



Percepción sobre la implementación y el mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó.

Leidy Johanna Uribe Castrillón

Ana Gabriela Yarce

Martha Lucía Zapata Nagles

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Urabá (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

noviembre de 2023

Percepción sobre la implementación y el mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó.

Leidy Johanna Uribe Castrillón

Ana Gabriela Yarce

Martha Lucía Zapata Nagles

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Ronald Alfonso Casas Osorio

Magister en Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Urabá (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

noviembre de 2023

Dedicatoria

A nuestras familias, por su comprensión y amor incondicional a lo largo de esta travesía académica, por ser nuestro soporte en los momentos de difíciles, a nuestros profesores, por su sabiduría y orientación, quienes han contribuido significativamente a nuestro crecimiento académico. Este trabajo está dedicado a todos aquellos que creyeron en nosotras y de una forma u otra contribuyeron y nos motivaron a alcanzar esta meta.

Agradecimientos

Leidy Johanna Uribe Castrillón

Agradezco de manera muy especial a nuestro asesor metodológico Ronald Casas, cuyas contribuciones y sugerencias enriquecieron el contenido y la calidad de este trabajo. Su conocimiento, experiencia y disposición fueron de un valor incalculable, Por último, quiero expresar mi agradecimiento a mi hija, quien han sido mi pilar fundamental a lo largo de esta travesía académica. Su amor, comprensión y respaldo incondicional han sido mi mayor fortaleza.

Martha Lucia Zapata Nagles

A Dios mi mayor proveedor, a mi hijo Juan Felipe por ser mi motor, a mi compañero Octavio castaño por los días ausentes, a mi empresa GA GESTION CONTROL AUDITORIAS por el apoyo constante en mi crecimiento profesional y a mi amiga y compañera de trabajo de grado Leidy Uribe por la perseverancia y dedicación para culminar el proyecto.

Ana Gabriela Yarce

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a las operarias de la empresa "Las Mazamorras de Urabá" por su participación activa y el invaluable compromiso en el camino hacia un ambiente de trabajo más seguro y saludable para todos. Sus perspectivas y observaciones han arrojado luz sobre aspectos críticos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Valoramos su contribución en la promoción de un entorno laboral más seguro y saludable, lo que beneficia tanto a la organización en su conjunto como al bienestar y la seguridad de todos los empleados.

Tabla de contenido

Lista de Ilustraciones	8
Lista de Tablas.....	9
Lista de anexos.....	10
Resumen	11
Abstract	13
Introducción.....	15
Capítulo I.....	16
1. Planteamiento del problema	16
1.1 Descripción del problema	16
1.2 Formulación del problema	20
1.3 Objetivos.....	20
1.3.1 Objetivo general.....	20
1.3.2 Objetivos específicos.....	20
1.4 Justificación.....	21
Capitulo II.....	23
2 Marco Referencial.....	23
2.1 Antecedentes	23
2.1.1 A nivel Internacional	23
2.1.2 A nivel Nacional.....	24
2.2 Marco teórico	26
2.2.1 Las MIPYME.....	26
2.2.2 Seguridad y salud en el trabajo	26
2.2.3 La percepción	31
2.2.4 Marco Legal.....	32
3 Diseño metodológico	35
3.1 Enfoque y alcance	35
3.2 Población y muestra.....	35
3.3 Técnica e instrumentos de recolección de la información	37
3.4 Método para el análisis de la información	37

3.5	Categorías	37
3.6	Consideraciones éticas	38
3.7	Procedimientos	38
Capitulo IV		40
4	Resultados y discusión	40
4.1	Percepciones de la alta dirección, colaboradores y profesional de SST sobre los factores que facilitan o dificultan la implementación y mantenimiento del SG-SST en una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó.	40
4.2	Categorías emergentes según los resultados sobre la percepción de los diferentes roles involucrados en la implementación y el mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	47
4.3	Acciones de mejora concretas para optimizar la implementación del SG-SST en la empresa las mazamorras de Urabá.	50
5.	Conclusiones y Recomendaciones	53
Referencias		55
Anexos		58

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1	39
Ilustración 2	41
Ilustración 3	43
Ilustración 4	46

Lista de Tablas

Tabla 1.....	48
--------------	----

Lista de anexos

Anexo A. Consentimiento informado.....	¡Error! Marcador no definido.	61
Anexo C. Guion de entrevista	¡Error! Marcador no definido.	3

Resumen

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- es un conjunto de normas y procedimientos que buscan garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en Colombia. Estos estándares corresponden al conjunto de requisitos, normas y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores, contratantes, además de definir la participación de cada uno de los roles en la implementación del SG-SST

El presente ejercicio de investigación está orientado a indagar acerca de las diferentes percepciones, que tienen los roles involucrados en la implementación a su vez permitirá identificar las principales barreras que se presentan en la implementación y sostenimiento del SG-SST de una microempresa del sector alimenticio, para tener un diagnóstico claro de la situación, por tanto, la pregunta de investigación planteada es: ***¿Cuál es la percepción que tienen los diferentes roles involucrados sobre la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una empresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó?*** Comprender la percepción que tienen los diferentes roles involucrados en la implementación y el mantenimiento del SG-SST contribuirá en el cumplimiento de los estándares mínimos que dispone la ley en Colombia para dicha empresa.

Se plantea la investigación bajo un enfoque cualitativo, donde se pretende comprender la percepción que tienen los diferentes roles involucrados en la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una microempresa del sector alimenticio. Dado que las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (donde se busca explorar, describir, y luego generar perspectivas teóricas) yendo de lo particular a lo general.

En la recolección de la información se busca obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos). Para el presente ejercicio de investigación se diseñó una entrevista semiestructurada, la cual se basa en una guía de preguntas, donde el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener más información. Hernández y Mendoza (2018) Por medio de la aplicación de esta técnica, la investigación pretende obtener información de la percepción de cada uno de los entrevistados sobre la implementación del SG-SST

Este estudio tiene un alcance descriptivo - explicativo, en cuanto busca indagar sobre las percepciones que tienen los roles involucrados en la implementación del SG-SST para encontrar posibles debilidades en la implementación del sistema, pues Sampieri (2014) sustenta que los estudios explicativos se adentran en una comprensión más profunda que simplemente describir conceptos, fenómenos o establecer relaciones entre ellos. Este enfoque se orienta hacia la búsqueda de las causas subyacentes de los eventos y fenómenos tanto en el ámbito físico como en el social

Palabras clave: Sistema, gestión, seguridad y salud en el trabajo, roles, percepción

Abstract

The Occupational Safety and Health Management System (SG-SST) is a set of rules and procedures designed to guarantee the safety and health of workers in Colombia. These minimum standards correspond to the set of requirements, rules and procedures that must be complied with by employers and contractors, and define the participation of each of the roles in the implementation of the SG-SST.

This research exercise is oriented to investigate the different perceptions of the roles involved, in turn it will allow to identify the main barriers that are present in the implementation and maintenance of OSH of many MSMEs in the food sector, in order to have a clear diagnosis of the situation. Therefore, the research question posed is: What is the perception of the different roles involved in the implementation and maintenance of the Occupational Safety and Health Management System of a food sector company in the municipality of Apartadó? Understanding the perception of the different roles involved in the implementation and maintenance of the Occupational Health and Safety Management System of a micro-enterprise in the food sector in the municipality of Apartadó will contribute to minimizing the low compliance with the minimum standards of the SG-SST required by law in Colombia.

The research is based on a qualitative approach, which aims to understand the perception of the different roles involved in the implementation and maintenance of the Occupational Health and Safety Management System of a micro-enterprise in the food sector. Because qualitative research is based more on an inductive logic and process (where one seeks to explore, describe, and then generate theoretical perspectives) going from the particular to the general.

The gathering of information consists of obtaining the perspectives and points of view of the participants (their emotions, priorities, experiences, meanings and other rather subjective aspects).

