral y el estado de sus mecanismos de prevención.

5.2 Población

La población objeto del estudio estuvo conformada por once (11) pequeñas empresas productoras de queso identificadas en el casco urbano del municipio de San Marcos. Estas son su número más alto informales y funcionan en espacios habitacionales o espacios adaptados de forma artesanal. Las mismas producen variedades de queso (costeño y doble crema), con procesos semiartesanales y maquinaria artesanal.

5.3 Muestra

Partiendo del principio de la finitud de la población de queseras en el municipio de San Marcos y que existe resistencia por parte de estas a entregar información acerca del cumplimiento de sus estándares mínimos del SG SST, se optó por una muestra no probabilística. Por lo tanto, se formularon los siguientes criterios de inclusión:

- ✓ Voluntad manifiesta de participar en el estudio.
- ✓ Más de un año de existencia.

Bajo estos criterios, se seleccionó una muestra de catorce (7) queseras. Los cuales anotaron solicitud de discreción con la información obtenida de los mismos, toda vez que atañe a aspectos sancionables.

5.4 Instrumento de recolección de datos

El instrumento seleccionado para la recolección de datos del presente proyecto, es el cuestionario o matriz de estándares mínimos para la evaluación del SG SST en Colombia. Este cuestionario surge de la Resolución 0312 de 2019 para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los ítems que componen el instrumento, corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes. Se divide por aspectos, siendo el primero, Planear, el segundo, la Gestión integral del SG-SST, el tercero, Aspectos normativos vigentes, el cuarto, Gestión de la salud, el quinto, Mecanismos de vigilancia, sexto, Gestión de peligros, Séptimo, Verificación el sistema, octavo Mejora. Cabe destacar, que por criterio de la misma Resolución (0312), para las unidades de negocio de hasta 10 trabajadores, solo aplican los 7 primeros estándares de la

matriz o cuestionario. Las opciones de valoración son: cumple (0.5), no cumple (0.0) y no aplica.

5.5 Validación del instrumento

El instrumento matriz de estándares mínimos del SG-SST para empleadores y contratantes esta validado y estandarizado normativamente por la Resolución 0312 de 2019. Por lo tanto, para tal efecto se tomó la matriz en Excel elaborada por el Grupo Sura ARL.

5.6 Procedimiento

El procedimiento metodológico del estudio se llevó a cabo a partir del seguimiento por fases de investigación. Así, se desarrollaron 4 fases metodológicas definidas de la siguiente manera:

Fase 1. Ubicación de la población objeto de estudio. Esta fase correspondió a la ubicación de las queseras el municipio, la presentación del estudio y el interés por conocer sus prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Fue necesario recurrir a contactos y relaciones, sumado a ello, visitas de campo, para luego entablar dialogo con los propietarios de las unidades de producción y lograr acceder a su plante de producción y personal.

Fase 2. Aplicación matriz técnica (Resolución 0312 de 2019) de estándares mínimos para microempresas. Se inicia la recolección con fines de evaluar las condiciones de seguridad y salud laborales en las empresas productoras de queso. Se entabla dialogo con los propietarios y una muestra variable de empleados más antiguos en cada una de las queseras visitadas. De igual manera, se explica el instrumento en cada uno de los ítems a evaluar.

Fase 3. Aplicación del cuestionario de perfil sociodemográfico. Se procede en la misma población a aplicar el cuestionario de caracterización sociodemográfica, pero esta vez, en

empleados de las queseras, a los cuales se les explica el objeto del mismo y la total tranquilidad que les brinda la empresa de dar información acerca de cada uno de los tópicos indagados.

Fase 4. Análisis de resultados. Se interpretan cada uno de los resultados arrojados por los dos instrumentos. Esto permitió una discusión o triangulación de los hallazgos importante que, a partir de frecuencias y porcentajes, generaron conclusiones y recomendaciones pertinentes con los objetivos propuestos por el proyecto.

5.7 Resultados

A partir de los hallazgos obtenidos con la matriz de reconocimiento del estado del GS SST, basada en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos para las empresas, empleadores y contratantes de acuerdo al tamaño de su planta de personal y su nivel de riesgo. 10 o menos trabajadores, 11 a 50 trabajadores y más de 50 trabajadores, y la caracterización psicosocial del personal a cargo, como información congruente con las acciones, directrices y protocolos de seguridad y salud.

En este sentido, las queseras del municipio de San Marcos, Sucre, se circunscriben dentro de las micro y pequeñas empresas, esto es entre menos de 10 y 11 trabajadores, lo que de acuerdo a la resolución 0312, corresponde identificar peligros en el marco del proceso productivo, identificar las actividades de prevención de accidentes y enfermedades laborales y la protección a partir del sistema de seguridad y salud, de los trabajadores.

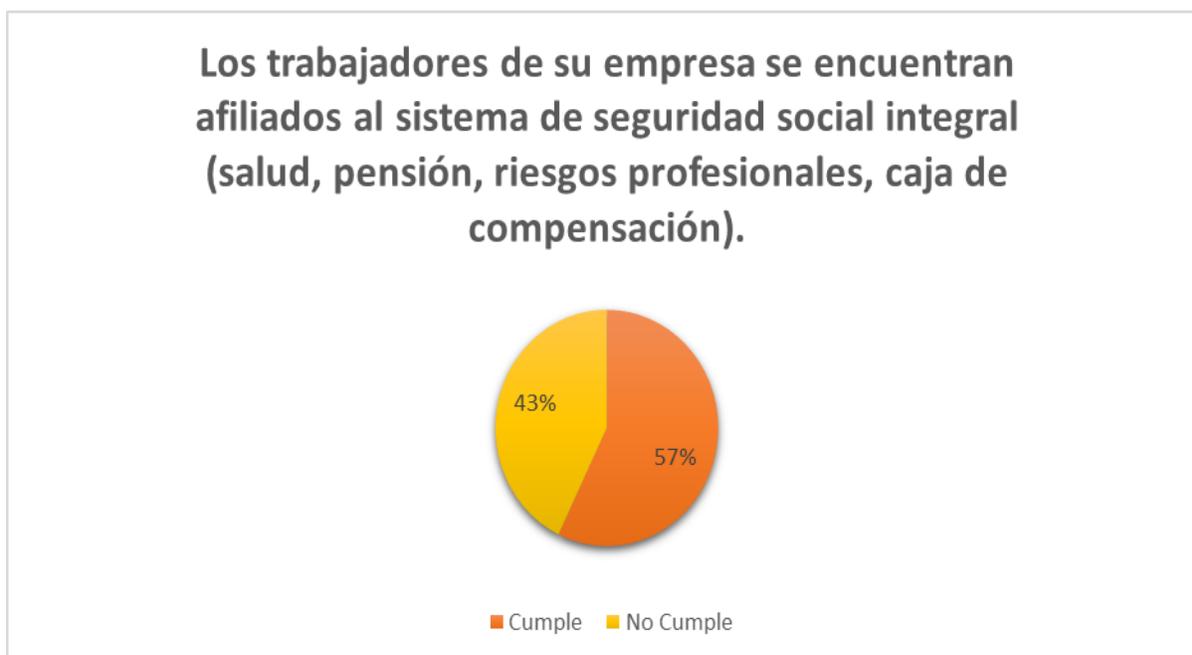
Así, en este orden de ideas, se evaluaron los aspectos siguientes: Recursos y talento humano disponible para implementar el sistema, afiliación a la seguridad social, capacitación en materia de SST, planeación del SG SST de la empresa, evaluaciones médicas de ingreso y salida, valoración de riesgos y peligros con el apoyo de la ARL y actividades de prevención y control de accidentes y enfermedades laborales. Estos aspectos, fueron graficados en las empresas evaluadas y sus resultados expresados en graficas de frecuencia.

Criterio 1. Recursos y talento humano disponible.

Gráfica 1. Recursos y talento humano disponible.

