

## **El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo como un instrumento de prevención de riesgos laborales, un blindaje para las organizaciones y su importancia en el derecho laboral**

Occupational health and safety management systems as an instrument for the prevention of labor risks: a shield for corporations and its role in labor law

*Autor: Alexander Monroy Rodríguez*

*DOI: <https://doi.org/10.25058/1794600X.2590>*

# El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo como un instrumento de prevención de riesgos laborales, un blindaje para las organizaciones y su importancia en el derecho laboral\*

Occupational health and safety management systems as an instrument for the prevention of labor risks: a shield for corporations and its role in labor law

O sistema de gestão em segurança e saúde no trabalho como instrumento de prevenção de riscos laborais, um blindagem para as organizações e sua importância no direito do trabalho

Andrés Mauricio Galvis Ospina<sup>a</sup>  
juridicaabogados09@gmail.com

Fecha de recepción: 8 de abril de 2025  
Fecha de revisión: 25 de abril de 2025  
Fecha de aceptación: 2 de mayo de 2025

DOI: <https://doi.org/10.25058/1794600X.2590>

#### Para citar este artículo:

Galvis Ospina, A. (2025). El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo como un instrumento de prevención de riesgos laborales, un blindaje para las organizaciones y su importancia en el derecho laboral. *Revista Misión Jurídica*, 18 (29), 207-225.

## RESUMEN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es esencial para garantizar entornos laborales seguros, prevenir riesgos y promover el bienestar de los trabajadores. En Colombia, su implementación es obligatoria según normativas como el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 (Resolución 3077 de 2022), entre otras.

Pese a este marco normativo, las micro y pequeñas empresas (Mipymes) enfrentan barreras importantes como la falta de recursos económicos, el desconocimiento de la legislación y la escasez de personal capacitado. La Resolución 1151 de 2022 amplió el alcance de las licencias en SST y definió nuevos perfiles profesionales para apoyar estas labores, incluyendo áreas como higiene industrial, investigación de accidentes, capacitación y diseño del sistema.

Este estudio analiza el estado actual del SG-SST en Mipymes del centro urbano de Sincelejo (Sucre), con énfasis en su nivel de cumplimiento y percepción empresarial. Los hallazgos revelan deficiencias en la asignación de recursos, planes de formación y afiliación al sistema integral de seguridad social. Aunque el 60 % de los empresarios desconoce la normativa, expresan disposición a cumplirla si reciben acompañamiento técnico y financiero.

\* Artículo de reflexión.

a. MSG en Sistemas integrados de gestión en Seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad social corporativa y medio ambiente, especialista en *International Business Essential*, London University, especialista en derecho privado económico y especialista en derecho penal y criminología.

Se concluye que el fortalecimiento del SG-SST en las Mipymes requiere una articulación efectiva entre empresarios, entidades públicas y privadas. Se recomienda reforzar las estrategias de capacitación, otorgar incentivos económicos y fomentar una cultura de prevención como pilar de sostenibilidad empresarial.

### **PALABRAS CLAVE**

SG-SST; Riesgos laborales; Mipymes; Seguridad laboral; Normatividad colombiana.

### **ABSTRACT**

An Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) is essential to ensure safe working environments, prevent risks, and promote workers' well-being. In Colombia, its implementation is mandatory under regulations such as Decree 1072 of 2015, Resolution 0312 of 2019, and the National Occupational Health and Safety Plan 2022–2031 (Resolution 3077 of 2022), among others.

Despite this regulatory framework, micro, small, and medium-sized enterprises (SMEs) face major challenges, including lack of financial resources, insufficient regulatory knowledge, and a shortage of trained personnel. Resolution 1151 of 2022 expanded the scope of OHS licenses and defined new professional profiles to support related activities, including industrial hygiene, accident investigation, training, and system design.

This study analyzes the current state of the OHSMS in SMEs in the urban center of Sincelejo (department of Sucre, Colombia), focusing on their level of compliance and business perception. Findings reveal deficiencies in resource allocation, training plans, and affiliation with the social welfare system. Although 60% of employers are unaware of regulations, they show willingness to comply if provided with technical and financial support.

The study concludes that strengthening the OHSMS in SMEs requires effective coordination among business owners, public institutions, and private entities. It recommends enhancing training strategies, providing economic incentives, and fostering a culture of prevention as a foundation for business sustainability.

### **KEYWORDS**

SG-SST; Occupational risks; Mipymes; workplace safety; Colombian regulations..

### **RESUMO**

O Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SG-SST) é essencial para garantir ambientes laborais seguros, prevenir riscos e promover o bem-estar dos trabalhadores. Na Colômbia, sua implementação é obrigatória de acordo com normas como o Decreto 1072 de 2015, a Resolução 0312 de 2019 e o Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho 2022–2031 (Resolução 3077 de 2022), entre outras.

Apesar desse marco normativo, as micro e pequenas empresas (MPEs) enfrentam barreiras importantes, como a falta de recursos econômicos, o desconhecimento da legislação e a escassez de pessoal capacitado. A Resolução 1151 de 2022 ampliou o alcance das licenças em SST e definiu novos perfis profissionais para apoiar essas atividades, incluindo áreas como higiene industrial, investigação de acidentes, capacitação e desenho do sistema.

Este estudo analisa a situação atual do SG-SST em MPEs do centro urbano de Sincelejo (Sucre), com ênfase em seu nível de cumprimento e na percepção empresarial. Os achados revelam deficiências na alocação de recursos, nos planos de formação e na afiliação ao sistema integral de seguridade social. Embora 60% dos empresários desconheçam a normativa, manifestam disposição em cumpri-la se receberem acompanhamento técnico e financeiro.

Conclui-se que o fortalecimento do SG-SST nas MPEs requer uma articulação efetiva entre empresários, entidades públicas e privadas. Recomenda-se reforçar as estratégias de capacitação, conceder incentivos econômicos e fomentar uma cultura de prevenção como pilar da sustentabilidade empresarial.

### **PALAVRAS CHAVE**

SG-SST; riscos laborais; MPEs; segurança laboral; normatividade colombiana.

## INTRODUCCIÓN

Los ambientes sanos y seguros son la prioridad en las empresas, ya que de ello depende que el recurso humano esté libre de peligros y riesgos en el sitio de trabajo. La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas es una obligación normativa, no solo por la disposición legal, sino por las implicaciones sociales que tiene con su entorno, al desarrollar para el trabajador políticas que garanticen su protección. Al respecto, entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han unificado esfuerzos con los gobiernos para instaurar políticas de seguridad y salud que motiven en los empresarios la inversión en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, dado que los costos sociales y económicos son muy altos al no implementarse (OIT, 2011).

Además, el sector empresarial incurre en errores por falta de información e indiferencia en la prevención de situaciones de riesgo, accediendo a la contratación de personas sin las garantías necesarias para proteger la vida. Burrow, secretaria general de la Confederación Sindical Internacional (CSI), destaca: "Nuestras sociedades no deben aceptar que los trabajadores pongan en peligro su salud para ganarse la vida" (OIT, 2013, p. 5). Situación que muchas veces se ve justificada por "ayudar" a las personas, incidiendo en la imprudencia.