This study has a descriptive-explanatory scope, as it seeks to investigate the perceptions of the roles involved in the implementation of SG-SST to find possible causes in the percentage of system implementation, as Sampieri (2014) states: “Explanatory studies go beyond the description of concepts, phenomena or the establishment of relationships between concepts; that is, they are aimed at answering the causes of physical or social events and phenomena. ”

Keywords: System, management, safety and health at work, roles, perception

Introducción

El presente ejercicio de investigación está orientado a indagar acerca de las diferentes percepciones, de los roles involucrados sobre la implementación y mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas, a su vez , permitirá identificar las principales barreras de dicho sistema en la empresa seleccionada, para tener un diagnóstico claro de la situación, por tanto, la pregunta de investigación planteada es: ***¿Cuál es la percepción que tienen los diferentes roles involucrados sobre la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una empresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó?*** Comprender la percepción que tienen los diferentes roles involucrados en la implementación del sistema en una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó, contribuirá en la minimización del bajo cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST que dispone la ley en Colombia. Dicho ejercicio se llevará a cabo bajo una metodología cualitativa, con un alcance descriptivo - explicativo, en cuanto busca indagar sobre las percepciones que tienen los roles involucrados en la implementación del SG-SST para encontrar posibles causales en la implementación del sistema, pues Sampieri et al. (2014) sustenta que los estudios explicativos se adentran en una comprensión más profunda que simplemente describir conceptos, fenómenos o establecer relaciones entre ellos. Su enfoque se orienta hacia la búsqueda de las causas subyacentes de los eventos y fenómenos tanto en el ámbito físico como en el social

Para tal fin se diseñó una entrevista semiestructurada, la cual se basa en una guía de preguntas, donde el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener más información. Hernández y Mendoza (2018) Por medio de la aplicación de esta técnica, la investigación pretende obtener información de la percepción de cada uno de los entrevistados sobre la implementación del SG-SST

Capítulo I

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- es un conjunto de normas y procedimientos que buscan garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en Colombia. Su implementación es obligatoria para todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector. El objetivo del SG-SST es prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Conocer la historia de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia se remonta al siglo XX en 1905, Rafael Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país (Lizarazo et al., 2011) después de esta ley se expidieron otras que promulgaban los derechos laborales de ellos trabajadores.

En la actualidad, el país dispone de un extenso conjunto de reglas y regulaciones relacionadas con la seguridad y la salud en el entorno laboral. Estas normas tienen su origen en la Constitución Política de 1991, así como en diversas leyes, decretos, resoluciones, circulares, sentencias y ordenanzas. Todas estas disposiciones tienen como objetivo asegurar la protección y el bienestar de las personas mientras realizan sus labores ocupacionales. Todas las empresas públicas y privadas, sin importar su tamaño o el número de empleados, que estén involucradas en actividades económicas, deben establecer y aplicar un Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a garantizar la seguridad y el bienestar en el entorno laboral. El propósito principal de este sistema es promover condiciones de trabajo seguras y saludables. Esto se logra proporcionando un marco que permite a la

organización identificar y gestionar los posibles riesgos relacionados con la salud y la seguridad. Además, se busca disminuir la posibilidad de accidentes, cumplir con las leyes vigentes y mejorar en general el desempeño. Cada actualización de las normativas conlleva nuevos requisitos y exclusiones de las versiones anteriores, con el objetivo último de proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

Colombia ha experimentado una evolución significativa en su legislación en materia de SST, con cambios en enfoques, nombres y normativas, enfrentando desafíos en la implementación y la interpretación de los estándares. La adaptación y mejora continua siguen siendo elementos clave en este proceso.

Así en el 2012 se promulga la Ley 1562, cambiando términos como sistema general de riesgos profesionales a sistema general de riesgos laborales, y salud ocupacional por SST. Posteriormente el Decreto 1443 de 2014 estableció la normativa para la implementación del SG-SST. La transición al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implicaba cambios no solo en la nomenclatura, sino también en la cultura organizacional, con plazos diferenciados para empresas grandes y pequeñas, lo que generó desafíos. Las dificultades incluyeron el costo, la resistencia al cambio en las empresas pequeñas y la falta de claridad en ciertos aspectos normativos.

La normativa fue posteriormente consolidada en el **Decreto único del sector trabajo** (2015, Decreto 1072, Colombia), que estableció los estándares para el SG-SST, aunque la interpretación de estos estándares a menudo variaba según el evaluador, lo que llevó al gobierno a determinar estándares progresivos para garantizar la calidad en el Sistema General de Riesgos Laborales, estos son de obligatorio cumplimiento y las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un SG-SST. Por tanto, el incumplimiento en la implementación de este da origen a sanciones económica. Se han establecido multas que pueden llegar hasta los 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes, según los artículos 2.2.4.11.1 al 2.2.4.11.13 del decreto en mención. Estas multas son graduales, de acuerdo con la gravedad de la infracción. sin embargo, se puede observar como en la actualidad la

implementación del SG-SST en las empresas es relativamente bajo por múltiples razones, y aunque con el pasar del tiempo cada vez es más notorio los avances y evolución que tiene el tema de la seguridad y salud en el trabajo, para algunos sectores o segmentos de la industria laboral el tema es irrelevante.

En términos generales, la implementación del SG-SST en Colombia ha sido un proceso gradual y complejo para muchas empresas. Aunque la mayoría han tomado medidas para implementar el SG-SST, aún existen desafíos en cuanto a la implementación de medidas preventivas, la revisión y mejora continua del sistema; Convirtiéndose en un desafío para cualquier compañía, pero especialmente para las micro y medianas empresas (MIPYMES) que tienen menos recursos y experiencia en este campo.

A nivel global, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) representan una parte significativa de la fuerza laboral, lo que ha generado un creciente interés en la forma en que gestionan la seguridad y la salud en el trabajo. No obstante, las PYMES se enfrentan a obstáculos significativos para cumplir con los estándares de seguridad y salud laboral debido a las limitaciones de recursos. La falta de recursos financieros impide que estas empresas puedan invertir en soluciones avanzadas para la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Roa, 2017). Además, existe inquietud acerca de la insuficiente supervisión y control gubernamental destinados a asegurar que estas empresas cumplan con las normativas y requisitos del Sistema

La implementación del SG-SST en las MIPYMES puede ser un proceso difícil y costoso, y requiere un compromiso especial de la alta dirección y el personal de la empresa. Por tal razón, Es fundamental comprender y abordar las barreras específicas que enfrenta la empresa para lograr una implementación exitosa.

Es importante destacar que la implementación del SG-SST es una responsabilidad compartida que involucra diferentes roles dentro de la organización, cada uno con responsabilidades específicas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, adicionalmente requiere un compromiso constante y una participación activa de cada una de las partes para lograr una cultura segura y saludable

en el lugar de trabajo; El Decreto 1072 de 2015, en el contexto de Colombia, regula varios aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (SST). Su propósito principal es establecer las normas reglamentarias para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el país. A continuación, se detallan algunos de los propósitos clave de este decreto: estándares de cumplimiento en relación al SG-SST. Estos estándares corresponden al conjunto de requisitos, normas y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores y contratantes, y define la participación de los siguientes roles en la implementación del SG-SST, **alta dirección, la cual tiene** la responsabilidad de liderar y promover la implementación del SG-SST en la organización, además debe proporcionar los recursos necesarios para que se lleve a cabo el sistema, garantizar la participación activa de los trabajadores y supervisar el cumplimiento de las políticas y objetivos establecidos, el **Coordinador del SG-SST** es el encargado de coordinar la implementación del SG-SST en la organización, su responsabilidad es asegurarse de que se cumplan las actividades planificadas, hacer seguimiento a los objetivos y verificar que se cumpla con la normatividad establecida.

Por otro lado, se encuentran los **trabajadores que** tienen la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos establecidos en el SG-SST, participar en las actividades de capacitación y comunicar los riesgos laborales identificados al COPASST y a la empresa.

Sin embargo, la percepción de estos roles frente a la implementación del (SG-SST) como herramientas y estrategias que buscan prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales en las empresas, puede variar según la cultura organizacional y la comprensión individual de los mismos, lo cual hace que su implementación pueda verse obstaculizada por diferentes barreras que dificultan su aplicación efectiva.

Por tanto, la presente investigación pretende responder al interrogante; cuál es la percepción que tienen los diferentes roles involucrados en la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una microempresa del sector alimenticio del municipio de

Apartadó. Lo cual permitirá tener un diagnóstico claro de la situación y de este modo sugerir que se tomen medidas pertinentes para superarlas, con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y la prosperidad de las empresas.