Fuente: Elaboración Propia, 2019

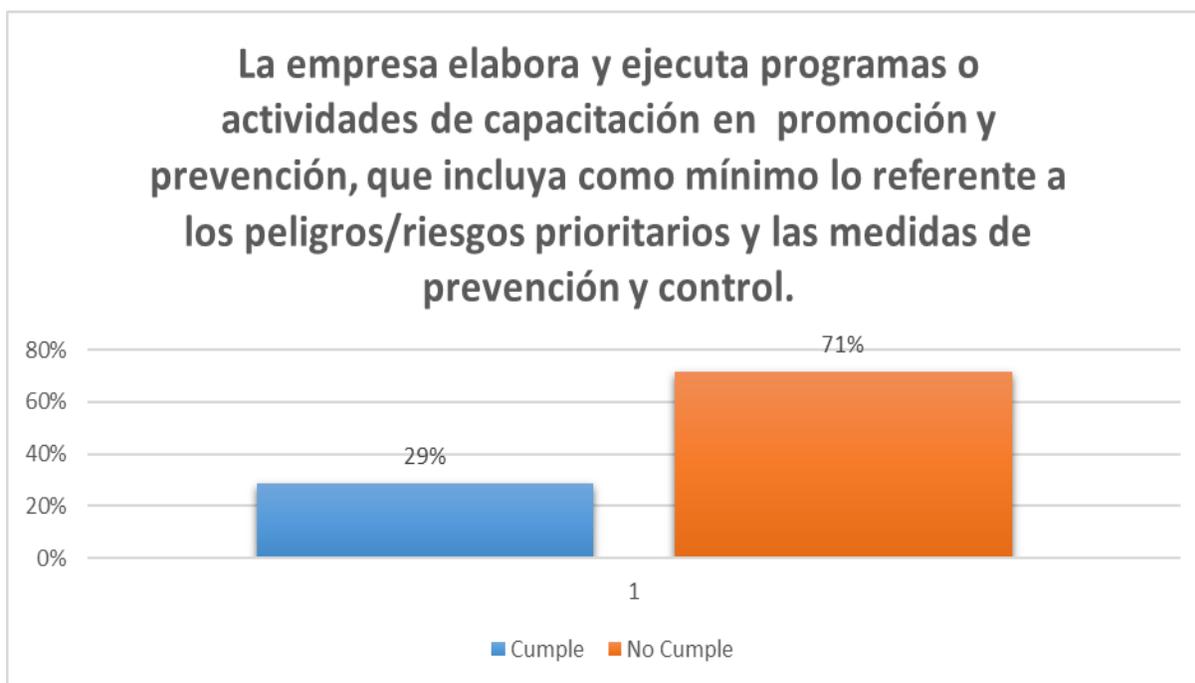
De acuerdo a la gráfica 1, correspondiente al primer criterio, Recursos y talento humano disponible, el 71% de las queseras consultadas, no cumplen con dicha disponibilidad de personal, y recursos físicos, argumentan casos específicos de falta de presupuesto para el SG SST y en alguna ocasión desconocimiento absoluto por parte de su personal. Este hallazgo, es sumamente preocupante, toda vez que se trata del insumo básico de todo sistema, un talento humano capacitado y comprometido y un recurso financiero, tecnológico, locativo y organizacional en las condiciones necesarias para su disposición de acuerdo a la resolución 0312.

Criterio 2. Afiliación a l seguridad social.

Gráfica 2. Afiliación a l seguridad social.

Fuente: Elaboración Propia, 2019

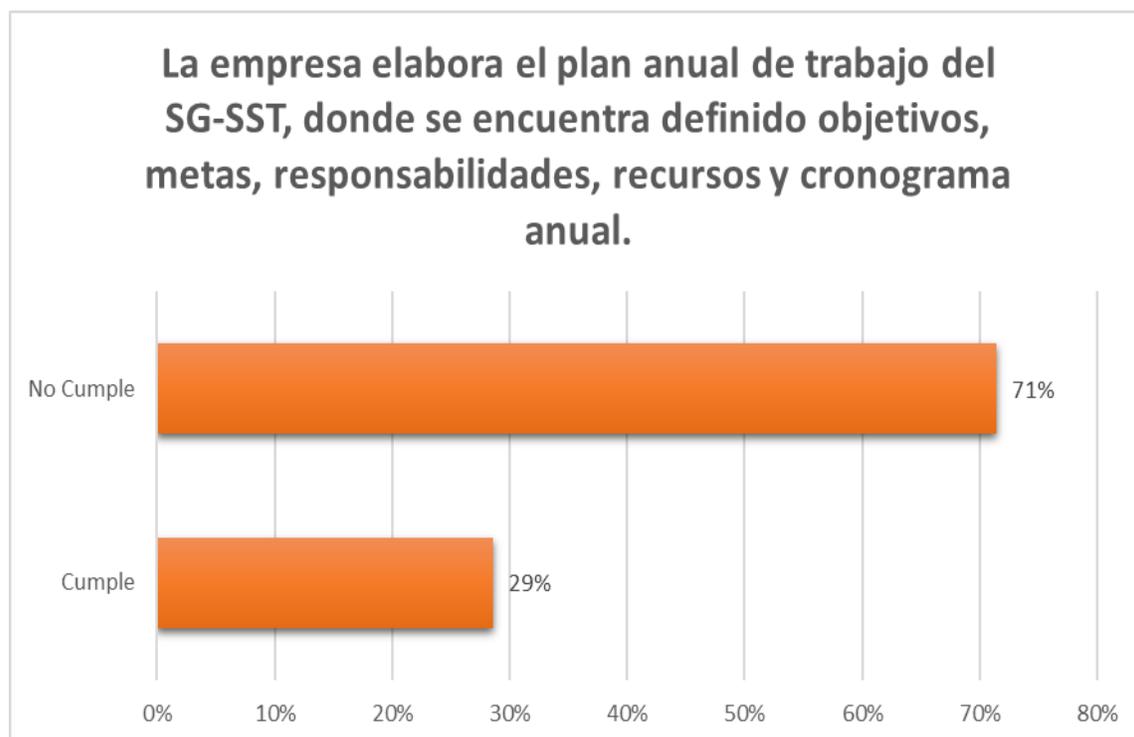
De acuerdo a la gráfica 2, correspondiente al segundo criterio, afiliación a la seguridad social, el 43% de las queseras consultadas no cumplen con esta obligación legal y laboral, mientras el 57% afirma si cumplir. Ahora bien, el hecho de ser una obligación laboral legal, no permite una evasiva, toda empresa debe afiliar a los trabajadores a un sistema de seguridad social (ARL, EPS y fondo de pensión), sin embargo, las queseras del municipio aún están en ese trance legal de la contratación, mostrando un grado de informalidad alto con respecto a la contratación de personal.

Criterio 3: Capacitación a trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Gráfica 3. Capacitación a trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración Propia, 2019

De acuerdo a la gráfica 2, correspondiente al tercer criterio, capacitación al personal en materia de seguridad y salud laboral, el 71% de las queseras consultadas no cumple dicho programa de capacitación, de hecho, no capacitan nunca en SST a sus empleados, pese a las recomendaciones brindadas por las ARL. Por supuesto, lo anterior afecta en ambiente de control y el autocuidado por parte de los trabajadores, dirigido hacia prácticas seguras en los sitios de trabajo.

Criterio 4. Planeación del SG SST

Gráfica 4. Planeación del SG SST

Fuente: Elaboración Propia, 2019

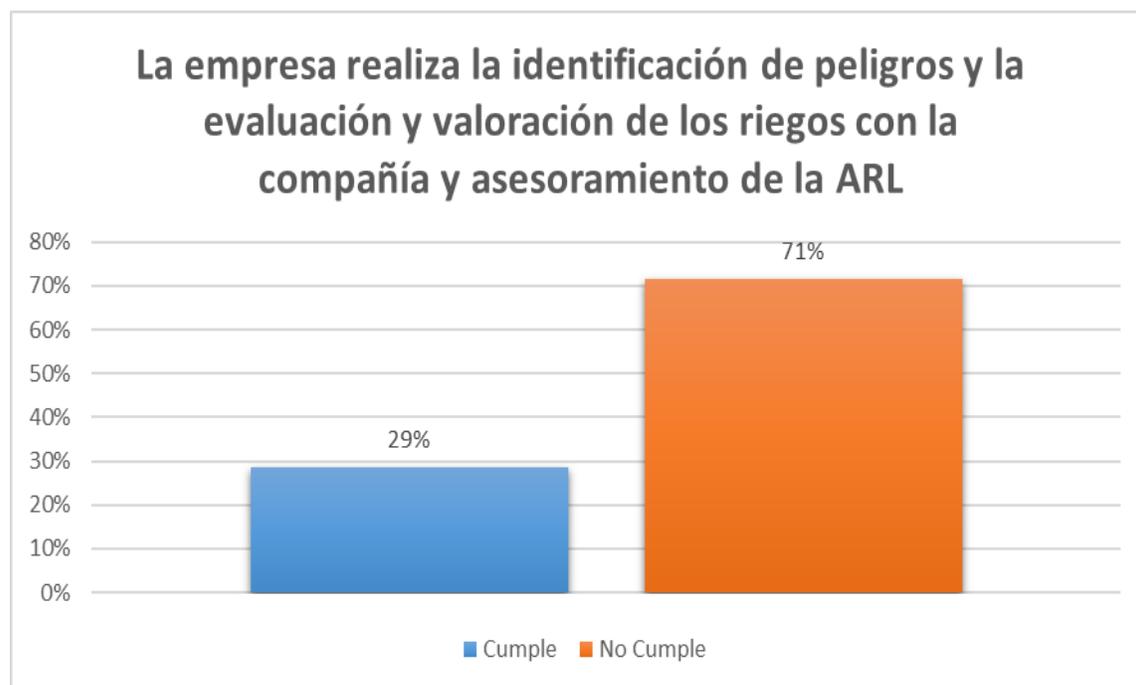
De acuerdo a la gráfica 4, correspondiente al cuarto criterio, planeación del SG SST de las empresas, el 71% de las queseras consultadas no poseen una planeación donde se encuentren definidos los objetivos, las responsabilidades, los recursos y el cronograma anual del SG SST. Esto se corrobora, con la ausencia de disponibilidad de recursos y talento humano capacitado y por supuesto, con el cumplimiento apenas parcial de la obligación de afiliación a la seguridad social del trabajador.