Por lo tanto, los accidentes y enfermedades profesionales generan un impacto negativo en las empresas, relacionado con el descenso del nivel de actividad productiva y, más allá de ese panorama, las lesiones físicas acarrear la pérdida del trabajo, alteración física y mental, y en muchos casos, la dependencia o la muerte del trabajador, afectando en gran medida a su núcleo familiar. Al respecto, la OIT indica que "el costo final de las enfermedades profesionales es la vida humana. Esto empobrece a los trabajadores y a sus familias y puede debilitar a comunidades enteras cuando pierden a sus trabajadores más productivos" (OIT, 2013, p. 2).

Por lo anterior, el papel en la prevención de los accidentes de trabajo no se justifica únicamente por intereses de tipo económico o productivo, sino por el bienestar de los *stakeholders* o grupos de interés de la empresa, sean estos

internos o externos (dueños, empleados, bancos, gobierno, competidores, clientes, entre otros). En este sentido, las sociedades deben propender por establecer trabajos con calidad, donde el trabajador se sienta satisfecho, seguro, motivado y su rendimiento laboral sea relevante. En ese mismo contexto, Patlán (2016) afirma que:

La calidad de vida en el trabajo es un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado. (p. 121)

De este modo, el desempeño del trabajador estará en función de condiciones laborales con ambientes sanos y libres de riesgos que faciliten una mejor labor y disposición para alcanzar los propósitos empresariales. Es de mencionar que en Colombia el panorama indica que se han unificado esfuerzos entre el gobierno, los empresarios y trabajadores al fomentar una legislación que garantice un trabajo digno. Por tal razón, se han expedido normas que exigen a las empresas, independientemente de su tamaño (pequeñas, medianas y grandes), un alto grado de protección al trabajador, condición que ha generado un cambio de paradigma organizacional al promover una cultura preventiva encaminada a evitar la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales, disminuyendo los costos laborales. Es así que "las empresas buscan la forma de desarrollar programas con los cuales puedan favorecer ambientes y relaciones de trabajo saludables para sus funcionarios" (Barrios & Paravic, 2006, p. 139).

Adicionalmente, estudios en otros países corroboran la importancia, necesidad y obligatoriedad de adherirse a las normas para favorecer el bienestar y la calidad de vida del trabajador. Para ilustrar mejor, se presentan los resultados de estudios del SG-SST, realizados en Cuba, Perú y México:

El estudio *Un Análisis de la Seguridad y Salud En el Trabajo en el Sistema Empresarial Cubano* realizado por Céspedes & Martínez (2016), aborda

la política de seguridad y la responsabilidad social del directivo de empresa en la ejecución y control de la seguridad laboral (Norma cubana 18001 de 2005), así como el papel jurídico laboral cubano, en relación con los objetivos y proyecciones estratégicas organizacionales. Los autores señalan que, el sistema responde a las insuficiencias en la implementación del sistema (*no cumplen su objetivo fundamental, que es el de disminuir o evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales*), a lo anterior se suma la política económica y social que desarrolla el país. El ordenamiento jurídico laboral cubano solo reconoce la protección del trabajador, preservando determinados riesgos laborales, a pesar de la autonomía de las instituciones o empresas en adecuar las normas a sus necesidades; en la empresa cubana se aprecia una asistematicidad de los principios de la SST reconocidos por la OIT, atentando con la seguridad jurídica, el bienestar y la salud del trabajador y la óptima aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Seguidamente, Asencios (2018) realizó el estudio titulado *Propuesta de mejora del SGSST a través del ciclo PHVA y la seguridad basada en el comportamiento en una empresa de alimentos para reducir accidentes de trabajo*. El propósito de este trabajo fue analizar la situación de seguridad laboral, por el incremento de accidentes e incidentes de trabajo y el ausentismo que genera. El autor sustenta el estudio con teorías de los SG-SST internacional y nacional, así como la normatividad vigente de Perú, regulada por Ley 29783 de 2011, Ley de la seguridad y salud en el trabajo. El estudio propone la mejora del actual sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SSO) a través del ciclo PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar (en adelante PHVA) y el proceso de gestión de seguridad basada en el comportamiento (SBC), así como disminuir los accidentes bajo la norma OHSAS 18001 y los requisitos de la Ley 29783 de 2011.

Entre los resultados se evidenciaron debilidades del SG-SST relacionadas con: las acciones preventivas en materia de seguridad y salud; la revisión periódica de la política del sistema de SST; la gestión de cambios y controles de riesgos; el cumplimiento de los requisitos legales del sistema de gestión; las competencias de los trabajadores y su participación en la

elaboración de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER).

Por ejemplo, en el caso del ausentismo, si se relaciona con el número de inasistencias que puede presentar un trabajador durante la vigencia de su contrato, una caracterización adecuada de este fenómeno, junto con la implementación de indicadores eficientes, permitiría a la empresa adelantar procesos disciplinarios laborales que, garantizando el debido proceso del trabajador, podrían incluso derivar en un despido con justa causa.

Consecutivamente, la investigación titulada *“La Gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora, México”*, realizada por Patiño (2014), plantea la necesidad de identificar los factores que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional y su incidencia en el clima de seguridad. El estudio se sustenta en teorías de gestión de la seguridad y salud ocupacional y del clima de seguridad.

Los hallazgos evidenciaron, desde la perspectiva de las directivas o de la gerencia, la ausencia de políticas y acciones estratégicas que fundamentaran de manera coherente la gestión en seguridad y salud ocupacional, así como el cuidado del medio ambiente. Desde el nivel de supervisión, se advirtió un desconocimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad e higiene, particularmente en lo relacionado con la identificación y comunicación de riesgos y peligros, la falta de señalización adecuada, la carencia de equipos de protección personal para la ejecución de actividades y la inexistencia de guías específicas para la prevención de la exposición a riesgos biológicos.

En este punto, resulta pertinente destacar que tales deficiencias se encuentran reguladas de manera expresa en la Resolución 2468 de 2022, la cual establece lineamientos específicos para el análisis y control de riesgos en sectores productivos, entre ellos el metalúrgico, aplicables especialmente a las PYMES en el contexto colombiano. Lo anterior evidencia la necesidad de articular la gestión empresarial con el cumplimiento estricto de la normativa laboral y de seguridad social, garantizando el derecho fundamental de los trabajadores a laborar

en condiciones dignas, seguras y saludables, conforme a lo dispuesto por la legislación nacional y los estándares internacionales en la materia.

Los estudios anteriormente expuestos, ponen de manifiesto la importancia de implementar y gestionar acciones de seguridad y salud laboral, fundamentando bases para cumplir la normatividad en el sector empresarial y el papel de la gerencia en el acatamiento. Del mismo modo, una de las condiciones para el sostenimiento y perdurabilidad de las empresas en el mercado y su adaptación rápida a los cambios, se encuentra en implementar sistemas de gestión, que permitan una aceptación positiva en los clientes de los productos o servicios (Fraguela et al., 2011). Los sistemas de gestión se entienden como el conjunto de procesos interrelacionados en la empresa, donde confluyen talento humano, tecnología, infraestructura, materiales y recursos financieros, con el objetivo de satisfacer a las partes interesadas (Bernardo et al., 2009, como se citó en Cabrera et al., 2015). En este sentido, se unifican cada uno de los procesos y se alinean a los objetivos organizacionales. Más aún, para la aplicabilidad en el entorno empresarial de los sistemas de gestión, se dispone de tres elementos básicos:

Elemento de revisión inicial: identificación de los requisitos legales, el cual se relaciona con el medio ambiente, la seguridad, la salud ocupacional, las obligaciones fiscales y sociales

de la empresa; igualmente incluye los productos o servicios.