1.2 Formulación del problema

El presente ejercicio de investigación está orientado a indagar acerca de las diferentes percepciones, de los roles involucrados, a su vez permitirá identificar las principales barreras que se presentan en la implementación y sostenimiento del SG-SST de muchas MIPYMES, para tener un diagnóstico claro de la situación, por tanto, la pregunta de investigación planteada es **¿Cuál es la percepción que tienen los diferentes roles involucrados en la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó?**

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Comprender la percepción que tienen los diferentes roles involucrados sobre la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa las mazamoras de Urabá del municipio de Apartadó

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar las percepciones que tienen la alta dirección, colaboradores y profesional de SST sobre los factores que facilitan o dificultan la implementación y mantenimiento del SG-SST en la empresa las mazamorras de Urabá del municipio de Apartadó.

Clasificar las categorías emergentes en los resultados relacionados con la percepción de cada uno de los roles entrevistados participantes en la implementación y el mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Proponer acciones de mejora concretas para optimizar la implementación del SG-SST en la empresa, orientadas al fortalecimiento de la seguridad y salud en el entorno laboral.

1.4 Justificación

Este proyecto de investigación comprende y aplica a la línea de investigación fundamentada en la gestión de organización y gerencia de la seguridad en el trabajo, enfocada principalmente a los temas de factores organizacionales, beneficiando a la ciencia de la salud ocupacional y los profesionales del área, puesto que por medio de los resultados obtenidos se tendrá la posibilidad de realizar actividades de intervención o metodologías estratégicas que permitan un sistema de gestión efectivo en las organizaciones.

Todas las empresas, sin importar cuántos empleados tengan o la naturaleza de su actividad comercial, deben establecer y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema sigue un enfoque lógico y progresivo, basado en la constante mejora. Engloba aspectos como la formulación de políticas, la organización, la planificación, la implementación, la evaluación, las auditorías y las medidas de mejora. Su propósito es prever, identificar, evaluar y gestionar los riesgos que puedan poner en peligro la seguridad y la salud de los empleados de la organización.

Garantizar las condiciones de seguridad y bienestar laboral en los trabajadores deben ser prioridad para toda organización. La efectiva implementación de un SG-SST involucra principalmente como actores externos a las Administradoras de Riesgo que deben brindar apoyo gratuito para la capacitación e implementación del sistema laboral y los profesionales salubristas como responsables de proceso. A nivel interno es de suma importancia la participación y el compromiso de la alta dirección y los empleados.

Ahora bien, desde las experiencias vivenciales de los profesionales del área se presenta un común denominador y es que se ha naturalizado el bajo o incumplimiento ineficaz del SG-SST en las medianas y pequeñas empresas, aludiendo a diferentes razones y responsabilizando a los diferentes roles involucrados.

El presente estudio tiene como propósito fundamental la percepción que tienen los diferentes roles involucrados en la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (empleador, colaboradores y profesional responsable) de la empresa Las mazamoras de Urabá del municipio de Apartadó, se pretende contribuir en la minimización del bajo cumplimiento de los estándares del SG-SST que dispone la ley.

Dado que la empresa donde se realizará el estudio ha facilitado el acceso a los trabajadores, y se cuenta con la disposición de la alta gerencia y los profesionales del área, se facilita la ejecución del proyecto, es viable en cuanto se pretende brindar información valiosa y a partir del análisis de estos resultados se puedan establecer las diferentes acciones de mejora para todos los niveles de la organización contribuyendo de manera significativa en el bienestar de los colaboradores y el desempeño efectivo de la empresa.

Capítulo II

2 Marco Referencial

El marco de referencia de la presente investigación está orientado, en primer lugar, a realizar un rastreo bibliográfico de investigaciones relacionadas con el tema de estudio, contempla una breve contextualización sobre las MIPYME, un abordaje de lo que concierne a la percepción como proceso mental, la conceptualización correspondiente sobre el SG-SST, y finalmente se consideraran unos elementos de orden internacional y nacional haciendo énfasis en el ordenamiento jurídico.

2.1 *Antecedentes*

2.1.1 *A nivel Internacional*

Es menester conocer qué investigaciones se han llevado a cabo relacionadas con el tema de estudio del presente trabajo, ya que sus resultados y conclusiones pueden ser un aporte valioso en la construcción de nuevos conocimientos, al realizar un rastreo bibliográfico de investigaciones se logró encontrar a nivel internacional un estudio que determina el bajo nivel de desempeño social interno y gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas ecuatorianas a través de las declaraciones de la población trabajadora titulado “Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas” El estudio contó con un alcance descriptivo de diseño transversal, utilizando la información procedente de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de marzo de 2018, realizada en las principales zonas urbanas y rurales de las provincias más representativas del Ecuador, con un muestreo no probabilístico, bajo los criterios de: personas mayores de 15 años que refieren estar ocupados, asalariados, con relación de dependencia, afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del sector privado formal y pertenecientes a todas las actividades económicas. Los resultados arrojaron un conocimiento a cerca del

panorama actual de la materia, imposibilitando, a corto y mediano plazo, llegar a la deseada cultura de seguridad y ética de empresas saludables en el Ecuador. (Suasnavas et al, 2019).

También se encontró en el mismo país (Ecuador) un estudio realizado por Franklin Cristóbal Pacheco Fabara, en el año 2022, el cual tiene por título “El Valor de la percepción del trabajador en el marco de la gestión de seguridad y salud en el trabajo” Este tiene como propósito identificar el valor de la percepción del trabajador respecto a las demás partes interesadas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST). Para lo cual se empleó un método: exploratorio, descriptivo y comparativo, mediante el uso de una ficha de ordenamiento documental, que permitió encontrar los siguientes resultados: sobre los valores ponderados de las diferentes partes interesadas, los mismos que otorgaron prioridad a los sujetos de protección o el sujeto de la acción de la GSST, los trabajadores, sobre el accionar de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, contando con cuatro variables de decisión: Demanda de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, interés por la gestión de SST, participación en la gestión de SST y quienes son los receptores de la gestión de SST. Las conclusiones a las que llegó el autor indican que la investigación permitió obtener un modelo para el cálculo del valor de la percepción de las partes interesadas de manera técnica y asertiva.

2.1.2 A nivel Nacional

Se realizó una investigación enfocada en indagar la perspectiva de los empleados sobre la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía Constructora Duran Ocampo S.A., localizada en el departamento de Antioquia, Colombia, durante el año 2021. Este estudio empleó un enfoque cuantitativo con un análisis descriptivo, empleando una encuesta como herramienta para recopilar datos y un muestreo no probabilístico. Los resultados del estudio revelaron aspectos positivos en la empresa constructora, así como áreas susceptibles de mejora. Por ejemplo, se evidenció que el 100% de los empleados reconoce el sistema de seguridad y salud en el trabajo, pero un

16.7% no pudo identificar a ningún empleado asociado a dicho sistema. Asimismo, se detectó una correlación entre algunas dimensiones evaluadas, como la relación entre la confianza y la participación de los trabajadores en el SG-SST, en relación con la percepción acerca de la importancia de la calidad de los equipos de trabajo y su influencia en la percepción de seguridad por parte de los empleados.

(Galeano, 2021)

En el mismo contexto, se analiza una investigación que detalla el nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas situadas en el departamento de Antioquia, Colombia, y los factores que influyen en este proceso. El estudio se llevó a cabo como un enfoque transversal, incluyendo 73 empresas con más de 50 empleados involucrados en la implementación del programa. Se utilizaron 65 entrevistas y 73 listas de control para evaluar y revisar los procesos.

Los resultados revelaron que las empresas estaban cumpliendo de manera moderada con el modelo de gestión en seguridad y salud en el trabajo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El componente con mayor avance fue el relacionado con la Organización (87%), mientras que el de menor progreso fue el componente de Política (67%). Los directivos consideraron que la razón detrás de esta implementación moderada se debía al limitado compromiso de los jefes de área y a la falta de recursos económicos.