Criterio 5. Evaluaciones medicas de entrada y salida del personal.

Gráfica 5. Evaluaciones medicas de entrada y salida del personal

Fuente: Elaboración Propia, 2019

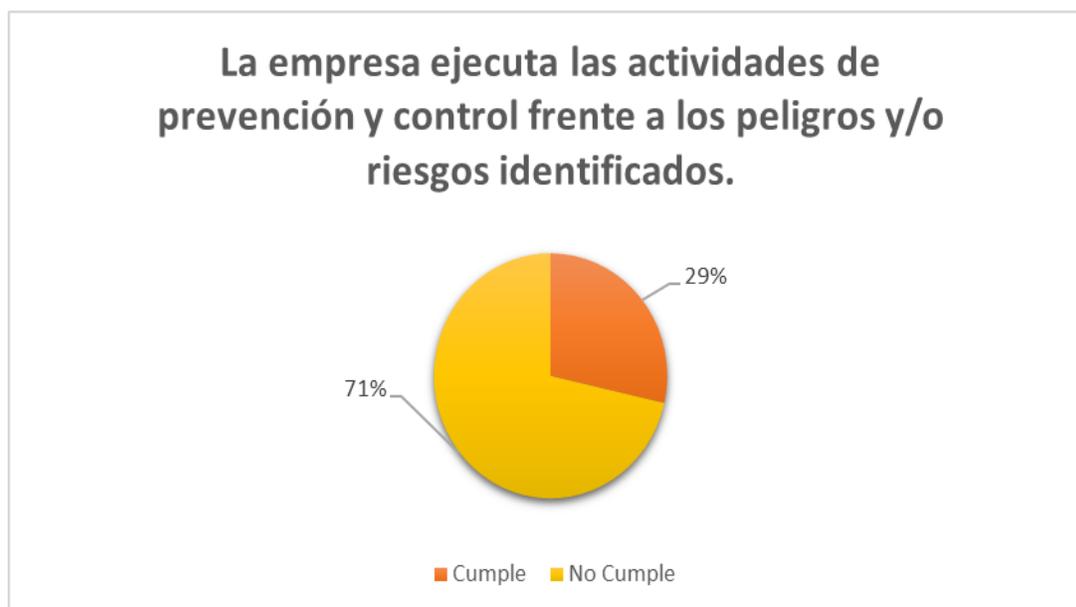
De acuerdo a la gráfica 5, correspondiente al quinto criterio, la evaluación médica de entrada y salida de trabajadores, el 57% de las queseras consultadas no cumplen con este protocolo o practica de SST. Para estas, no es siempre posible establecer el estado de salud de un trabajador al ingresar a la empresa o al desvincularse de esta, con las posibles implicaciones que esto podría traer en términos legales y económicos para la unidad de negocio.

Criterio 6. Identificación y valoración de riesgos.

Gráfica 6. Identificación y valoración de riesgos.

Fuente: Elaboración Propia, 2019

De acuerdo a la gráfica 6, correspondiente al sexto criterio, identificación y valoración de riesgos, el 71% de las queseras consultadas afirman no cumplir con dicha valoración, esto es, no existe una matriz de riesgos que les permita realizar observancia y monitoreo de la probable ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales a partir de la exposición a factores de riesgo no identificados ni valorados.

Criterio 7. Actividades de prevención

Gráfica 7. Actividades de prevención

Fuente: Elaboración Propia, 2019

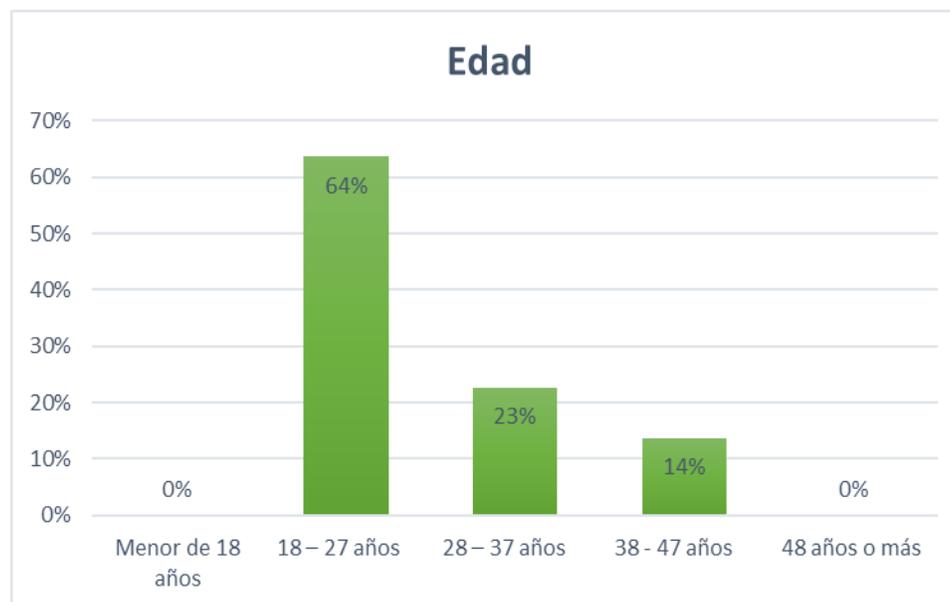
De acuerdo a la gráfica 7, correspondiente al séptimo criterio, actividades de prevención, el 71% de las queseras consultadas no cumplen con la realización de dichas actividades. Esto es, ya que no existe una matriz de riesgo que identifique y valore los riesgos, las actividades para su prevención resultan ser nulas, no tienen asidero sobre la realidad del ambiente organizacional de las queseras del municipio de San Marcos.

Perfil sociodemográfico

El perfil sociodemográfico de los trabajadores, presenta una estrecha relación con su seguridad y salud en el trabajo, a este renglón están asociadas la edad, su estado civil, el género o sexo, su nivel de ingreso, uso del tiempo libre, hábitos de vida, estilo de vida, enfermedades crónicas padecidas, ocupación, entre otros aspectos, que conforman un cuadro sanitario determinante en la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales en un cargo u ocupación.

Por lo tanto, su estimación resulta de especial interés para el presente trabajo, toda vez que el estado del SG SST en las queseras del municipio de San marcos, guarda relación estrecha con ese perfil sociodemográfico de los trabajadores, que en su mayoría pertenecen a sectores vulnerables de la población y por lo tanto son más propensos a ser víctimas de accidentes y enfermedades por el uso de prácticas seguras efectivas.

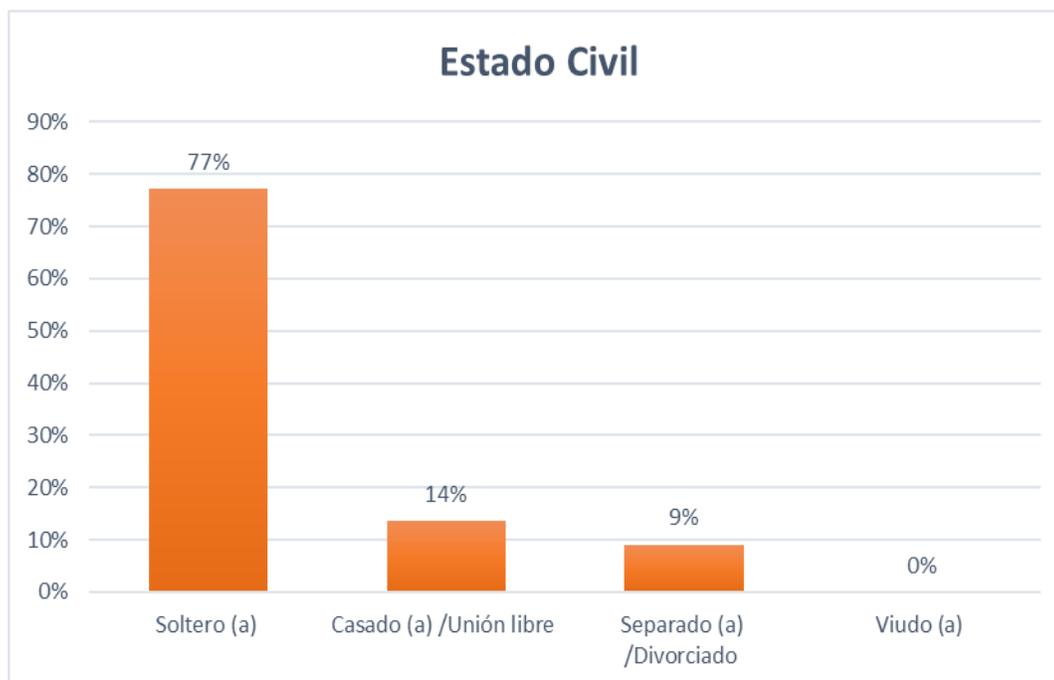
Es por ello que, el presente estudio suma a la evaluación del estado del SG SST, el perfil sociodemográfico de los trabajadores, como parte de una visión integral de la seguridad y salud en el trabajo que se aborda desde las unidades de negocio microempresariales dedicadas a la producción de queso. A continuación, se interpretan las gráficas como resultado de la aplicación del cuestionario de caracterización sociodemográfica.