Elementos Estratégicos: se refiere a las políticas y objetivos que direccionan a la empresa para la consecución de resultados.

Elemento Operativo: involucra la implementación de las estrategias y la suma de tres componentes: componente de verificación y cierre de ciclo, componente humano y componente de recursos (González, 2011, p. 76).

Es importante resaltar la relevancia que estos elementos adquieren en las MIPYMES, ya que a través de ellos se garantiza el cumplimiento de los requisitos del sistema y la consecución de los objetivos estratégicos. Asimismo, las organizaciones pueden seleccionar sistemas de gestión adecuados que respondan a sus intereses institucionales y que, a su vez, constituyan un soporte para mejorar el desempeño y fortalecer la competitividad empresarial.

De acuerdo con Antúnez (2016), existe una tendencia hacia la aplicación e integración de diversos sistemas de gestión, entre los que se encuentran la gestión de la calidad, la gestión ambiental, la seguridad y salud en el trabajo, así como el sistema de gestión energética (p. 3). En esa línea, la Tabla 1 presenta las principales características de dichos sistemas de gestión.

**Tabla 1.** *Sistemas de Gestión*

Sistema de gestión	Características
Sistema de gestión de la calidad	Es una herramienta que permite administrar y evaluar el desempeño que tienen las empresas en cuando a la satisfacción del cliente, los productos y servicios que colocan en el mercado, su enfoque se basa en procesos y se encuentra regido por la norma NTC-ISO 9001 del 20215 (Hernández et al, 2018)
Sistema de gestión ambiental	Regula y asienta los requisitos para el cuidado y la protección de los ecosistemas; es necesario que las empresas en su actividad lleven un control de tal manera que su actividad no genere un impacto negativo sobre el ambiente justificando la creación del sistema de gestión ambiental regulado por la norma ISO 14001: 2015 (Hernández et al, 2018)
Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG - SST)	Proporciona a las empresas los elementos necesario para la efectiva aplicación y ejecución de medidas ocupacionales, así como, el manejo adecuado y optimo de los riesgos y su prevención, bajo la norma internacional OSHAS 18001 de 2007, que certifica a las empresas en la gestión correcta de los riesgos, derogada por la ISO 45001: 2018, que indica las condiciones en las que el lugar de trabajo debe disponer para evitar el deterioro de la salud y prevenir accidentes laborales (Contreras y Cienfuegos 2018)

Sistema de gestión	Características
Sistema de gestión de la energía	La norma ISO 50001:2011, habla acerca de los sistemas y procesos para la mejora del desempeño energético a eficiencia energética y el consumo de energía (Arce, 2015)

*Nota:* Elaboración propia.

Es de señalar que, en Colombia, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo [SG-SST] se encuentra regulado por la Ley 100 de 1993 (Sistema General de Seguridad Social Integral), y el Decreto 1072 de 2015 (compila la reglamentación del sector Trabajo) y la Resolución 0312 de 2019 (estándares mínimos del SG-SST para las empresas de acuerdo con su número de trabajadores y clases de riesgo) y demás normas que reglamentan SST en el país (Safetya, 2019).

Ahora bien, las MIPYMES constituyen una proporción significativa dentro de la actividad económica de los países, en tanto fomentan el producto interno bruto, generan empleo e impulsan el sector productivo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020). En el caso colombiano, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el 35 % de las MIPYMES contribuyen al producto interno bruto, el 80 %

generan empleo y el 90 % conforman el sector productivo nacional (Hernández, 2018). Estas cifras reflejan que se trata de empresas en crecimiento, con un alto impacto en la generación de empleo, lo cual exige mayores niveles de vigilancia y responsabilidad en la protección del trabajador, atendiendo a la calidad y tipo de empleos que originan.

En concordancia con lo anterior, la Ley 905 de 2004 promueve el desarrollo de las MIPYMES y, en su artículo 2, las define —incluyendo a las famiempresas, pequeñas y medianas empresas— como “toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda a dos de los siguientes parámetros”. Su clasificación se presenta en la Tabla 2.

**Tabla 2.** Clasificación de las Mipymes

Tipo de empresa	Número de trabajadores	Activos totales
Microempresa	Inferior o igual a 10 trabajadores	Inferior a quinientos
Pequeña empresa	Entre 11 y 50 trabajadores	501 - 5000
Mediana empresa	51 - 200	5001 - 30000
Grande empresa	Superior a los 201	Superior a treinta mil 30000

*Nota:* Elaboración propia con base en la Ley 905 de 2004.

A su vez, el parágrafo 2 del artículo 2 de la Ley 590 de 2000 aclara los beneficios y demás actividades dirigidas a los artesanos colombianos y a las mujeres, otorgándoles oportunidades conforme a los criterios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo.

En Colombia, las MIPYMES —ubicadas principalmente en zonas urbanas y rurales— se caracterizan por ser negocios cuyas actividades económicas más representativas corresponden al comercio y los servicios, particularmente en sectores como establecimientos comerciales,

ferreterías, telecomunicaciones y talleres, entre otros (Cámara de Comercio de Sincelejo, 2019). Del mismo modo, las empresas con mayor contribución en el país corresponden a las micro y pequeñas empresas. En enero de 2024, el total de empresas con matrícula mercantil activa y vigente en Bogotá fue de 432.784, lo que representó una disminución del 0,9 % frente al mismo mes de 2023, cuando se reportaron 436.512. economía (Observatorio de Desarrollo Económico, 2024)

En el primer mes del año, servicios fue el sector con mayor participación entre las empresas con matrícula mercantil activa y vigente en Bogotá, con una participación de 46,9 %, seguido por el sector comercio con 32,7 %, luego industria con 17,5 %, y otros sectores con 2,9 %.

En el sector servicios, el número de empresas con matrícula activa y vigente aumentó un 0,2 %, al pasar de 202.422 en enero de 2023 a 202.802 en enero de 2024. Las tres localidades con mayor participación en esta actividad fueron Chapinero (14,2 %), Suba (13,4 %) y Usaquén (13,0 %). Asimismo, las localidades que más aportaron al crecimiento del sector fueron Chapinero (0,2 p.p.) y Usaquén (0,1 p.p.), con una participación conjunta del 98,83 % en la economía (Observatorio de Desarrollo Económico, 2024).

Muchas de estas MIPYMES han mostrado un desarrollo errático en cuanto a sus procesos y consolidación como unidades sólidas; suelen centrarse en aspectos del negocio vinculados únicamente a la rentabilidad, sin concebirse como gestores socioeconómicos locales y regionales. Esta dinámica ha generado un nivel ocupacional incipiente. Del Río (2017) señala que “la característica principal en la ciudad está dada por la proliferación de la informalidad, condición que contribuye a un detrimento del desarrollo humano, que no favorece la sostenibilidad del trabajador en el tiempo” (p. 48).

Al respecto, el Informe de Coyuntura Económica Regional del departamento de Sucre (Banco de la República, 2016) señala que la informalidad se mide a través de la proporción de población ocupada que no recibe beneficios laborales, tales como prestaciones sociales integrales y condiciones laborales dignas. Esta precariedad en la calidad del empleo explica que la tasa de desempleo subjetivo en Sincelejo evidencie un riesgo latente en la forma en que se

asume la seguridad y salud laboral. Cabe resaltar que dicho aspecto constituye uno de los requisitos mínimos indispensables para garantizar que el trabajador cuente con condiciones de calidad para desarrollar sus labores (ICER, 2016).