En su mayoría, la gestión de riesgos se centró en el cumplimiento legal para evitar sanciones y en la documentación de procesos, con poca atención a la implementación de controles efectivos que redujeran las fuentes de accidentes laborales. En resumen, se concluyó que la gestión de la salud laboral carecía de enfoque estratégico (Vega, 2017)

De orden local no se hallaron investigaciones relacionadas con el tema de estudio. Todas las investigaciones revisadas ponen en evidencia la gran brecha que existe entre el conocimiento que se tiene a cerca de la política o normatividad para la implementación del SG-SST y el bajo porcentaje de

cumplimiento de este, teniendo un alto porcentaje de responsabilidad en cada uno de los roles involucrados.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Las MIPYME

En Colombia el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 presenta una definición de empresa a "toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, en el área rural o urbana" pero a su vez contempla unos criterios de acuerdo con el número de trabajadores totales, valor de ventas brutales anuales y al valor de activos totales, para categorizarlas en los respectivos tamaños (MIPYME) descritos a continuación:

- **Microempresa:** es aquella donde el personal no supera a 10 trabajadores. Los activos totales son inferiores a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes, dentro de los cuales no se suma la vivienda familiar.
- **Pequeña Empresa:** es aquella donde el personal está entre 11 y 50 trabajadores. Los activos totales son mayores a 501 y menores a 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- **Mediana Empresa:** es aquella donde el personal está entre los 51 y 200 trabajadores. Los activos totales tienen un valor de 5001 a 30000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

2.2.2 Seguridad y salud en el trabajo

Según el Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales. Rubio (2015) se describen los siguientes conceptos:

Desde la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales, que encuentra su máxima expresión en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, conocida como LPRL, es esencial concebir el trabajo como un conjunto de actividades organizadas socialmente, que generalmente se realizan en un entorno que no es natural ni está en armonía con aspectos biológicos, psicológicos ni sociales. Así desde una perspectiva orgánica, los riesgos en el entorno laboral pueden surgir por la interacción entre las personas y elementos mecánicos, como máquinas con partes móviles o herramientas afiladas. También pueden derivar de factores físicos, como ruidos, vibraciones, presiones anormales, radiaciones y condiciones climáticas extremas. Los factores químicos, como polvos, humos, aerosoles, vapores, y los factores biológicos, como microorganismos como virus, bacterias y hongos, también contribuyen a estos riesgos.

Desde una perspectiva psicológica, los desafíos pueden originarse debido a aspectos organizativos, como horarios extenuantes, rutinas monótonas, cargas de trabajo físicas y mentales intensas, factores que dificultan la concentración y la responsabilidad.

Socialmente, las condiciones laborales pueden generar tensiones debido a la dinámica de las relaciones dentro de la organización. Esto incluye relaciones con superiores y subordinados, compañeros de trabajo, proveedores y clientes. Además, factores como la integración en grupos formales o informales, el prestigio asociado a la labor desempeñada y la burocracia en las comunicaciones pueden influir en los riesgos laborales.

Pasando a la conceptualización de lo que es la seguridad y salud en el trabajo, la guía técnica de riesgos laborales publicada por el ministerios de trabajo la define como “La disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” Es importante mencionar que cuando se habla de salud en el trabajo o seguridad laboral, dicho concepto se puede definir como lo plantea Matabanchoy, S. (2012)

Se hace referencia al estado o las condiciones de seguridad física, mental y social en los que los trabajadores se encuentran en sus lugares de empleo, con el propósito de anticipar medidas de control destinadas a promover su bienestar y disminuir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes.

Con esto, se ha desarrollado la disciplina de 'salud laboral' o 'salud en el trabajo', que se ha convertido en una rama especializada de la medicina, también conocida como medicina del trabajo. Sin embargo, al mismo tiempo, esta se considera un componente más del concepto global de la salud de la persona

De esta manera la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la prevención y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades, minimizando los riesgos que se puedan presentar en perjuicio de la salud, así como la ubicación del trabajador en un puesto acorde a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.

Teniendo en cuenta que todas las empresas independientemente de a qué categoría corresponda, o qué tamaño tenga, se ve enfrentada a factores internos y externos que ponen en riesgo y afectan sus objetivos, incluyendo el recurso humano, nace la necesidad de gestionar el riesgo ocupacional, mitigando los riesgos existentes en el desarrollo de las actividades, de forma que se reduzcan los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y las pérdidas asociadas a la actividad profesional. Al lograrlo las empresas consiguen incrementar la productividad. (Rodríguez y Tabares, 2018).

Todo lo anterior para llegar al punto de definir lo que es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo con la guía técnica desarrollada por el Ministerio de trabajo, es un proceso lógico que consta de etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). La implementación del SG -SST es de suma importancia en cualquier entorno laboral, proporciona un marco estructurado para prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y promover un entorno de trabajo seguro y saludable. La seguridad y la salud de los trabajadores son aspectos fundamentales para el bienestar de la fuerza laboral y el éxito de las empresas

Ahora bien, la guía no sólo define los conceptos relacionados con el tema de SG-SST, sino que establece la ruta de implementación de éste en las empresas, especifica las obligaciones de los empleadores más allá de solo garantizar la protección de sus trabajadores teniendo que definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo, rendir cuentas sobre la actividad económica de la empresa, dar cumplimiento a la normatividad vigente, establecer el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, generar participación por parte de los trabajadores en todas las situaciones de la empresa, asignar y comunicar las responsabilidades a sus encargados, definir y asignar los recursos financieros, técnicos y de personal necesario para la realización de las actividades, gestionar los riesgos y peligros de la empresa según los puestos de trabajo y direccionar e integrar los aspectos sobre SST al conjunto de sistemas de gestión de la empresa, además en los procesos, procedimientos y en todas las decisiones de la misma (Galeano, 2022)

Cuando se habla del del SG-SST, no solo se hace referencia al empleador y trabajador, sino a todos los roles involucrados que de una manera u otra tienen una participación y responsabilidades en la implementación del sistema, es así como lo plantea el decreto 1072 de 2015, decreto único del sector trabajo, el Ministerio de Trabajo, establece los estándares de obligatorio cumplimiento con relación al SG-SST. Estos estándares corresponden al conjunto de requisitos, normas y procedimientos que debe cumplir los empleadores y contratantes, y define la participación de los siguientes roles en la implementación del SG-SST:

Alta dirección: la cual tiene la responsabilidad de liderar y promover la implementación del SG-SST en la organización, además debe proporcionar los recursos necesarios para que se lleve a cabo el sistema, garantizar la participación activa de los trabajadores y supervisar el cumplimiento de las políticas y objetivos establecidos.

Coordinador del SG-SST: es el encargado de coordinar la implementación del SG-SST en la organización, su responsabilidad es asegurarse de que se cumplan las actividades planificadas, hacer seguimiento a los objetivos y verificar que se cumpla con la normatividad establecida.

Los trabajadores: son los que tienen la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos establecidos en el SG-SST, participar en las actividades de capacitación y comunicar los riesgos laborales identificados al COPASST y a la empresa.

Un aspecto clave en la implementación del sistema tiene que ver también con el liderazgo que asumen los diferentes líderes de área dentro de la empresa, en este sentido fomentar el liderazgo en el campo de la seguridad y salud en el trabajo es fundamental para alcanzar los objetivos de manera colaborativa, ya que el liderazgo contribuye al desarrollo del equipo en su totalidad. Es necesario promover la motivación en relación con la prevención de riesgos laborales, reconociendo al empleado como un individuo con la capacidad de establecer una conexión positiva con su líder (Torres, 2019).

Un liderazgo sólido no solo guía y dirige, sino que también inspira y empodera a los miembros del equipo para contribuir al éxito del grupo, por ello la necesidad de estimular la motivación en relación con la prevención de riesgos laborales, reconociendo que la prevención de riesgos no es solo una cuestión de cumplimiento de normativas, sino que también implica involucrar a los colaboradores en un nivel humano, de esta manera cada líder de área debe crear un entorno donde los colaboradores se sientan valorados, motivados y responsables en el ámbito de la seguridad laboral

Ahora bien, es necesario un mayor abordaje del **Decreto único del sector trabajo** (2015, Decreto 1072, Colombia), con relación a los títulos, capítulos y artículos directamente implicados con la presente investigación. Uno de ellos es el capítulo 5, en su artículo 2.2.4.6.5. contempla que el empleador o contratante debe crear una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por escrito, que forme parte de las políticas de gestión de la empresa y se aplique en todos sus lugares de trabajo y a todos sus

empleados, independientemente de su tipo de contrato o relación laboral, incluyendo a contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, siguiendo la normativa vigente.