Gráfica 8. Edad

Fuente: Elaboración Propia, 2019

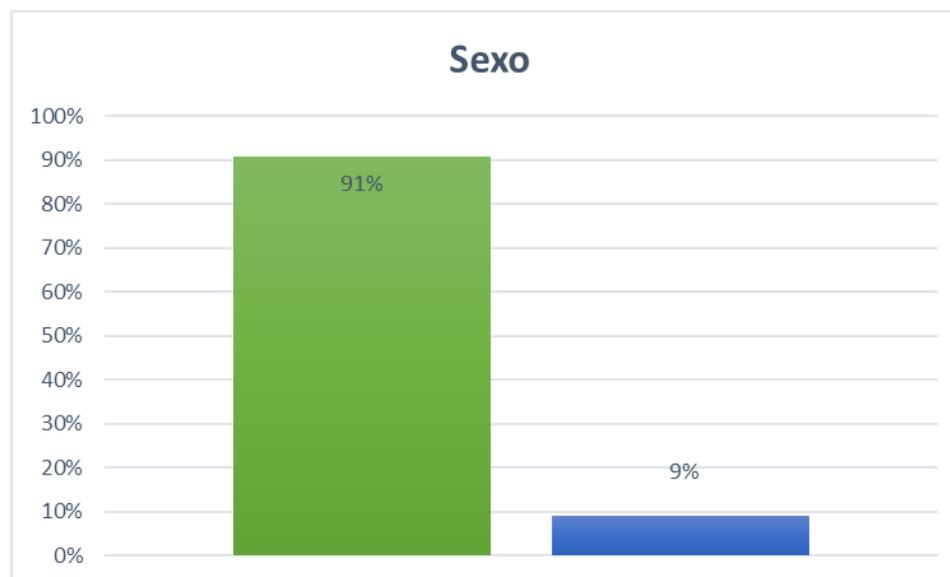
El primer aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 8, es la edad, el 64% de los trabajadores consultados están entre 18 y 27 años de edad, lo que indica que es una población relativamente joven. En términos de seguridad y salud en el trabajo, representan el segmento poblacional de menor número de enfermedades laborales, sin embargo, los accidentes de trabajo no favorecen al segmento estadísticamente, pues, el autocuidado suele ser laxo entre los jóvenes trabajadores.



Gráfica 9. Estado Civil

Fuente: Elaboración Propia, 2019

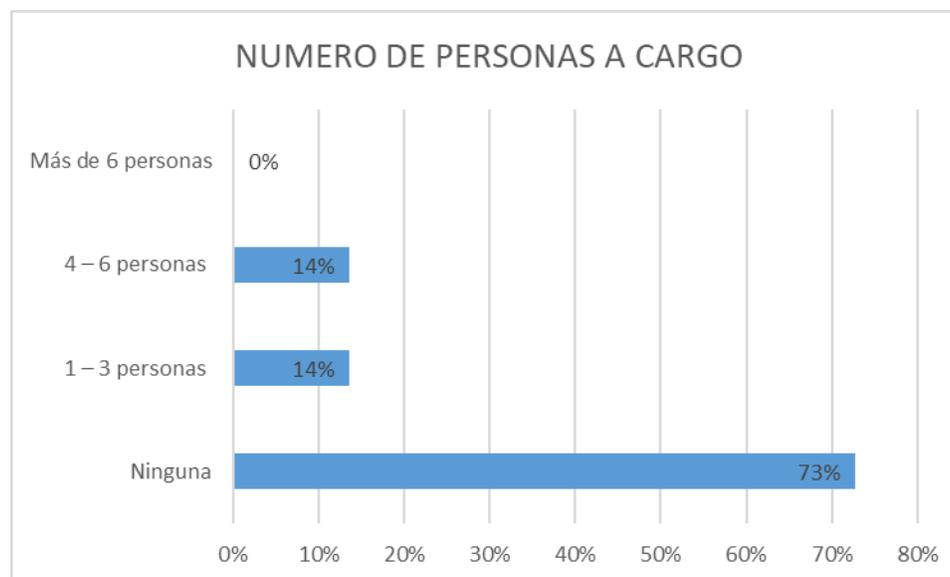
El segundo aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 9, corresponde al estado civil, el 77% de los trabajadores consultados son solteros, lo cual se corresponde con su frecuencia de edad. Esto genera la condición de no ser responsable como padre de hogar, lo cual disminuye técnicamente la presión por el ingreso y el trabajo, lo que minimiza carga psicosocial laboral.



Gráfica 10. Género o sexo.

Fuente: Elaboración Propia, 2019

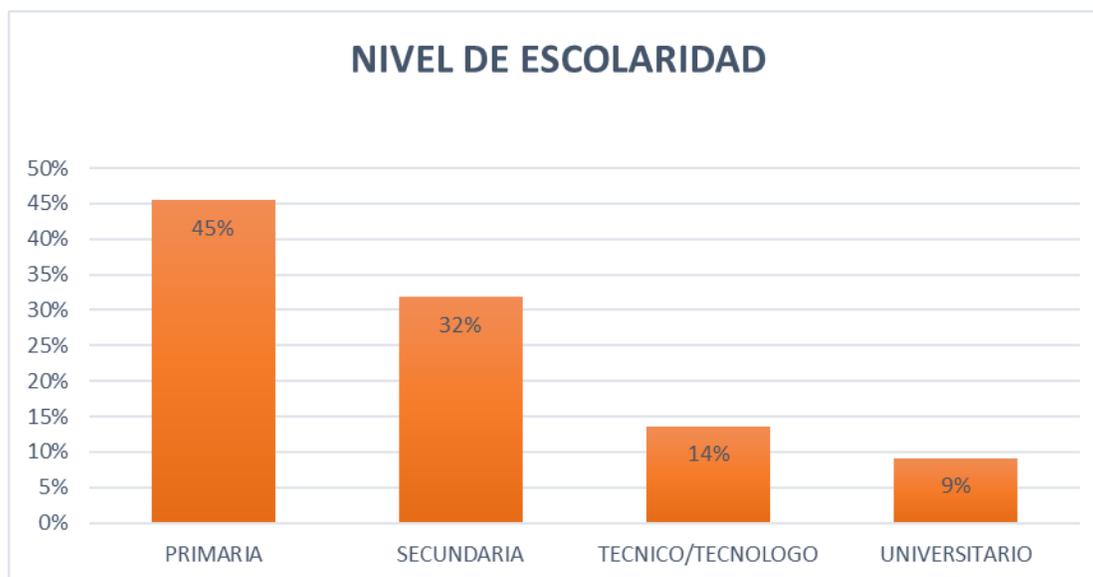
El tercer aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 10, corresponde género o sexo de los trabajadores, el 91% de los trabajadores consultados es de sexo masculino, lo cual es congruente con el tipo de actividad realizada. Las queseras del municipio de San Marcos, no tienen fuerte presencia administrativas, estas funciones las suele asumir el propietario y delega a su vez las funciones operativas o de producción a personal mayoritariamente masculino.