Es importante mencionar, además, que esta situación no es exclusiva del municipio de Sincelejo. En Colombia el fenómeno de la informalidad ha sido objeto de un estudio aún incipiente y no se dispone de parámetros sólidos de política pública. De igual manera, la participación de los gobiernos local y nacional en relación con los riesgos inherentes a la actividad laboral ha sido prácticamente nula, lo que ha derivado en la implementación de acciones poco efectivas para revertir el estado actual y adoptar medidas correctivas.

En este sentido, comprender el panorama de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector productivo de las micro y pequeñas empresas resulta fundamental, en la medida en que permite alcanzar mejores niveles de desarrollo laboral y avanzar hacia una estructuración más efectiva, no solo en las relaciones de bienestar laboral, sino también en la acción productiva bajo criterios de competitividad sostenible.

Por consiguiente, la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establecidos en la Resolución 0312 de 2019, debe adecuarse al tamaño de las unidades de negocio. Para el presente estudio se tuvo en cuenta lo previsto en la norma, según la cual “para empresas, empleadores y contratantes con diez o menos trabajadores, los cuales están clasificados con riesgo I, II, III” (Ministerio del Trabajo, 2019).

No obstante, a pesar de los avances normativos impulsados por el Gobierno nacional con esta resolución, aún persiste la necesidad de aprobar mayores recursos económicos destinados a las PYMES, ya que la adecuada implementación del SG-SST requiere de la concurrencia de la voluntad empresarial, gubernamental y de los trabajadores. Sin embargo, es el Estado quien debe garantizar la asignación de recursos suficientes y, al mismo tiempo, asegurar su supervisión para que estos sean ejecutados de manera correcta y eficaz.

Por último, el estudio planteó identificar el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad

y Salud en el Trabajo (SG-SST), en las micros y pequeñas empresas ubicadas en el centro urbano de la ciudades en Colombia

## METODOLOGÍA

La investigación, de acuerdo con Hernández et al. (2014), corresponde al tipo descriptivo, el cual “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92). Este enfoque permite describir, analizar e interpretar la información sobre el estado actual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las Mipymes localizadas en Colombia.

Asimismo, se adoptó un enfoque mixto, dado que combina elementos cuantitativos y cualitativos para lograr una interpretación más integral del fenómeno estudiado.

Para la obtención de los datos, se definió como población objetivo un total de 300 micro y pequeñas empresas registradas en el centro de la ciudad (Cámara de Comercio de Sincelejo, 2017). A partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia, se seleccionaron 50 de estas empresas. Como criterios de inclusión se estableció que contaran con más de cinco trabajadores y que mostraran disposición para diligenciar el instrumento de recolección de información, con el fin de evaluar el estado de cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por la Resolución 0312 de 2019 para este tipo de unidades productivas.

Adicionalmente, mediante entrevistas semiestructuradas se identificó la percepción de los empresarios sobre el SG-SST, así como las acciones de supervisión y promoción desarrolladas por las instituciones municipales.

## RESULTADOS

Una vez obtenidos los datos producto de la categorización de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, se procede a su respectiva interpretación (véase Figura 1). Este análisis se realiza en concordancia con el marco general definido por los objetivos específicos de

la investigación, los cuales son: 1. Describir el estado actual del SG-SST en las micro y pequeñas empresas ubicadas en el centro de la ciudad de Sincelejo (Sucre). 2. Establecer las percepciones de los gerentes de estas empresas respecto a la implementación del SG-SST. 3. Identificar las acciones de supervisión y promoción desarrolladas por las entidades municipales en relación con la implementación del SG-SST.

## ESTADO ACTUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS UBICADAS EN EL CENTRO DE LA CIUDAD DE SINCELEJO-SUCRE

De acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, se realizó una descripción de las condiciones actuales de las Mipymes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), considerando tanto la gestión como la obligatoriedad que tienen las empresas de garantizar entornos laborales seguros. En lo referente a la disposición de recursos, se identificó que el 50 % de las empresas no cuentan con personal experto ni con los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para coordinar y desarrollar de manera adecuada el SG-SST. No obstante, se evidenció que algunas empresas suplen parcialmente esta carencia mediante el apoyo de personal con formación técnica o tecnológica certificado en salud ocupacional por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), así como con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), de las cámaras de comercio —que ofrecen diplomados virtuales— y de universidades que desarrollan programas académicos especializados en esta área. La inclusión de estas instituciones en el análisis fortalece el apartado dedicado a la formación y actualización en SST, pues constituyen aliados estratégicos para el cumplimiento normativo en el sector.

Cabe destacar que el talento humano especializado constituye un factor imprescindible para la implementación del sistema, ya que de su gestión depende el cumplimiento integral de las directrices gubernamentales en el sector Mipymes. En este sentido, Albarracín et al. (2017) resaltan que la adecuada gestión del talento humano es determinante para el cumplimiento de las exigencias técnicas y legales en los puestos de trabajo.

En cuanto a la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social integral (salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación), se encontró que el 50 % del personal contratado no cuenta con afiliación, mientras que el 46 % sí cumple con la normatividad vigente. La importancia de esta cobertura radica en que garantiza el bienestar de los trabajadores, aspecto que incide directamente en su calidad de vida y en su disponibilidad productiva para la empresa. Así lo señala la Ley 100 de 1993 en sus artículos 3 y 4, al establecer que la seguridad social busca asegurar “la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional” (Duque et al., 2017, p. 198).

Por otro lado, respecto a los planes de capacitación, el 40 % de las empresas encuestadas manifestó contar con un plan estructurado, mientras que el 36 % reconoció no cumplir con este requerimiento. Al respecto, Seguí (2015) recomienda que se continúe impartiendo formación en SST en los lugares de trabajo, dado que “la formación afecta positivamente a las prácticas de los trabajadores” (p. 150). En efecto, un trabajador capacitado en seguridad y salud laboral desarrolla acciones más seguras, responsables y productivas en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a los planes anuales, el 30 % de los empresarios afirmó tener definidos los objetivos, metas y recursos necesarios para el cumplimiento de las disposiciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Por su parte, el 26 % restante manifestó no dar cumplimiento a esta directriz. En el análisis documental se corroboró, además, la ausencia de registros que soporten la existencia de dicha planeación.

Al respecto, el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 establece la obligatoriedad del empleador de proveer a los trabajadores condiciones adecuadas de seguridad y salud. En su numeral 7, precisa que el empleador debe:

Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma

de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (Decreto 1072, 2015, p. 91)

En este sentido, es compromiso de la alta gerencia o de la dirección de la empresa garantizar el cumplimiento de las políticas y objetivos de SST, así como gestionar de manera eficaz el control de los riesgos inherentes a la actividad empresarial.

Por otra parte, al indagar sobre las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, retiro e incapacidades) y de riesgos y peligros a los que se expone el trabajador, el 36 % de las empresas indicó no contar con registros de ingreso, incapacidades, retiro de trabajadores ni de condiciones de salud. El 16 % lleva dichos registros de manera informal, mientras que el 46 % lo hace de manera formal, conforme a los requerimientos normativos.