Así mismo el capítulo 6, en sus artículos 2.2.4.6.8 establece que los empleadores tienen la obligación de asignar recursos financieros, técnicos y personal para la implementación y gestión eficaz de medidas de prevención y control de riesgos en el lugar de trabajo. Esto garantiza que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo, así como los comités correspondientes, puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Por su lado, el artículo 2.2.4.6.11 requiere que todos los empleadores, sin importar su nivel de riesgo o el número de empleados, brinden capacitación sobre riesgos laborales a sus trabajadores y desarrollen programas de prevención y promoción de la salud.

En cuanto a los artículos 2.2.4.6.23 y 2.2.4.6.24 establecen las pautas clave para prevenir y controlar riesgos laborales. Estos artículos detallan las acciones que deben tomarse para evitar accidentes y enfermedades laborales, haciendo hincapié en que la eliminación de peligros y riesgos es la medida prioritaria. En resumen, estos artículos enfatizan la importancia de implementar medidas efectivas para garantizar la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.

No se puede desconocer que la eficacia de un sistema de gestión puede decaer con el tiempo, pero si se implementa adecuadamente todos los requisitos de mejora continua que establece la ISO 45001, se pueden obtener resultados positivos y el sistema mostrará su verdadero potencial. Mojica (2019)

2.2.3 La percepción

Teniendo en cuenta que el interés del presente estudio es indagar acerca de la percepción que tienen los diferentes roles involucrados en la implementación del SG-SST, es necesario definir lo que

comprende la percepción, entendido como un proceso mental de extracción y selección de información relevante encargado de generar un estado de claridad y lucidez consciente que permita el desempeño dentro del mayor grado de racionalidad y coherencia posibles con el mundo circundante (Oviedo, 2004)

Por su lado la Gestalt define la percepción como una tendencia al orden mental. Inicialmente, la percepción determina la entrada de información; y en segundo lugar, garantiza que la información retomada del ambiente permita la formación de abstracciones (juicios, categorías, conceptos, etc). En este orden de ideas, la percepción es la que nos permite dar orden y significado a la información captada por los sentidos.

2.2.4 Marco Legal

La implementación del SG-SST se encuentra enmarcada bajo una normatividad nacional e internacional, para lo cual el congreso de la república dispone:

La ley 09 de 1979 expedida por el congreso de la república: Por la cual se dictan Medidas Sanitarias” -establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

Decreto 614 1984 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

La Constitución política de 1991 en su artículo 25 define el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Resolución 1016 de 1996: Requiere que las organizaciones, adopten la implementación de los programas de salud ocupacional que deben ser desarrollados a nivel nacional por los patronos o

patronos en el ámbito de los programas de seguridad y salud ocupacional, con énfasis en la gestión de los riesgos y peligros organizacionales.

Ley 590 del 10 de julio de 2000. "Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa".

Resolución 2646 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de estas.

Resolución 3205 del 28 de noviembre 2008. Por la cual se reglamentan las funciones de los Consejos regionales de las Mipymes y se fijan directrices para su organización y funcionamiento.

Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 1443 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

Decreto 1072 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Establece directrices para la identificación de riesgos y evaluación de peligros en el entorno laboral. De acuerdo con esta normativa, los empleadores o contratantes deben seguir un método sistemático que abarque todas las actividades internas y externas, así como maquinaria, equipos y lugares de trabajo para detectar peligros y valorar los riesgos relacionados con la seguridad y salud

laboral. Esto les permite priorizarlos y establecer los controles necesarios, incluyendo evaluaciones ambientales si son requeridas. Además, el decreto resalta la importancia de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de salvaguardar y fomentar la salud de los trabajadores y contratistas. Para lograr este propósito, se recomienda instaurar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). En resumen, la normativa tiene como objetivo asegurar la seguridad y la salud en el entorno laboral mediante la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas adecuadas.

Resolución 0312 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Los procesos que contempla la norma ISO 45001, en relación con la consulta y participación de los empleados, siendo uno de los factores claves para el éxito de un sistema de gestión y, por lo tanto, deberá alentarse, mediante la comunicación bidireccional. Identificación de peligros, que debe ser continua y proactiva, además deberá contar con la participación de todos los implicados. Mojica (2019)

La normatividad legal vigente incluida en el presente trabajo de investigación está basada principalmente en directrices relacionadas con implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y, hacen referencia principalmente a: responsables del diseño, ejecución, función de las administradoras de riesgos laborales, normas únicas para el sector trabajo y estándares mínimos de cumplimiento, necesarias para la investigación en curso y referente para evaluar el nivel de cumplimiento en las empresas legalmente constituidas en el territorio nacional.

Capítulo III

3 Diseño metodológico

3.1 *Enfoque y alcance*

Se plantea la investigación bajo un enfoque cualitativo, donde se pretende comprender la percepción que tienen los diferentes roles involucrados en la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó. Dado que las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (donde se busca explorar, describir, y luego generar perspectivas teóricas) yendo de lo particular a lo general (Sampieri, 2014)

La recolección de la información consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos).

Este estudio tiene un alcance descriptivo - explicativo, en cuanto busca indagar sobre las percepciones que tienen los roles involucrados en la implementación del SG-SST para encontrar posibles causales en el porcentaje de la buena o inadecuada implementación del sistema, pues Sampieri (2014) plantea “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos, fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales”

3.2 *Población y muestra*

En concordancia con lo anterior según Tamayo (2012) la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Partiendo de esta información la población objeto de estudio para el caso, está definida y orientada a una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó, es de resaltar que en su mayoría estas están constituidas entre 1 y 50 empleados, donde se estructuran las siguientes áreas: recepción, administrativa, producción y despacho.

Para el caso, las Mazamoras de Urabá, es un modelo empresarial, enfocado a la fabricación tecnificada y con calidad, de productos alimenticios típicos a base de maíz y banano, con un modelo de comercialización y distribución propio, basado principalmente en el desarrollo de tiendas gastronómicas en la región de Urabá, símbolo de la transformación de vidas y territorio, expresada en una marca región, embajadora de sabor, cultura y tradición. Cuenta con 13 tiendas en los municipios de Apartadó, Carepa, Chigorodó, Turbo y Necoclí, generando empleo directo a 57 personas, principalmente mujeres cabeza de familia y jóvenes, bajo una gran apuesta social, la generación de empleo para la existencia.

Actualmente la empresa cuenta con 8 registros de marca ante la superintendencia de industria y comercio entre nombres de productos, logo símbolos y marcas figurativas. Las tiendas al igual promueven la cultura local con la comercialización de artesanías típicas de la región, elaboradas por mujeres indígenas y mujeres cabeza de familia

Por otro lado, al hablar de muestra, Bernal (2000) la define, como la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la que se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio. Para el presente estudio la muestra escogida corresponde a un representante de la alta dirección, 4 colaborador de cada área, dependiendo de la estructura de la empresa y el profesional encargado del diseño e

implementación de SG-SST, los cuales ayudaran a identificar los factores que facilitan o dificultan la implementación y mantenimiento del mismo.

3.3 *Técnica e instrumentos de recolección de la información*

La técnica e instrumento de recolección de la información, se centra en una entrevista, teniendo en cuenta que esta se categoriza en estructurada, semiestructurada y no estructurada o abierta, para este caso se diseñó una entrevista semiestructurada, la cual se basa en una guía de preguntas, donde el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información. Hernández et al. (2018) Por medio de la aplicación de esta técnica, la investigación pretende obtener información de la percepción de cada uno de los entrevistados sobre la implementación del SG-SST. Se presenta como anexo el avance del guion de la entrevista.