Gráfica 11. Personas a cargo

Fuente: Elaboración Propia, 2019

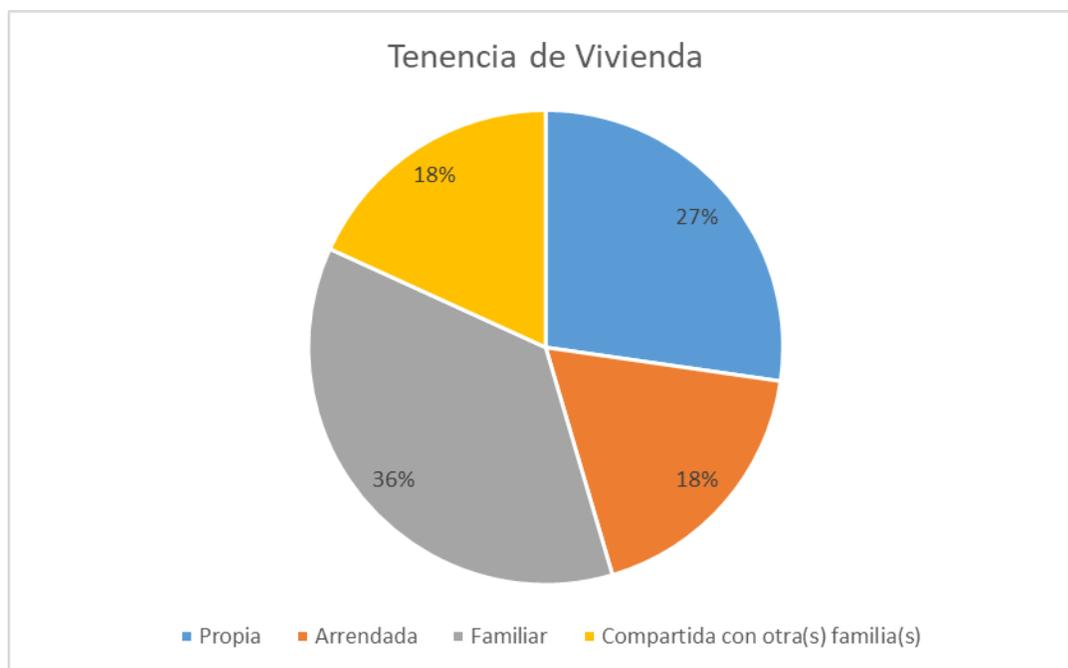
El cuarto aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 11, corresponde al estado civil, el 73% de los trabajadores consultados no tienen personas a cargo, esto es congruente con la franja de edad en la que oscilan los trabajadores y su estado civil con mayor frecuencia, soltero. Se habla entonces de una población trabajadora joven, sin mayores presiones económicas bajo el concepto de responsabilidad familiar.



Gráfica 12. Nivel de Escolaridad.

Fuente: Elaboración Propia, 2019

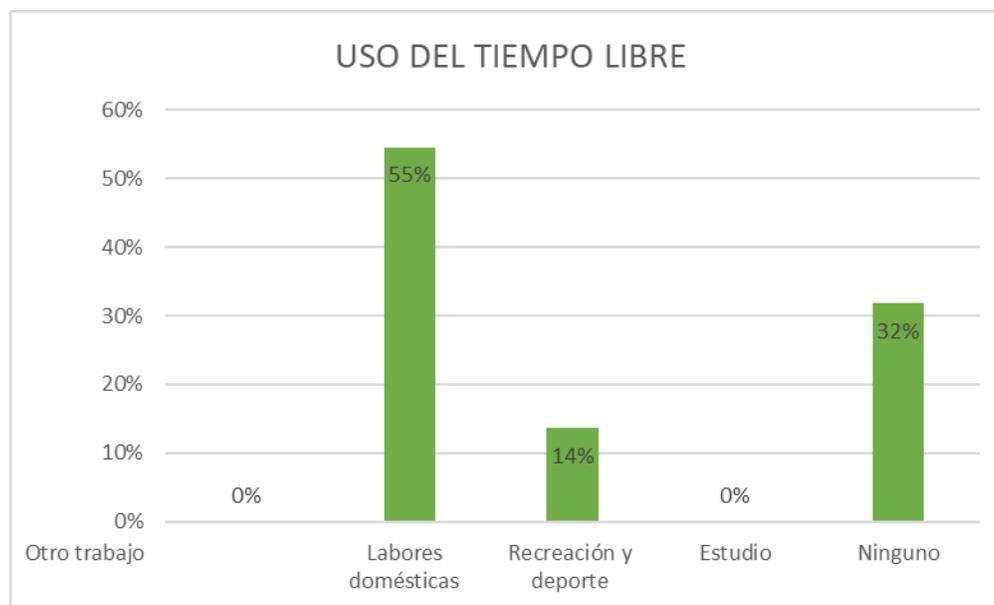
El quinto aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 12, corresponde al nivel de escolaridad, el 45% de los trabajadores consultados solo alcanzó la primaria y el 32% el bachillerato, lo cual indica que el segmento de la población trabajadora de las queseras posee un bajo nivel de formación académica. Esto en materia de seguridad y salud en el trabajo, constituye un factor colateral de riesgo, puesto que, no se asimilan con suficiencia, protocolos y prácticas seguras en el puesto de trabajo y en general en la empresa.



Gráfica 13. Tenencia de Vivienda

Fuente: Elaboración Propia, 2019

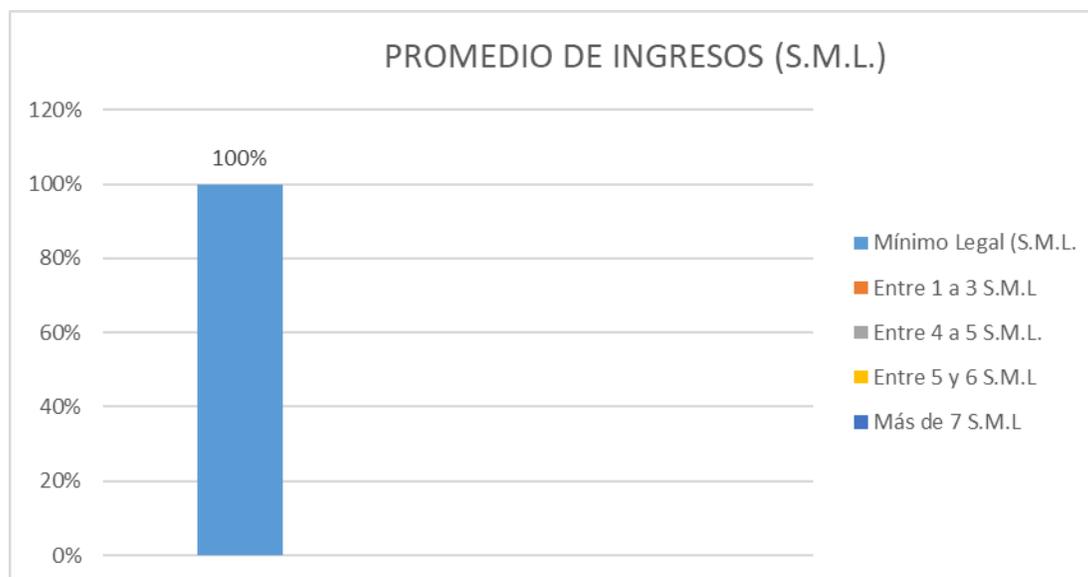
El sexto aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 6, corresponde a la tenencia de vivienda, el 36% de los trabajadores consultados habita en vivienda familiar, lo que se corresponde con su estado civil. Un 27% de los trabajadores afirma haber adquirido su vivienda propia de interés social.



Gráfica 14. Uso del tiempo libre.

Fuente: Elaboración Propia, 2019

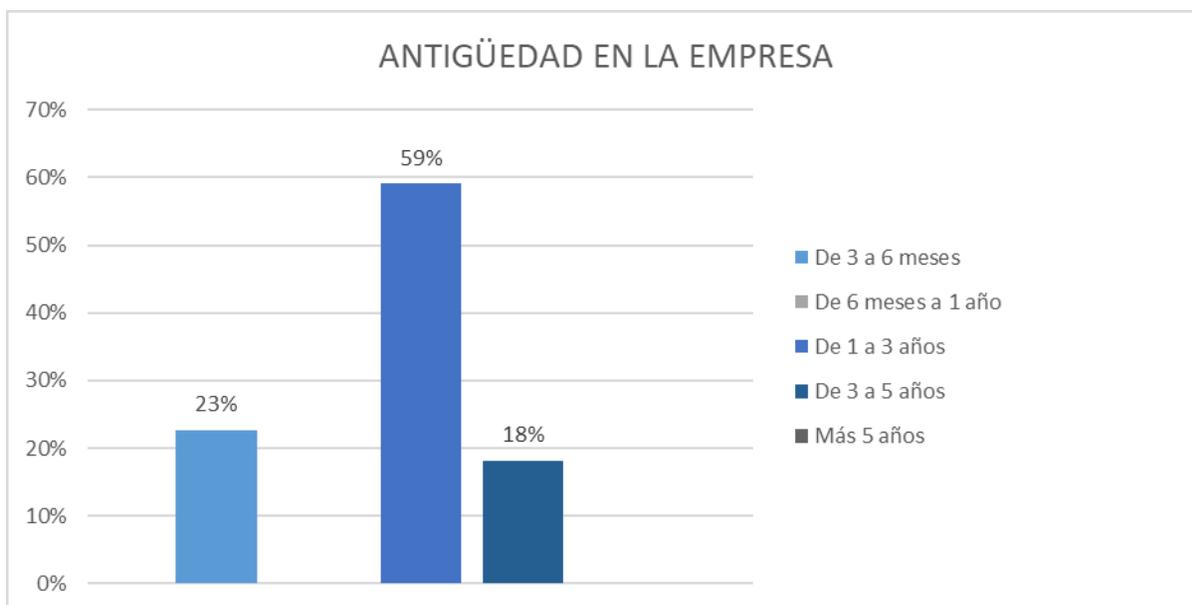
El séptimo aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 14, corresponde al uso del tiempo libre, el 55% de los trabajadores consultados realiza labores domésticas, esto es, no se practica deporte alguno, se asiste a un centro de acondicionamiento o actividades lúdicas, lo cual aumenta el riesgo de enfermedades psicosociales, asociadas al estrés y sobrecarga cualitativa de trabajo.