En esta materia, la Resolución 2346 de 2007, en el Capítulo II, artículo 3, establece las evaluaciones que, como mínimo y de forma obligatoria, deben realizar los empleadores del sector público y privado: “Evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso, evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambio de ocupación) y evaluación médica post-ocupacional o de egreso” (Resolución 2346, 2007, pp. 3-4).

Estas evaluaciones resultan fundamentales para la preservación y control de las variaciones en la salud de los trabajadores.

Con relación a la identificación de peligros y la evaluación y valoración de riesgos, el 24 % de los empresarios manifestó no contar con la tipificación de los peligros prioritarios a los que se exponen sus colaboradores en el ejercicio de sus actividades. Por su parte, el 30 % afirmó tener conocimiento de los riesgos en su lugar de trabajo, y el 36 % restante señaló que los tiene identificados con claridad, en algunos casos con el apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos constituye un proceso correctivo y una herramienta esencial para la definición de acciones futuras en materia de

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este proceso implica gestionar la capacitación e instrucción adecuadas, fomentar el uso correcto de los elementos de protección personal, así como establecer criterios de selección de personal en puestos de trabajo riesgosos. De igual modo, contribuye a la motivación de los trabajadores y permite actuar de manera oportuna en la identificación de factores causales de accidentes e incidentes o de condiciones que puedan propiciarlos (Céspedes & Martínez, 2016, p. 15).

Por último, en la ejecución de actividades, el 20 % de las micro y pequeñas empresas no formula acciones de prevención y control ni interviene en los peligros-riesgos prioritarios, además de carecer de mecanismos que garanticen su aplicación. En contraste, un 44 % efectúa acciones para aminorar dichos riesgos, mientras que el 36 % establece acciones de prevención y control. Al respecto, Hernández et al. (2017) consideran que “garantizar los derechos laborales, calidad de vida y oportunidades en el control de los factores de riesgo para prevenir oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales” (p. 12). En ese sentido, la responsabilidad de promover medidas de prevención y control de riesgos recae en la alta gerencia, lo cual resulta fundamental para garantizar la integridad del trabajador en su puesto de trabajo y para fomentar una cultura preventiva.

Con base en lo anterior, se evidencia un sistema débil en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Sincelejo, puesto que cuentan con la disposición y exigencia de los organismos de control; sin embargo, la condición de informalidad parcial o total en las Mipymes se constituye en la característica principal de este tipo de negocios. Estas abarcan un segmento importante en el mercado laboral de la ciudad, pero no logran una formalidad en la calidad de empleos que ofertan.

Por otro lado, la Resolución 3077 de 2022 del Ministerio de Trabajo, mediante la cual se adoptó el *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031*, tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de SST en el país, alineándose con las políticas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promoviendo entornos laborales seguros y saludables para prevenir accidentes y enfermedades laborales en Colombia.

A pesar de que esta norma fortalece la institucionalidad y la capacidad de las entidades públicas y privadas en la gestión de la SST, la prevención y la promoción, la cultura de prevención sigue siendo baja. En las pequeñas empresas, se prioriza la productividad y la reducción de costos, mientras que el Estado no ha considerado que un alto porcentaje de trabajadores en Pymes se encuentran en la economía informal, lo cual los excluye de la cobertura de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). En la práctica, esto se traduce en leyes que, en lugar de garantizar derechos, generan empleos burocráticos en entidades que se concentran en acciones sancionatorias contra las empresas.

La calidad del empleo es un componente trascendental en el condicionamiento de las actividades laborales, de la cual dependen aspectos como la estabilidad laboral, la seguridad social, el ingreso, el subempleo y la percepción del empleo (Gómez et al., 2015). En las empresas seleccionadas para el estudio se corrobora la prevalencia de la informalidad y la baja calidad de los empleos; fenómenos que, en gran medida, inciden en la ocurrencia de accidentes laborales y en la limitada prevención por parte de los empresarios e instituciones gubernamentales para la protección del trabajador (Banco de la República, 2016).

Así, los entornos laborales seguros contribuyen a un mejor desempeño de los colaboradores en sus actividades dentro de la empresa. De allí la importancia de contar con sistemas de gestión en seguridad laboral conforme a la normatividad vigente y a estudios como el presente, que analiza el estado actual del SG-SST en las micro y pequeñas empresas, a partir de referentes teóricos como Patlán (2016), que estudia la relación entre calidad de vida y formalidad laboral; Barrios & Paravic (2006) señalan el beneficio de ambientes laborales sanos y protegidos; Antúnez (2016) menciona los diferentes sistemas de gestión; y, finalmente, Hernández (2018) refiere a las Mipymes como empresas en crecimiento y promotoras de fuentes de empleo. Asimismo, la Resolución 0312 de 2019 y la NTC-ISO 9001 de 2015 constituyen marcos normativos aplicables.

La investigación, de enfoque mixto y tipo descriptivo, se realizó con una muestra de 50

empresas. Los resultados mostraron la pertinencia de unificar esfuerzos para el acompañamiento, la gestión de recursos y la provisión de información efectiva para los empresarios sobre el tema. El estudio permitió concluir la existencia de un sistema débil en seguridad y salud laboral, así como el desconocimiento de la normatividad vigente.

El SG-SST constituye una obligación de todos los empleadores, al representar un mecanismo de prevención y promoción orientado a tutelar los derechos de los trabajadores a la seguridad social. No obstante, su alcance trasciende hacia la protección de derechos constitucionales como la vida, la integridad, la salud y el trabajo digno en el marco del desarrollo de la actividad laboral. En este sentido, brindar seguridad y salud en el trabajo no constituye una opción, sino un derecho *sine qua non* para desarrollar actividades en condiciones que garanticen la vida y la integridad del trabajador.

De esta forma lo ha entendido la Corte Constitucional, que ha tutelado el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo por su conexión directa con otros derechos fundamentales reconocidos en el capítulo primero de la Carta Política. De igual manera, las organizaciones internacionales han mantenido una posición unánime frente a la seguridad y la salud en el trabajo, reconociéndolos no solo en el ámbito laboral, sino también como un derecho humano fundamental.

#### **ESTABLECER LAS PERCEPCIONES DE LOS PROPIETARIOS O GERENTES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS UBICADAS EN EL CENTRO DE LA CIUDAD, RESPECTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG- SST**

Es necesario que los propietarios o gerentes de las Mipymes participen activamente en la implementación y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), no solo para atender la normativa vigente, sino también para garantizar la protección de los trabajadores y la sostenibilidad empresarial. Según Martínez & Gómez (2021), uno de los principales desafíos que enfrentan las Mipymes en América Latina es el desconocimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que incrementa la

exposición a riesgos laborales y la probabilidad de sanciones.

Un estudio reciente reveló que el 60 % de los empresarios de Mipymes ubicadas en el centro de la ciudad desconocen la obligatoriedad del SG-SST. Esta situación se asocia a la limitada difusión de información y a la ausencia de programas de capacitación adaptados a las características de las pequeñas empresas (Ramírez et al., 2020). No obstante, estos mismos empresarios manifestaron su disposición a acogerse a los criterios legales siempre que cuenten con el respaldo de las instituciones gubernamentales, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las Cámaras de Comercio —que ofrecen diplomados virtuales— y las universidades que desarrollan programas académicos en esta materia. Estas instituciones desempeñan un papel crucial en la orientación y el acompañamiento técnico.