3.4 *Método para el análisis de la información*

Los datos obtenidos serán agrupados de acuerdo con las categorías que resulten, en una matriz, para posteriormente ser analizados. La técnica que se utilizará para el procesamiento de la información será el Análisis de contenido, definida por Hernández et al (2014). Como: “Una técnica para estudiar cualquier tipo de tipo de comunicación de una manera “objetiva” y sistemática, que cuantifica los mensajes o contenidos en categorías y subcategorías, y los somete a análisis estadístico” (p.251).

3.5 *Categorías*

Las categorías en una investigación cualitativa desempeñan un papel esencial en la interpretación y análisis de los datos. Se emplean para detectar patrones, tendencias y relaciones en la información recolectada. En este tipo de investigación, se trabajan con las categorías que surgen a partir del análisis de los objetivos específicos, utilizando una matriz categorial, para el caso emergen: mejora

continua basado en la gestión de riesgos y la calidad, prevención de riesgos, capacitación, cumplimiento del SG-SST y empoderamiento

3.6 Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta que las consideraciones éticas pretenden fomentar el avance del conocimiento, la comprensión y mejora continua de la condición humana, y el progreso de la sociedad; consideramos que los métodos y herramientas empleados para el desarrollo de esta investigación, cumplen con los principios éticos propios del análisis cualitativo, entre estos el conocimiento como producción constructiva e interpretativa y la significación de la singularidad; adoptando los fundamentos éticos de: consistencia, relevancia, factibilidad, viabilidad y la aplicabilidad.

3.7 Procedimientos

Inicialmente se estructura un plan de trabajo en relación del ejercicio investigativo que consta de varias fases:

Primera fase: se define el tema, de este modo se determina investigar a cerca de la Percepción sobre la implementación y el mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó, se indaga sobre los antecedentes del problema, se formulan los objetivos de la investigación y el listado de temas en referencia a su desarrollo.

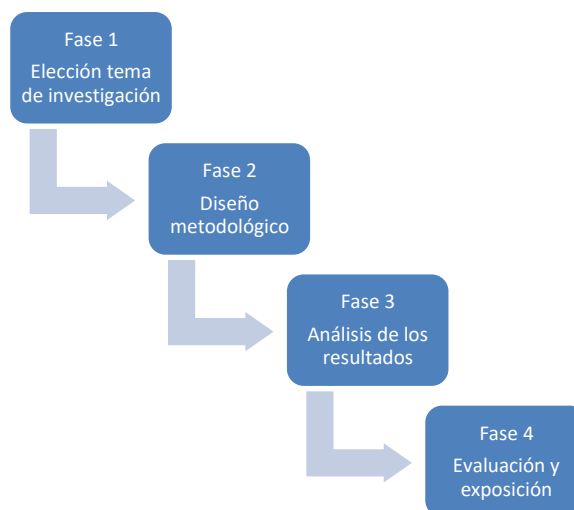
Segunda fase: se estructura el diseño metodológico, el cual enmarca la dimensión del alcance, método y recolección de la información, elección de la técnica (entrevista semiestructurada) seguidamente se diseña el instrumento (guía de preguntas) donde se procede a solicitar el respectivo permiso en la empresa a través de una carta formal, seguidamente se aplica las entrevistas.

Tercera fase: para este momento se realiza el análisis de los resultados, organizando la información recopilada en las entrevistas, se analizaron cada una de las respuestas dadas por los entrevistados apoyadas en autores para así, realizar las conclusiones acordes con toda la información recopilada en el trabajo de campo.

Cuarta Fase: Evaluación del trabajo investigativo, para dicha evaluación, se presenta oficialmente el proyecto al equipo de expertos y se comparten los resultados con la comunidad educativa mediante una presentación en la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Ilustración 1

Diagrama de flujo del estudio



Capítulo IV

4 Resultados y discusión

Una vez se realiza el proceso de recolección de la información, se lleva a cabo un análisis secuencial basado en categorías y subcategorías de datos utilizando una matriz categorial, lo que se convierte en un paso esencial para alcanzar los objetivos establecidos en el estudio, a continuación, se presentan los resultados con relación a cada uno de los objetivos planteados

4.1 Percepciones de la alta dirección, colaboradores y profesional de SST sobre los factores que facilitan o dificultan la implementación y mantenimiento del SG-SST en una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó.

Para dar respuesta al objetivo número uno, se presenta la descripción de las percepciones de cada uno de los roles empezando por la alta gerencia, luego la profesional del área de SST y por ultimo los operarios y representantes de cada una de las áreas.

Ilustración 2

Percepción de la Alta Dirección



Los resultados obtenidos en la entrevista realizada a la alta dirección de la empresa, en cabeza de la Gerente y de acuerdo con la percepción que tiene esta acerca del funcionamiento y cumplimiento del SG-SST está relacionada según la figura gráfica 2. Con los siguientes aspectos: en primer (1) lugar se abordó la “Cultura y autocuidado”. En este sentido el SG-SST se enfoca en promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo en la empresa. Esto implica que la alta dirección tiene una percepción clara sobre la

importancia de la cultura de seguridad y el autocuidado de los trabajadores, lo que está en línea con los principios del SG-SST, declarados y dispuestos en el decreto 1072 del 2015, Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, dentro de los que se describe la participación de los trabajadores y el garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, entre otras. En segundo lugar, se encuentra el ítem "Empresa" El SG-SST involucra la gestión de riesgos laborales en la empresa, en este punto se resalta la importancia de que la alta dirección esté al tanto de estos aspectos y trabaje en la identificación y control de los mismos, en el tercer (3) lugar se agrupan los elementos relacionados con el "Trabajador y Manipulador", El SG-SST se centra en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores como principio fundamental. El cuarto (4) aspecto es "Sostenibilidad y Riesgo". La gestión de riesgos laborales es una parte esencial del SG-SST, y la alta dirección debe considerar la sostenibilidad de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo para garantizar la continuidad de la empresa. El quinto (5) y último aspecto mencionado es el "Sistema y la Norma", Refiriéndose a la implementación y cumplimiento de los requisitos normativos establecidos en el Decreto 1072 de 2015. El SG-SST se basa en el cumplimiento de normas y regulaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La alta dirección desempeña un papel crucial al establecer un liderazgo sólido en la promoción de la seguridad en el trabajo. Su enfoque en la sostenibilidad del sistema indica un compromiso con la continuidad de la empresa a través de la gestión de riesgos laborales, tiene claro que debe asignar los recursos necesarios para el diseño y mantenimiento del sistema, desde el tema normativo se da cumplimiento al artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación. Además, la alta dirección enfatiza que la seguridad y salud en el trabajo no es solo un tema productivo,

sino un eslabón esencial para el mantenimiento de la empresa. Esto resalta que la seguridad en el trabajo no solo es una responsabilidad legal, sino que también contribuye a la estabilidad y éxito a largo plazo de la empresa. Se deben considerar la asignación de recursos para el SG-SST como una inversión en su éxito a largo plazo. Esto no solo cumple con las obligaciones legales, sino que también protege a los empleados, reduce costos y mejora la productividad. Además, fomenta una cultura de seguridad que es esencial para el bienestar de la empresa y de sus trabajadores.

Ilustración 3

Percepciones del Profesional en SST



Los resultados de acuerdo con la entrevista realizada a la profesional del área de seguridad y salud, según la figura 2, la percepción que tiene acerca del funcionamiento y cumplimiento del SG-SST está relacionada con los siguientes aspectos: en primer (1) lugar está las Responsabilidades y el acompañamiento, segundo(2) lugar la participación, en este nivel se encontró una percepción negativa que fue la falta de conciencia, en tercer (3) lugar se tiene el cumplimiento y la conciencia, como cuarto (4) lugar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo como tal y el impacto, por último, en el quinto (5) lugar está preservar la vida y conservar la salud. Según la normatividad que para el caso es el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. El encargado del SG-SST asume la importante responsabilidad de supervisar y gestionar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa. Esto implica diseñar, implementar, administrar, coordinar y ejecutar una amplia gama de actividades destinadas a garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados. La labor del encargado es fundamental para cumplir con los requisitos y regulaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo así al bienestar y la integridad de los trabajadores. Es importante tener en consideración los aspectos negativos que emergen en algunas de las dimensiones, uno de ellos relacionado con la falta de compromiso de la alta gerencia, el poco éxito en algunos de los programas de intervención implementados, el desconocimiento, la confusión en los reportes y el tiempo relacionado con la rotación del personal hacen parte de todas las afectaciones que pueden limitar el cumplimiento e implementación del sistema.