Gráfica 15. Promedio de Ingresos (S.M.L.).

Fuente: Elaboración Propia, 2019

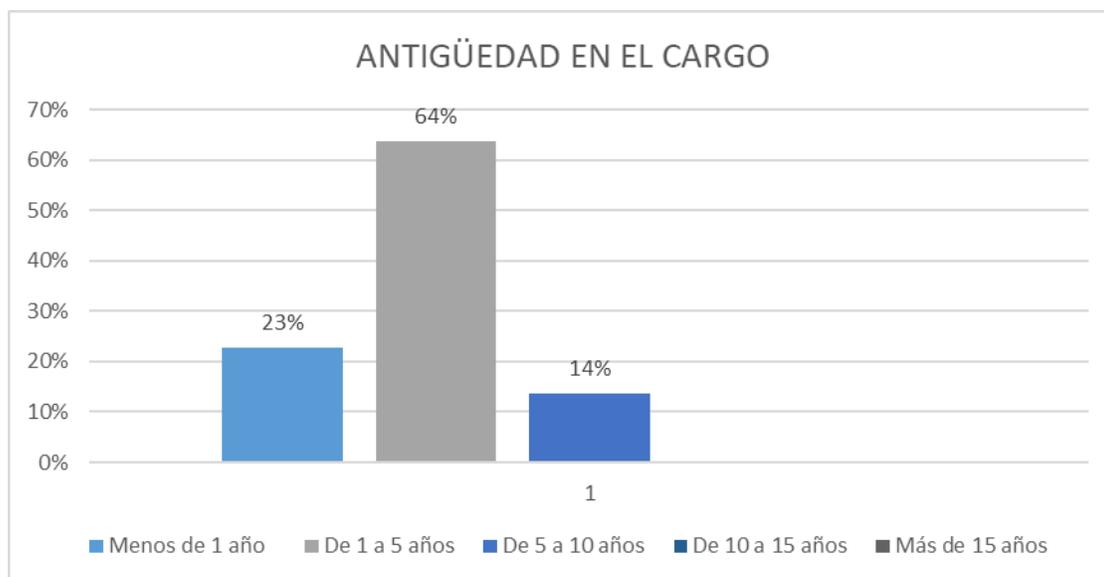
El octavo aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 15, corresponde al promedio de ingresos mensuales, el 100% de los trabajadores consultados afirma ser remunerados con el salario mínimo legal vigente.



Gráfica 16. Antigüedad en la empresa

Fuente: Elaboración Propia, 2019

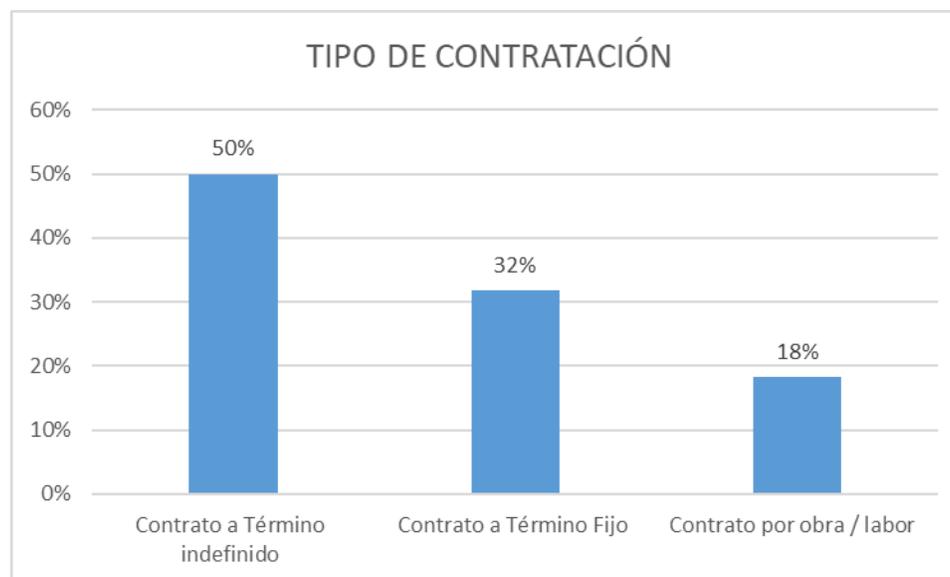
El noveno aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 16, corresponde a la antigüedad de la empresa, el 59% de los trabajadores consultados afirma tener entre 1 y 3 años de antigüedad, lo cual indica una relativa permanencia en la empresa y por supuesto, una exposición en el mediano plazo a factores de riesgos.



Gráfica 17. Antigüedad en el cargo

Fuente: Elaboración Propia, 2019

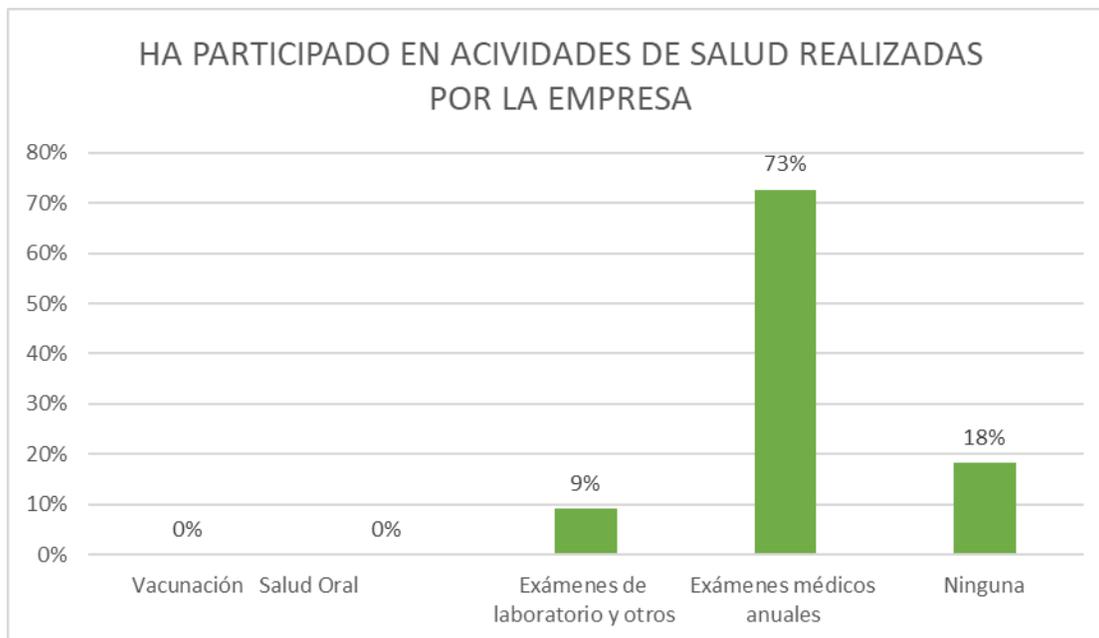
El décimo aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 10, corresponde a la antigüedad en el cargo, el 64% de los trabajadores consultados afirma que entre 1 y 5 años, esto evidencia la existencia de rutina laboral, lo cual se expresa en rutina física y psicosocial, factores determinados como riesgosos.



Gráfica 18. Tipo de Contratación.

Fuente: Elaboración Propia, 2019

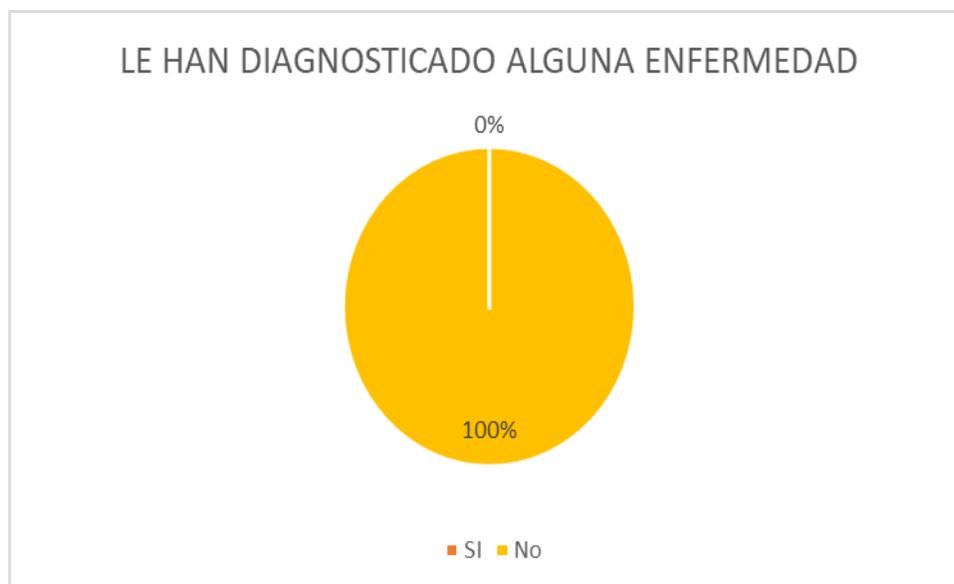
El once aspectos sociodemográficos, reflejado en la gráfica # 18, corresponde al tipo de contratación, el 50% de los trabajadores consultados está vinculado por contrato indefinido y el 32% a término fijo. Si bien es cierto, ambas formas son legales, es importante anotar que los contratos en ocasiones, no estaban formalmente redactados y en algunos, no se refleja el pago de la seguridad social en su devengado.