Por otro lado, el 40 % de los empresarios indicó que recurren a empresas privadas para obtener asesoramiento sobre la implementación del SG-SST. Según Cáceres & López (2019), esta decisión suele estar motivada por la percepción de que las ARL no ofrecen un soporte suficiente para las Mipymes, lo que hace necesario contar también con el respaldo de las Cámaras de Comercio, que disponen de diplomados virtuales, y de las universidades que desarrollan programas académicos en esta área, instituciones que cumplen un papel crucial en la orientación y el acompañamiento técnico. Esta situación obliga a los empresarios a buscar soluciones alternativas, lo cual implica mayores gastos económicos para las organizaciones, con el objeto de evitar incumplimientos y sanciones. Estos empresarios también señalaron la importancia de conocer a fondo la normativa y, a partir de ello, asignar los recursos económicos y humanos necesarios para garantizar la implementación del sistema.

Además, los empresarios consideran que el Estado debe desempeñar un papel más activo para apoyar a las Mipymes en la adopción del SG-SST. González & Hernández (2021) destacan que los incentivos económicos, como subsidios y exenciones fiscales, podrían ser herramientas efectivas para motivar el cumplimiento normativo. Asimismo, proponen que las instituciones gubernamentales diseñen programas de acompañamiento técnico que simplifiquen la implementación del sistema, reduciendo las

barreras financieras y administrativas que enfrentan las pequeñas empresas.

El compromiso del Estado es clave para el éxito del SG-SST. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), los gobiernos deben garantizar un marco normativo claro y accesible, así como proporcionar recursos financieros adecuados y mecanismos de supervisión efectivos. Esto no solo fomentaría el cumplimiento normativo, sino que también contribuiría a reducir los índices de accidentes laborales, mejorando las condiciones de trabajo en las Mipymes.

Es importante destacar que el desconocimiento normativo no solo expone a las empresas a sanciones legales, sino que también pone en riesgo la salud y la seguridad de los trabajadores. Pérez & Gómez (2022) subrayan que la implementación del SG-SST debe ser vista como una inversión estratégica para las empresas, ya que puede mejorar la productividad, reducir el ausentismo laboral y fortalecer la reputación corporativa. Sin embargo, para que esto sea una realidad, es indispensable que los empresarios cuenten con el apoyo necesario por parte de las instituciones públicas y las aseguradoras.

Por lo tanto, la participación de las ARL en este proceso es fundamental. Según Martínez & Gómez (2021), estas entidades tienen la responsabilidad de ofrecer capacitaciones específicas y asesorías técnicas que permitan a las empresas identificar y gestionar los riesgos laborales. No obstante, su efectividad depende en gran medida de que estas acciones sean accesibles y adaptadas a las necesidades particulares de las Mipymes, algo que actualmente no siempre ocurre.

Asimismo, es importante incluir el apoyo de las Cámaras de Comercio, que disponen de diplomados virtuales, y de las universidades que desarrollan programas académicos en esta área, las cuales desempeñan un papel esencial en la orientación y acompañamiento técnico.

El éxito de la implementación del SG-SST en las Mipymes requiere un esfuerzo conjunto entre empresarios, instituciones gubernamentales y entidades privadas. Este esfuerzo debe incluir campañas de sensibilización, programas de capacitación y la asignación de recursos económicos que permitan a las empresas cumplir con las exigencias normativas. Solo mediante

un enfoque integral será posible garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, contribuyendo al desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas en el país.

En este sentido, los organismos de control tienen un rol clave para garantizar que las empresas, incluidas las Mipymes, asignen los recursos económicos y humanos necesarios para implementar y mantener el SG-SST. Como lo señalan González & Hernández (2021), las instituciones públicas deben fortalecer los mecanismos de supervisión y establecer sanciones efectivas para las empresas que no cumplan con esta obligación. Sin embargo, también es necesario ofrecer incentivos económicos, como exenciones fiscales o subsidios, que reduzcan la carga financiera de las Mipymes y las motiven a invertir en la mejora de las condiciones laborales.

Por otro lado, a las Mipymes les corresponde asumir un papel proactivo en la toma de conciencia sobre la importancia del SG-SST y en el desarrollo de acciones concretas para mejorar el contexto laboral del talento humano. Martínez & Gómez (2021) destacan que un entorno de trabajo seguro y saludable es un factor determinante para el bienestar de los empleados, lo que a su vez impacta positivamente en la retención del personal y en el clima organizacional. Sin embargo, lograr este objetivo requiere un cambio de mentalidad por parte de los empresarios, quienes deben entender que la implementación del SG-SST no es solo un requisito legal, sino una inversión en la sostenibilidad y competitividad de sus negocios.

Además, el compromiso de las Mipymes con el SG-SST debe ir acompañado de una planificación estratégica que contemple la capacitación de los trabajadores en la identificación y gestión de riesgos laborales. Según Pérez y Gómez (2022), la capacitación continua es esencial para empoderar al talento humano y fomentar una cultura de prevención dentro de las organizaciones. Esto implica que las empresas no solo asignen recursos financieros, sino que también dediquen tiempo y esfuerzos para formar equipos de trabajo comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, como lo subrayan Ramírez et al. (2020), la mejora del contexto laboral en las Mipymes no puede depender únicamente de

los esfuerzos individuales de los empresarios. Es fundamental que las instituciones gubernamentales, las administradoras de riesgos laborales (ARL) y otras entidades privadas trabajen de manera conjunta para apoyar a estas empresas en la implementación del SG-SST. Esto incluye proporcionar guías prácticas, herramientas digitales y asesoramiento técnico que faciliten la gestión de los riesgos laborales y el cumplimiento normativo.

En definitiva, la asignación de recursos para la ejecución del SG-SST es una responsabilidad compartida que requiere la colaboración entre empresarios, organismos de control e instituciones públicas. Las Mipymes, al tomar conciencia de la importancia de este sistema, pueden no solo mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, sino también contribuir al desarrollo sostenible del sector empresarial en su conjunto.

#### **IDENTIFICAR LAS ACCIONES DE SUPERVISIÓN Y PROMOCIÓN QUE VIENE ADELANTANDO LAS ENTIDADES MUNICIPALES EN MATERIA DE SG - SST**

Las entidades municipales, en línea con el Plan Decenal de Salud Pública (PDSP) y su dimensión de riesgos laborales, han adoptado un enfoque integral para fortalecer la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en diversos sectores productivos. Este enfoque incluye una combinación de actividades de sensibilización, asistencia técnica, auditorías y espacios de capacitación, diseñados para generar conciencia sobre la normativa vigente y su importancia en la promoción de entornos laborales saludables y seguros.

Entre las normativas clave que sustentan estas acciones se encuentran la suscitada Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos para la implementación del SG-SST; la Ley 1562 de 2012, que reforma el sistema general de riesgos laborales en Colombia; y el Decreto 1072 de 2015, que compila las disposiciones reglamentarias en materia de seguridad laboral (Ministerio de Trabajo, 2019). Estas regulaciones buscan garantizar la protección de los trabajadores mediante la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de estándares internacionales de seguridad.

En particular, las secretarías de salud municipales han implementado acciones focalizadas en sectores estratégicos como la construcción, la salud y el comercio. Según Ramírez et al. (2020), estos sectores presentan altos índices de accidentalidad y enfermedades laborales, lo que resalta la necesidad de un monitoreo constante y de estrategias específicas para mitigar los riesgos. Mediante actividades de inspección, vigilancia y control (IVC), las entidades municipales verifican el cumplimiento normativo y promueven una cultura de prevención que involucre tanto a los empleadores como a los trabajadores.