Teniendo en cuenta lo que establece, El Decreto 1072 del 2015 el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sigue un enfoque secuencial y lógico. Este enfoque, basado en la mejora continua, abarca diversos aspectos, desde la formulación de políticas hasta la organización, la planificación, la ejecución, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora. El propósito principal de este proceso es anticipar, identificar, evaluar y controlar cualquier riesgo que pueda poner en peligro la seguridad y salud en el entorno laboral. Este enfoque integral es esencial para garantizar un ambiente

laboral seguro y saludable. Específicamente en su artículo 2.2.4.6.8, literal 9, dispone de manera las responsabilidades del empleador en cuanto a la capacitación en seguridad y salud en el trabajo. Según esta disposición, el empleador debe asegurarse de que los trabajadores reciban capacitación que se adapte a las características de la empresa. Esta capacitación debe abordar aspectos como la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con sus funciones laborales y las medidas a tomar en situaciones de emergencia. Un aspecto fundamental es que esta capacitación debe llevarse a cabo durante la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación de servicios por parte de los contratistas. Esto asegura que los empleados estén debidamente preparados para abordar los riesgos laborales de manera efectiva.

Avanzando en el análisis según los resultados se observa que la profesional responsable del SG-SST muestra una clara alineación con el enfoque definido en el Decreto 1072 del 2015, ya que enfatiza aspectos como el cumplimiento, la mitigación de riesgos, el autocuidado y la mejora continua. Esto sugiere que la empresa está adoptando un enfoque adecuado y estructurado para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con las regulaciones colombianas. En cuanto a las responsabilidades de los trabajadores y el plan de capacitación, el Decreto 1072 del 2015 (MT) establece que el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en aspectos de seguridad y salud en el trabajo, adaptada a las necesidades específicas de la empresa. Esto incluye la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la preparación para situaciones de emergencia, y se lleva a cabo durante la jornada laboral. El involucramiento activo de los empleados en la implementación y cumplimiento del SG-SST es esencial, así como asignar responsabilidades claras a los trabajadores, documentadas, puede garantizar que comprendan y se comprometan con sus roles dentro del sistema. Esto contribuye significativamente a la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable.

Ilustración 4

Percepción de los Colaboradores.



De acuerdo con el análisis de la percepción de las colaboradoras de la empresa La Mazamoras de Urabá; La empresa demuestra un compromiso positivo hacia la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través de la implementación de prácticas proactivas, como capacitaciones, vigilancia y promoción de hábitos saludables entre sus empleados. Además, la empresa se esfuerza por comunicar de manera efectiva las políticas y protocolos de SST, asegurando que todos los niveles de la organización estén al

tanto de las normas y procedimientos de seguridad. La búsqueda de mejora continua y la alineación con la norma ISO 45001 son indicativos de un enfoque en la calidad y la estandarización de los procesos de SST.

No obstante, existen desafíos y debilidades importantes que deben abordarse. La falta de compromiso por parte de los empleados y la alta rotación de personal plantean preocupaciones sobre la cultura de seguridad en la organización. La falta de recursos financieros puede limitar la inversión en seguridad, lo que incluye la adquisición de Equipos de Protección Personal (EPP) y la ejecución de medidas de seguridad necesarias. La falta de conciencia de riesgos entre algunos colaboradores también es una barrera que debe superarse.

En síntesis, aunque la empresa está comprometida con la mejora de la SST, aún enfrenta obstáculos significativos que pueden comprometer la efectividad de su sistema de SST y la seguridad de sus empleados. Para avanzar hacia un entorno laboral más seguro y saludable, la empresa debe abordar estos desafíos de manera proactiva y priorizar la promoción de una cultura de seguridad sólida, la inversión en infraestructura segura y la retención de personal capacitado. Esto contribuirá a garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados y, a su vez, mejorar la productividad y la satisfacción en el lugar de trabajo.

4.2 Categorías emergentes según los resultados sobre la percepción de los diferentes roles involucrados en la implementación y el mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Para dar respuesta al objetivo número dos se presenta una tabla con todas las categorías emergentes del análisis de las percepciones de los diferentes roles involucrados en la implementación del SG-SST.

Tabla 1

Categorías Emergentes

CATEGORÍA EMERGENTE	SUBCATEGORÍA	DESCRIPCIONES	NORMA
POLÍTICA-ENFOQUE	Dinámica Compromiso Cumplimiento Recursos Sostenibilidad comunicación	La política enfocada a la SST de la empresa según la percepción de los roles entrevistados es dinámica, se evidencia compromiso y cumplimiento en la normativa frente a los recursos necesarios para el mantenimiento del sistema a través de una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización	La política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye el pilar fundamental del Sistema de Gestión. En Colombia, el Decreto 1072 de 2015 (capítulo 2.2.4.6) enfatizó que no se trata meramente de un requisito formal o de un elemento abstracto. Por el contrario, la elaboración de la política es el factor que proporciona un propósito específico y una orientación concreta a todo el proceso de implementación del sistema.
CULTURA Y AUTOCAUIDADO	Función de los roles Prevención de Riesgos Responsabilidad Capacitación Seguimiento Constante	De acuerdo con las percepciones de cada uno de los entrevistados, coinciden en que la función de los roles en la cultura del autocuidado implica una responsabilidad compartida, donde la prevención de riesgos se convierte en un objetivo central, y esto se puede lograr a través de la capacitación y un seguimiento constante de las prácticas y hábitos del personal, permitiendo la	El Decreto 1072 define las tareas, obligaciones y funciones dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), desempeñando un papel fundamental en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su entorno laboral

		seguridad y el bienestar de todos los involucrados.	
DEBILIDADES DEL SISTEMA	Prevenición de Riesgos Roles Rotación del Personal	Las debilidades del SG-SST en la empresa, según los roles entrevistados, se han acentuado debido a la rotación constante del personal, lo que dificulta la asignación y comprensión de roles y responsabilidades clave en materia de seguridad laboral.	Las organizaciones necesitan identificar de manera ágil y precisa las áreas que requieren mejoras. Los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) son herramientas que permiten a las empresas evaluar su desempeño, detectar oportunidades de mejora y ajustar sus metas de acuerdo con una perspectiva más realista Art 2.2.4.6.19
VISIÓN - PROYECCIÓN	Acompañamiento Continuo Empoderamiento Impacto Capacitación Mejora continua	La visión que emerge de acuerdo a las entrevistas realizadas, está centrada en el acompañamiento continuo y el empoderamiento de los colaboradores en la cultura del autocuidado a través de la capacitación constante y la búsqueda de la mejora continua, logrando obtener un impacto positivo en la organización.	2.2.4.6.34. Mejora Continua El empleador está encargado de proporcionar las instrucciones y los medios esenciales para fomentar la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con la finalidad de perfeccionar la eficacia de todas las operaciones y el logro de sus objetivos. Debe examinar distintas fuentes para identificar oportunidades de mejora

Construcción propia

El análisis de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de la empresa, según la percepción de los roles entrevistados, destaca su carácter dinámico y el compromiso evidente hacia el cumplimiento de las normativas, lo cual conversa con lo que plantea el Decreto 1072 de 2015,

específicamente en su capítulo 2.2.4.6. la política no solo como un requisito formal, sino el elemento orientador y de propósito que define la implementación del sistema. Se enfatiza la importancia de la comunicación efectiva en todos los niveles de la organización, así como el compromiso con la asignación de recursos necesarios para mantener el sistema. Se reconoce el papel crucial de los roles en la promoción de la cultura del autocuidado, donde la prevención de riesgos se convierte en un objetivo central. Esto se logra a través de la capacitación y el seguimiento constante de las prácticas y hábitos del personal, garantizando la seguridad y el bienestar de todos los involucrados. Por otro lado, se identifican debilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debido a la rotación constante del personal, lo que dificulta la asignación y comprensión de roles y responsabilidades clave en temas de seguridad laboral, de acuerdo con la ISO 45001 de 2018 la Consulta y participación de los empleados, es uno de los factores claves para el éxito de un sistema de gestión y, por lo tanto, deberá alentarse, mediante la comunicación bidireccional, al igual que la identificación de peligros, que debe ser continua y proactiva, además deberá contar con la participación de todos los implicados. Mojica (2019)

La visión proyectada en las entrevistas se centra en el acompañamiento continuo y el empoderamiento de los colaboradores en la cultura del autocuidado, a través de la capacitación y la búsqueda constantes de mejoras, lo que se espera genere un impacto positivo en la organización.