Gráfica 19. Ha participado en actividades de salud realizadas por la empresa

Fuente: Elaboración Propia, 2019

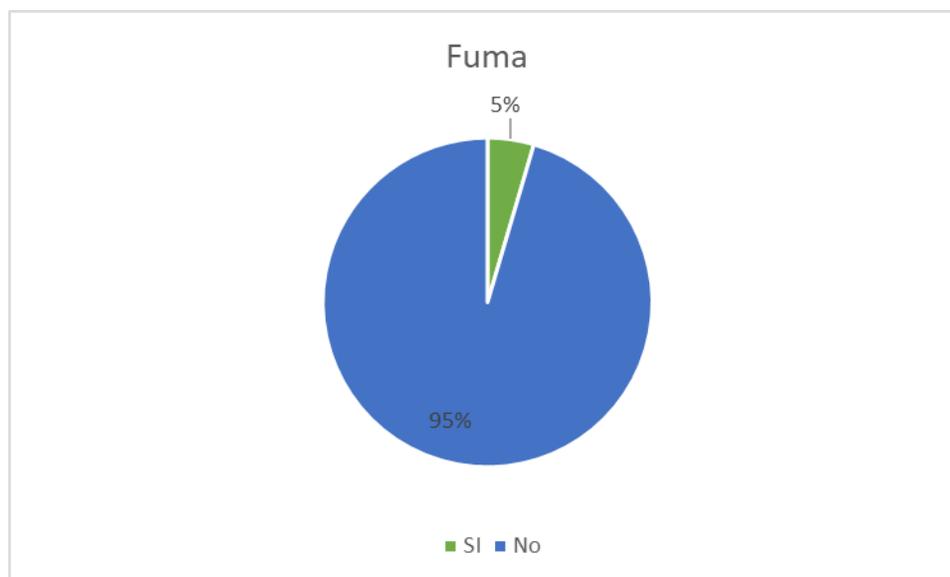
Los doce aspectos sociodemográficos, reflejado en la gráfica # 19, corresponde a la capacitación uso del tiempo libre, el 73% de los trabajadores consultados se les ha realizado exámenes médicos anuales.



Gráfica 20. Le han diagnosticado alguna enfermedad

Fuente: Elaboración Propia, 2019

El trece aspectos sociodemográficos, reflejado en la gráfica # 20, corresponde al diagnóstico de enfermedades profesionales, el 100% de los trabajadores consultados no le han sido diagnosticados con enfermedades laborales.



Gráfica 21. Hábito de fumar.

Fuente: Elaboración Propia, 2019

El catorce aspecto sociodemográfico, reflejado en la gráfica # 14, corresponde al hábito de fumar, el 95% de los trabajadores consultados afirman no fumar. Esto es, no tienen dentro de sus hábitos fumar.

Discusión

Una vez interpretado los hallazgos obtenidos por la matriz de evaluación de estándares mínimos del SG SST y el cuestionario de caracterización sociodemográfica de los trabajadores de las queseras del municipio de San Marcos, se analizan en los términos de evaluación del estado del sistema, del ambiente de trabajo y afectaciones a la población trabajadora del sector, como enfoque integral desde la seguridad, la salud y los procesos organizacionales.

De esta manera, se aborda el análisis desde tres perspectivas:

Estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en las empresas productoras de queso del municipio de San Marcos, Sucre.

La evaluación del estado del SG SST de un sector resulta una tarea siempre compleja, toda vez que las circunstancias individuales de cada empresa y colectivas del sector y su entorno, imprimen al sistema y sus riesgos particularidades variables. En el caso específico del sector productor de queso del municipio de San Marcos, el SG SST está enmarcado en circunstancia específica donde se destaca la informalidad parcial o total del sector, una cultura del autocuidado y la práctica segura débil y por supuesto, el carácter semiartesanal de sus procesos productivos.

Esto sin duda, da la panorámica de un sector que asume los riesgos laborales aun con informalidad o desde los elementos básicos de la seguridad social, que se enmarca en el sistema colombiano la normatividad. De acuerdo a Sánchez (2016) la responsabilidad de las empresas en proteger, previniendo accidentes y enfermedades laborales y en detectar y reportar, bien sea a la EPS (Empresas Prestadoras de Salud) o a la ARL (Administradora de Riesgos Laborales) según sea el caso para que se haga el diagnóstico y se defina su tratamiento. Para ello, se definen protocolos y mecanismos normativos que definen que tipo de lesión o patología es profesional y cual no.

De acuerdo a lo hallado, el SG SST es incipiente en las empresas del sector, en algunos casos no se cumple al menos la vinculación del personal a la seguridad social, lo cual agrava la situación, toda vez que la identificación y prevención de accidente o enfermedades profesionales obedece a acciones empíricas e individuales que tácitamente posee cada trabajador y no a un proceso sistemático de acuerdo a unos estándares.

Esto es, no se adecuan las acciones de las empresas productoras de queso del municipio a la normatividad nacional e internacional establecida en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, Rodríguez (2015) describe este marco desde las organizaciones como un esfuerzo por mejorar su desempeño en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la prevención de riesgos laborales. Ante todo, esto, el decreto 1072 de 2015, fija las bases de la aplicación del sistema y su incorporación de la gestión integral de calidad para un ambiente laboral, legal, sano y competitivo.

En síntesis, la implementación del SG SST en las empresas productoras de queso en el municipio es precaria, lo cual evidencia un riesgo latente de accidentes y enfermedades laborales para el personal. Esto sucede en medio de un entorno básicamente empírico, donde la informalidad parcial y total de los procesos productivos y las unidades de negocio es un denominador común, lo cual da paso a una cultura y práctica no segura frente a las tareas laborales desde cada puesto de trabajo.

Ambiente laboral físico y psicosocial de las empresas productoras.

Las observaciones y evaluaciones de las empresas productoras de queso en el municipio de San Marcos, arrojaron un ambiente laboral físico en regulares condiciones, las empresas visitadas por la investigación mostraron plantas de producción en condiciones complejas, toda vez que no se cuenta con maquinarias y muebles de producción en estados idóneos. De igual manera las líneas de producción y las rutas de tránsito para los operarios no están claramente

definidas. No se observan señalizaciones ni rutas de evacuación y los elementos de protección personal son parcialmente inexistentes.

En general, se tiene un ambiente físico de trabajo riesgoso, donde ya se registran algunos accidentes menores no reportados de forma oficial al sistema. Lo anterior, afecta sensiblemente la productividad, en términos de Muñoz (2011), es importante concientizar y sensibilizar, a los trabajadores, quienes relacionan con su capacidad productiva las condiciones de seguridad con las que cuenta su puesto de trabajo y la empresa. Así, es la alta dirección quien asume el compromiso de la adopción e implementación del SG SST, sensibilizando al trabajador frente a los cambios y como deben actuar con ellos, sin miedo ni temor, en donde por ende la de su seguridad y salud ocupacional.

Por otra parte, el ambiente psicosocial de las empresas productoras de queso del municipio está en marcado en la informalidad, no se evidencian estructuras organizacionales que determinen líneas de mando establecidas; todo está supeditado a las órdenes del gerente – propietario o al personal de confianza. Así mismo se produce el proceso de reclutamiento y selección de personal, en su mayoría por recomendación de familiares, amigos o trabajadores. Se describe este aspecto, para significar el ambiente psicosocial en el cual laboran los trabajadores, el cual se caracteriza por sobrecargas laborales y relaciones basadas en la antigüedad y experiencia como factor de liderazgo.

Ahora bien, si bien es cierto que tanto el ambiente físico como el psicosocial no presenta las condiciones más seguras en materia de riesgos laborales, también se debe destacar que existen relaciones entre trabajadores del sector sanas. Esto minimiza los riesgos de enfermedades psicosociales entre el grupo y afecta positivamente la productividad y calidad del producto. No obstante, los factores de riesgo físico prevalecen, agudizados por prácticas laborales no seguras.