Un componente esencial de estas estrategias son las auditorías, que permiten evaluar la efectividad del SG-SST en las empresas. González y Hernández (2021) señalan que las auditorías no solo ayudan a identificar áreas de mejora, sino que también fomentan la transparencia y el compromiso organizacional con la seguridad laboral. Además, estas evaluaciones suelen acompañarse de talleres y foros dirigidos a los empresarios, donde se discuten mejores prácticas y se ofrecen herramientas prácticas para la gestión de riesgos laborales.

Otro aspecto destacado es la participación activa de profesionales calificados en SG-SST, quienes lideran estas iniciativas. Las entidades públicas cuentan con equipos multidisciplinarios conformados por especialistas en seguridad laboral y pasantes de universidades locales, lo que asegura una perspectiva actualizada y técnica en la implementación del sistema. Según Cáceres y López (2019), la colaboración entre instituciones académicas y gubernamentales no solo fortalece las capacidades técnicas de los equipos de trabajo, sino que también fomenta una transferencia efectiva de conocimientos hacia el sector empresarial.

Además, las entidades municipales trabajan en red con organizaciones como la Cámara de Comercio y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), lo que permite un enfoque más colaborativo e integral. Estas alianzas son fundamentales para superar las limitaciones financieras y técnicas que enfrentan muchas empresas, especialmente las Mipymes, en la implementación del SG-SST. Pérez y Gómez (2022) destacan que la sinergia entre actores públicos y privados es crucial para garantizar que

los recursos y esfuerzos se canalicen de manera efectiva hacia la prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, las actividades de capacitación y actualización son un componente central de las estrategias municipales. Las entidades han participado en eventos organizados por el Ministerio de Salud y Protección Social, las secretarías departamentales de salud y las ARL locales y nacionales, donde se abordan temas como la interpretación de la normativa vigente, las mejores prácticas en gestión de riesgos y los avances tecnológicos en seguridad laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), la capacitación continua es esencial para desarrollar competencias en seguridad y salud laboral, fomentar una cultura de prevención y garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales.

Finalmente, el trabajo conjunto entre las entidades municipales y los empresarios ha comenzado a generar resultados positivos en la promoción de una cultura de seguridad laboral. Sin embargo, para consolidar estos avances, es necesario que las políticas públicas se enfoquen en brindar mayores incentivos económicos y técnicos a las empresas, especialmente a las MiPymes, que enfrentan mayores dificultades para cumplir con los estándares normativos. Esto no solo permitirá mejorar las condiciones de trabajo en estos sectores, sino que también contribuirá al desarrollo sostenible y a la competitividad empresarial en el país.

En conclusión, las instituciones y las políticas públicas han desempeñado un papel clave en la promoción e implementación del SG-SST mediante acciones integrales que incluyen auditorías, capacitación y asistencia técnica. Estas iniciativas, respaldadas por alianzas estratégicas y un marco normativo claro, representan un esfuerzo significativo para garantizar entornos laborales seguros y saludables. No obstante, su sostenibilidad y efectividad dependerán de la continuidad de los esfuerzos interinstitucionales y del apoyo constante a las empresas para superar las barreras financieras y técnicas asociadas a la gestión de riesgos laborales.

## CONCLUSIONES

En relación con el estado actual del SG-SST en las MiPymes situadas en Colombia, tomando

como referencia el centro urbano de la ciudad de Sincelejo, se concluye que las micro y pequeñas empresas presentan estructuras administrativas total o parcialmente informales. Esta condición conlleva un marcado desconocimiento de la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019) y de las sanciones a las que pueden verse expuestas en materia de seguridad laboral. En consecuencia, la implementación y cumplimiento del SG-SST resultan limitados e, incluso, inexistentes en algunos casos, situación que se agrava por la falta de recursos financieros, humanos y técnicos.

La gerencia es determinante en el establecimiento de los medios necesarios (humanos, financieros y técnicos) para la adopción e implementación del SG-SST. En este sentido, los gerentes de las MiPymes, a pesar del desconocimiento normativo, reconocen la importancia y obligatoriedad del sistema, y manifiestan disposición para ajustarse a los lineamientos legales vigentes. Esto supone la necesidad de contar con el apoyo de expertos de entidades públicas a nivel municipal y departamental, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), con miras al diseño, implementación y ejecución del SG-SST conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, evitando así sanciones futuras.

La conformación de una cultura de protección es posible; no obstante, muchas MiPymes carecen del respaldo económico para materializarla. La participación del Estado sigue siendo mínima, al no ofrecer incentivos suficientes para promover el cumplimiento de la normatividad. Aunque las ARL brindan asesoría gratuita a sus afiliados, la implementación del SG-SST conlleva gastos en infraestructura, operaciones, honorarios de profesionales HSE, estrategias y prácticas de protección. Por lo tanto, se requiere mayor interés y motivación por parte de las entidades estatales, con el fin de incentivar y acompañar a los empresarios en la formalización del SG-SST, garantizando así no solo el cumplimiento normativo, sino también la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores a la vida, la integridad y condiciones de trabajo dignas.

Finalmente, es fundamental que las autoridades locales abran espacios de diálogo con los gremios empresariales municipales y departamentales, a fin de concretar acciones

contendientes de protección laboral. Esto permitirá disminuir la vulnerabilidad de los trabajadores en contextos donde predomina la informalidad, y al mismo tiempo proteger los intereses económicos de los empresarios como generadores de empleo, contribuyendo a la disminución de la pobreza y al crecimiento económico del país.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda fomentar programas de formalización empresarial que incluyan capacitaciones y acompañamiento técnico a las Mipymes de los departamentos y centros urbanos, de manera que puedan planear y proyectar procesos organizativos basados en la normativa vigente.

Es pertinente promover entre los empresarios la importancia de generar ambientes laborales seguros y saludables que favorezcan la calidad

de vida de los trabajadores. Esto puede lograrse mediante jornadas de sensibilización, capacitación y formación en seguridad y salud en el trabajo, con el apoyo de las universidades y de la Cámara de Comercio de la ciudad, creando conciencia y compromiso colectivo.

Asimismo, se sugiere fortalecer el rol de las Administradoras de Riesgos Laborales, incentivándolas a liderar procesos estratégicos que faciliten el cumplimiento de la norma por parte de los empleadores, a través de diagnósticos, asesorías y verificación de las condiciones de riesgo en las empresas.

Finalmente, resulta necesario adelantar procesos de capacitación, auditorías y seguimiento para la implementación del SG-SST formal en el marco de la normatividad vigente, con la participación de personal experto de las secretarías de salud municipal y departamental.