Probables patologías asociadas a las actividades laborales realizadas en las empresas productoras de queso.

Finalmente, el análisis de los hallazgos encontrados, dan muestra de una desatención en materia de seguridad y salud en el trabajo, pese a ello, aun no se pueden establecer patrones de patologías o accidentes laborales en el seno de las queseras del municipio. La población trabajadora es joven, soltera, muchos de ellos aún viven en sus casas maternas y encuentran en el trabajo una actividad placida que minimiza los factores psicosociales.

Sin embargo, se han presentado accidentes de trabajo de variada intensidad que no han sido reportados a la ARL, asociados a la manipulación de herramientas sin protocolos de cuidado, al uso de fuerza excesiva y sobrecargas físicas o a malas posturas o pisos resbaladizos. Esto denota, potenciales riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, que precisamente una matriz de riesgo, acompañada de acciones de seguridad y salud laboral permiten minimizar y crear ambientes seguros, que en suma aumentan la productividad y motivación del trabajador.

En tal sentido, los mismos SG SST no cumplen con su objetivo principal, prevenir y corregir eficientemente la acción de los factores de riesgos sobre los trabajadores en el ejercicio de su laborar al interior de las organizaciones, de allí que muchos de estos sistemas sean total o parcialmente inútiles frente a las necesidades de los colaboradores de realizar un trabajo seguro. Al tiempo, los ambientes laborales deben reflejar la seguridad de sus instalaciones y la preocupación por el talento humano y su bienestar como activo más importante.

Conclusiones

El sector de las empresas productoras de queso en el municipio de San Marcos, padece una realidad homologa en materia de seguridad y salud en el trabajo, que otros sectores de extracción agropecuaria en los municipios del departamento de Sucre. La informalidad es parte de la tradición productiva de dichos sectores, derivando de oficios ancestrales como es la producción de queso. En este contexto y teniendo en cuenta los hallazgos y el análisis de dichos resultados, el presente proyecto de investigación presenta las siguientes conclusiones:

La evaluación de los aspectos correspondientes a las microempresas agropecuarias en cuanto a su SG SST de acuerdo a la Resolución 0312 del 2019, arroja una implementación precaria en las queseras del municipio, su alto grado de informalidad hace que sea bajo su adopción en los ambientes laborales de las mismas.

El liderazgo, el compromiso de la alta dirección, la planeación del SG SST y la apropiación por parte del personal del sistema y las prácticas seguras, son los aspectos de menor implantación y desarrollo en el gremio. En un número importante de la muestra de queseras, estos aspectos no obtienen el más mínimo puntaje de calificación.

En cuanto a la planeación del sistema específicamente dicho, no se evidencian rutas de implementación que acaten la totalidad de los estándares que de acuerdo a la Resolución 0312 deben cumplirse para las empresas de hasta 10 trabajadores. Lo cual, pone en un riesgo potencial la actividad productiva para los trabajadores.

Con respecto al perfil socio demográfico, los trabajadores del sector son en su mayoría hombres jóvenes, salteros, que encuentran en la actividad un oficio sin alta presión psicosocial aun en medio de bajas condiciones de seguridad.

Los niveles de escolaridad resultaron relativamente bajos, esto hace de la implementación del SG SST una tarea aún más compleja, pues, la asimilación de protocolos de seguridad con base a las jornadas de capacitación y sensibilización, se hace más difícil en cuanto a su comprensión y praxis.

Recomendaciones

Una vez se tiene la evaluación de un SG SST en el contexto de unas condiciones humanas, sociales y productivas, las recomendaciones deben ser coherentes en torno al marco legal en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia. Sin embargo, el presente proyecto, ha querido también complementar, con unas recomendaciones propias del entorno de las empresas productoras de queso del municipio:

La implementación efectiva de un SG SST en unidades de negocio microempresariales resulta también una apuesta por la formalización de sus procesos. Por lo tanto, se recomienda un acompañamiento para la formalización y fortalecimiento organizacional paralelo a la implementación del sistema.

El talento humano es el activo más importante de una organización y con el SG SST se está protegiendo y al tiempo valorando el esfuerzo de dicho talento. Por lo tanto, se recomienda mirar la seguridad y salud en el trabajo como una estrategia de protección y fortalecimiento del talento humano.

Finalmente, las empresas del sector deben de apuntar mas allá de la mera implementación de un SG SST, deben apuntar al concepto de calidad de vida laboral, esto implica una visión integral del ser humano que genera riqueza a la organización, cuidando su salud física y mental, pero también propiciando las condiciones para que su proyecto de vida este alrededor de la empresa y su satisfacción.

Referencias bibliográficas

- Decreto 1072. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 Nivel Nacional. *Diario Oficial* (49523). Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>
- R. Hernández, C. Fernández y P. Baptista (2003). *Metodología de la investigación científica*, México: McGraw-Hill.
- Modelo Estándar de Control Interno (MECI, 2014). *Sistema de gestión pública. Bogotá, Colombia*. Recuperado de http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/biblioteca-virtual/gestion-desempeno-institucional-meci-y-modelo-integrado-de-planeacion/manual_tecnico_meci
- Oficina Internacional del Trabajo (2011). *Comparación Internacional De Sistemas De Salud Y Seguridad Laboral*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178071.pdf
- OHSAS 18001: *Seguridad y Salud laboral en la Industria*. (29 de octubre, 2013). Recuperado de <http://www.isotools.com.co/ohsas-18001-industria/>
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Conferencia Internacional del trabajo: Memoria del Director General, Trabajo decente. 87 reuniones Ginebra*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). (2014). *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang-es/index.htm>
- Prieto, J. y Villamarin, C. (2015). *Desarrollo del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa Sosamet S.A.S según la NTC-OHSAS 18001*. (Tesis de grado). Universidad Libre, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11367/SG-SST%20BASADO%20EN%20OHSAS%2018001%20PARA%20SOSAMET%20S.A.S.%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Robayo, C. (2017). *Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Empresa Teorema Shoes en la ciudad de San José de Cúcuta – Norte de Santander*. (Tesis de grado). Universidad Libre Seccional Cúcuta, Cúcuta, Norte de Santander. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9739/TRABAJO-DE-GRADO-CARLOS-ROBAYO%20RICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, A. (2015). *Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional: OHSAS 18001*. CEGESTI (297). Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_297_191015_es.pdf
- Sánchez, M. (2016). *Los SG SST En Colombia*. (Tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14379/1/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf>
- Safetya (23 de febrero 2015). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <https://safetya.co/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Tarín, F. (2016). *Siniestralidad laboral y OSHAS 18001 evidencia empírica de un estudio de campo internacional en el sector de la construcción*. (Tesis doctoral). Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona, España. Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/107045/TFJTM1de1.pdf;jsessionid=C8D53A0311CF39CEDC59BECB418F0BF8?sequence=1>

Anexos

Anexo 1: Cuestionario

	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	VERSIÓN: 01
	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	REMISIÓN: 08/03/2018
		PAGINA:

NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO	
PROFESION:	
PERSONAS A CARGO:	
SEGURIDAD SOCIAL- EPS	

Señor trabajador, responda marcando con una (x), se le recuerda que solo debe marcar una vez, no tachones, no enmendaduras.

1. EDAD

- Menor de 18 años
- 18 – 27 años
- 28 – 37 años
- 38 _ 47 años
- 48 años o más

2. ESTADO CIVIL

- Soltero (a)
- Casado (a) /Unión libre
- Separado (a) /Divorciado
- Viudo (a)

3. SEXO

- a. Hombre
- b. Mujer
- b. 1 – 3 personas

4. NUMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna
- c. 4 – 6 personas
- d. Más de 6 personas

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario

6. TENENCIA DE VIVIENDA

- a. Propia
- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)

7. USO DEL TIEMPO LIBRE

- a. Otro trabajo
- b. Labores domésticas
- c. Recreación y deporte
- d. Estudio
- e. Ninguno

8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)

- a. Mínimo Legal (S.M.L.)
- b. Entre 1 a 3 S.M.L.
- c. Entre 4 a 5 S.M.L.
- d. Entre 5 y 6 S.M.L.
- e. Más de 7 S.M.L.

9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA 10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

- a. De 3 a 6 meses
- b. De 6 meses a 1 año
- c. De 1 a 3 años
- d. De 3 a 5 años
- e. Más 5 años

- a. Menos de 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años
- e. Más de 15 años

11. TIPO DE CONTRATACIÓN

- a. Contrato a Término indefinido
- b. Contrato a Término Fijo
- c. Contrato por obra / labor

**12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES
DE SALUD REALIZADAS POR LA
EMPRESA**

- a. Vacunación
- b. Salud Oral
- c. Exámenes de laboratorio y otros
- d. Exámenes médicos anuales
- e. Ninguna

**13. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA
ENFERMEDAD**

- a. Si
- b. No

14. FUMA

- a. Si
- b. No

Anexo 2: Evidencia Fotográfica