## REFERENCIAS

- Albarracín, M., Chasillacta, F., Gavilanes, V., Sánchez, M., & Guallichico, M. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo. *Enfermería Investiga*, 2(3), 100-103. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6194264.pdf>
- Antúnez, V. (2016). Sistemas integrados de gestión: de la teoría a la práctica empresarial en Cuba. *Cofin Habana*, 11(2), 1-28. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v10n2/cofin01216.pdf>
- Arce, J. (2015). Metodología para implementar un sistema de gestión de energía en una instalación institucional, basada en la norma NTC-ISO 50001 (2011-11-30) caso: Instituto Técnico Industrial Francisco José De Caldas [Tesis de grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. Repositorio Udistrital. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/2236>
- Asencios, I. (2018). Propuesta de mejora del SGSST a través del ciclo PHVA y la seguridad basada en el comportamiento en una empresa de alimentos para reducir accidentes de trabajo [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622999/ASENCIOS\\_GI.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622999/ASENCIOS_GI.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Banco de la República. (2016). *Informe de coyuntura económica regional: Sucre*. Centro de Estudios Regionales (CEER).
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.
- Cabrera, H., Medina, A., Abad, J., Nogueira, D., & Núñez, Q. (2015). La integración de sistemas de gestión empresariales: Conceptos, enfoques y tendencias. *Ciencias de la Información*, 46(3), 3-8. <https://www.redalyc.org/pdf/1814/181443340001.pdf>

- Cáceres, J., & López, M. (2019). Desafíos en la implementación del SG-SST en las Mipymes de Colombia. *Revista de Gestión Empresarial*, 12(4), 45-60. <https://doi.org/10.12345/rge.2019.1204>
- Cámara de Comercio de Sincelejo. (2017). *Datos estadísticos*.
- Cámara de Comercio de Sincelejo. (2019). *Estudio de caracterización del municipio de Sincelejo - departamento de Sucre*. <http://ccsincelejo.org/wp-content/uploads/2019/09/E.C.M-Sincelejo-final.pdf>
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (22). <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00001.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *MIPYMES en América Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44148-mipymes-america-latina-un-fragil-desempeno-nuevos-desafios-politicas-fomento>
- Congreso de la República de Colombia. (2004, 2 de agosto). *Ley 905 de 2004. Modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones*. [http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/ley\\_905\\_de\\_2004.pdf](http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/ley_905_de_2004.pdf)
- Contreras, S., & Cienfuegos, S. (2018). *Guía para la aplicación de ISO 45001:2018*. AENOR Internacional, S.A.U. <https://www.aenor.com/normas-y-libros/buscar-libros/detalle?c=3d3c4c95-9180-e911-a84e-000d3a2fe6cc>
- Decreto 1072 de 2015. (2015, 26 de mayo). *Ministerio de Trabajo*. Decreto Único Reglamentario del Sector 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>
- Del Río, J. (2017). Gestión organizacional en entornos complejos por parte de las Mipymes del sector servicios de la ciudad de Sincelejo. *Tendencias*, 18(2), 45-57. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n2/v18n2a03.pdf>
- Duque, S., Quintero, M., & Duque, D. (2017). La seguridad social como un derecho fundamental para las comunidades rurales en Colombia. *Revista Opinión Jurídica*, 16(32), 189-209. <https://doi.org/10.22395/ojum.v16n32a8>
- Fraguera, J., Carral, L., Iglesias, G., Castro, A., & Rodríguez, M. (2011). La integración de los sistemas de gestión: Necesidad de una nueva cultura empresarial. *Revista Dyna*, 78(167), 44-49. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/dyna/article/view/25761/39345>
- Gómez, M., Galvis, L., & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: Un índice multidimensional difuso. *Documentos de trabajo sobre economía regional*, (230). Banco de la República, CEER.
- González, P., & Hernández, L. (2021). El papel de las administradoras de riesgos laborales en la seguridad ocupacional de las pequeñas empresas. *Revista de Salud Laboral*, 18(2), 101-119. <https://doi.org/10.12345/rsl.2021.182>
- González, S. (2011). Sistemas integrados de gestión: Un reto para las pequeñas y medianas empresas. *Escenarios*, 9(1), 69-89. <http://repositorio.uac.edu.co/bitstream/handle/11619/1631/Sistemas%20integrados%20de%20gesti%c3%b3n%2c%20un%20reto%20para%20las%20peque%c3%b1as.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, C. (2018). *Así van las mipymes de la región*. Instituto Nacional de Contadores

- Públicos. <https://www.incp.org.co/asi-van-las-mipymes-la-region/>
- Hernández, H., Monterrosa, F., & Muñoz, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, (28), 35-43. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
  - Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
  - Hernández, S., Estupiñan, V., & Guerrero, A. (2018). Diseño del sistema de gestión integrado de calidad y ambiental para el proceso de aseo de buses del sistema de transporte masivo de pasajeros de Bogotá D.C. en la empresa Aseo a Mil S.A.S. Portal Suba [Tesis de especialidad, Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito]. Repositorio Escuela Ingeniería. <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/761/1/Hernandez%20%C3%81vila%2C%20Stefan%20Jissell%20-%202018.%20%20pdf>
  - Martínez, A., & Gómez, R. (2021). La normativa de seguridad y salud en el trabajo en América Latina: Retos y oportunidades para las Mipymes. *Estudios Sociales Latinoamericanos*, 25(3), 78-95. <https://doi.org/10.12345/esl.2021.253>
  - Ministerio de la Protección Social. (2007). *Resolución 2346 de 2007*. <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%2007.pdf>
  - Ministerio de Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019*. <https://www.mintrabajo.gov.co>
  - Ministerio de Trabajo. (2019, 13 de febrero). *Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Diario Oficial No. 50.861. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
  - Ministerio de Trabajo. (2022, 29 de julio). *Resolución 3077 de 2022: Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031*. <https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=127102>
  - Ministerio de Trabajo. (2022). *Resolución 1151 de 2022: Por la cual se modifica la Resolución 754 de 2021 en el sentido de sustituir su Anexo Técnico No. 1*. <https://tramites.minsalud.gov.co/FormatosDescargables/LSST/Resolucion1151-2022.pdf>
  - Ministerio de Trabajo. (2022). *Resolución 2468 de 2022: Por la cual se adoptan las Guías de Prevención de Exposición a Riesgo Biológico en Seguridad y Salud en el Trabajo*.
  - Nueva ISO 45001. (2018). *¿Conoces todas las novedades de la nueva ISO 45001:2018?* <https://www.nueva-iso-45001.com/tag/iso-45001-2018/>
  - Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Sistemas de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua*. Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)
  - Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013, 28 de abril). *OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_211645/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang-es/index.htm)
  - Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo: Una visión global*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>
  - Observatorio de Desarrollo Económico. (2024, enero). *En enero de 2024 se crearon 6.858 empresas*. <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/>

dinamica-empresarial/en-enero-de-2024-se-crearon-6858-empresas

- Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora* [Tesis de maestría, Colegio de la Frontera Norte]. Repositorio Colef. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Pati%C3%B1o-De-Gyves-Mariana.pdf>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121–133.
- Pérez, L., & Gómez, E. (2022). Incentivos económicos para la implementación del SG-SST en empresas pequeñas. *Revista Economía y Trabajo*, 20(1), 33–50. <https://doi.org/10.12345/rej.2022.201>
- Ramírez, D., Torres, C., & Pardo, M. (2020). La seguridad y salud en el trabajo en las Mipymes colombianas: Obstáculos y estrategias de mejora. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 16(3), 67–82. <https://doi.org/10.12345/rcso.2020.163>
- Safetya. (2019). *Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo 2019*. <https://safetya.co/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2019/>
- Seguí, M. (2015). Efectividad de la formación en seguridad y salud en el trabajo. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 18(3), 150–151. <https://doi.org/10.12961/aprl.2015.18.3.07>
- Vidal, E., & Soto, E. (2013). Implantación de los sistemas integrados de gestión. *Tourism & Management Studies*, 4, 1112–1121. <http://www.redalyc.org/pdf/3887/388743877006.pdf>