4.3 Acciones de mejora concretas para optimizar la implementación del SG-SST en la empresa las mazamoras de Urabá.

Los resultados de la investigación permitieron identificar los desafíos y oportunidades para mejorar la percepción y la implementación del SG-SST en la empresa. La adopción de una estrategia integral que aborde estos desafíos y promueva la cultura de seguridad y salud en el trabajo será esencial para el bienestar de los empleados y la sostenibilidad de la empresa, por tanto, se requiere continuar la

búsqueda de mejora continua en alineación con la norma ISO 45001 son indicativos de un enfoque en la calidad y la estandarización de los procesos de SST. En este sentido se proponen las siguientes acciones:

Desarrollar e implementar campañas de sensibilización continuas y efectivas sobre la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo. Utilizar diversos canales de comunicación, como carteles, reuniones, videos, correos electrónicos, y redes sociales, para llegar a todos los empleados, Fomentar la participación de los empleados en la creación de una cultura de autocuidado, a través de programas de reconocimiento, premios, o iniciativas que promuevan el cumplimiento. Acompañado de un análisis de las causas de la alta rotación del personal y desarrollar estrategias específicas para retener a los empleados. Esto podría incluir mejoras en las condiciones laborales, oportunidades de capacitación y desarrollo, y programas de bienestar Implementar encuestas de salida para recopilar retroalimentación de los empleados que abandonan la empresa, lo que permitirá identificar áreas de mejora.

De igual manera, hacer un análisis de costo-beneficio que demuestre cómo una inversión adecuada en SG-SST puede conducir a una reducción significativa de costos a largo plazo, como disminución de accidentes, enfermedades laborales y gastos legales. Mostrar casos de éxito ejemplos de otras empresas que han obtenido y beneficios tangibles al priorizar la seguridad y salud en el trabajo. Esto puede ayudar a cambiar la percepción de la alta dirección.

Por otro lado, llevar a cabo evaluaciones de las necesidades de capacitación para identificar las brechas en el conocimiento y las habilidades del personal con relación al SG-SST que, arrojen el insumo para diseñar programas de capacitación personalizados que aborden las deficiencias identificadas y aseguren que todos los empleados, incluyendo la alta dirección, estén bien informados y preparados. Siguiendo esta línea, realizar una encuesta anual o periódica para evaluar la percepción de los empleados sobre la cultura de autocuidado en la empresa y posteriormente analizar los resultados de las encuestas para identificar áreas de fortaleza y debilidad, y poder utilizar esta retroalimentación para

mejorar las prácticas y políticas existentes. Por último, establecer indicadores clave de desempeño (KPI) relacionados con el SG-SST y la cultura de autocuidado, y realizar un seguimiento constante de estos indicadores para evaluar el progreso. La norma ISO 45001 lleva la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, además de la mejora continua en la organización. La nueva norma es una oportunidad para que las empresas alineen su dirección estratégica con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capítulo V

5. Conclusiones y Recomendaciones

El propósito principal del presente estudio estuvo direccionado a conocer la percepción que tienen los diferentes roles involucrados sobre la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa las mazamoras de Urabá del municipio de Apartadó. Que conllevaran a proponer acciones de mejora concretas para optimizar la implementación del SG-SST en la empresa, orientadas al fortalecimiento de la seguridad y salud en el entorno laboral.

De acuerdo al análisis general de la percepción de los diferentes Roles involucrados en la implementación del sistema SST, se ofrece una visión completa de la percepción de colaboradoras, la profesional SISO y la alta gerencia de la empresa Las Mazamoras de Urabá, en lo que respecta a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la cual se identifican una serie de aspectos positivos y desafíos que arrojan luz sobre la situación actual de la empresa en términos del sistema SST que se viene implementando.

Entre los aspectos positivos se destaca el compromiso de la empresa hacia la SST. La empresa muestra este compromiso a través de prácticas proactivas como la realización de capacitaciones para los empleados, la vigilancia de las condiciones de trabajo y la promoción de hábitos saludables entre el personal. Además, se evidencia una voluntad de comunicar eficazmente las políticas y protocolos de SST, garantizando que todos los niveles de la organización estén al tanto de las normas y procedimientos de seguridad. La empresa también busca la mejora continua y se alinea con la norma ISO 45001, lo que indica un enfoque en la calidad y la estandarización de los procesos de SST.

Sin embargo, se identifican desafíos y debilidades importantes que deben ser abordados. Uno de los desafíos más notables es la falta de sensibilización en los empleados, esta sumado a la alta rotación, y

la percepción de la inversión como un gasto, son problemas interrelacionados que deben abordarse de manera conjunta, ya que, plantea preocupaciones sobre la cultura de seguridad en la organización.

En síntesis, aunque la empresa muestra un compromiso real con la mejora de la SST, aún enfrenta obstáculos significativos que pueden poner en peligro la efectividad de su sistema de SST y, por ende, la seguridad de sus empleados. Para avanzar hacia un entorno laboral más seguro y saludable.

Con relación a las categorías emergentes se concluye que el análisis general del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implica evaluar la efectividad de la política y su enfoque, la promoción de una cultura de autocuidado, la identificación de debilidades en la implementación, la claridad de la visión proyectada y la evaluación constante de procesos y resultados. Además, se debe revisar el monitoreo de indicadores clave, el cumplimiento normativo, la participación y comunicación efectiva entre los empleados. Este análisis integral permite identificar áreas de fortaleza y aquellas que necesitan mejoras, facilitando la implementación de acciones correctivas y preventivas para fortalecer el sistema.

En conclusión, la investigación subraya la importancia de promover la SST en el lugar de trabajo y abordar los desafíos de manera proactiva para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, lo que a su vez contribuirá a la productividad y la satisfacción. en el trabajo. La alineación con las regulaciones colombianas, como el Decreto 1072 del 2015, norma ISO 45001, es esencial para cumplir con los requisitos en materia de SST y asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Lo que sugiere un trabajo en estrecha colaboración con profesionales en salud ocupacional y seguridad para garantizar que las políticas y prácticas del SG-SST sean basadas en evidencia y cumplan con las regulaciones vigentes.

Referencias

- Bernal Torres, C. A. (2000). Metodología de la Investigación para Administración y Economía.
- Galeano Sánchez, Zulgey Dahianna. 2021, Percepciones alrededor de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: empleados constructora Duran Ocampo S.A, 202. Universidad de Antioquia.
- González, R., & del Rocío, S. (2021). Guía de contratación pública en procedimientos dinámicos de bienes, obras o servicios.
- Hernández Sampieri, F. C., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición–UCA.
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38-42. https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf
- Matabanchoy, S. (2012). Sección artículos de revisión de tema revista universidad y salud. Salud en el trabajo, 1(15), 87-102.
- Mojica Gallardo, C. A. (2019). ISO 45001 Una herramienta para la eficiencia en SST, la participación del trabajador y la mejora organizacional.

- Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de estudios sociales*, (18), 89-96.
- Pacheco Fabara, F. C. (2022). El Valor de la percepción del trabajador en el marco de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Roa Quintero, D. M. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción*. Departamento de Ingeniería Industrial.
- Rodríguez Nieto, J. D., & Tabares González, Y. (2018). Propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la empresa Termaltec SA.
- Rubio Romero, J. C. (2015). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos. <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=4211>
- Sampieri, R. H. y Mendoza T.C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Suasnavas, P. R., Andrade, A. R., Granda, K. M., Dávalos, H. P., Cárdenas, H. P., & Gómez, A. R. (2019). Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(04).
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 180.

Torres -Satizába L. C, (2019) Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo: un factor esencial en la reducción de la siniestralidad laboral en Colombia. [Trabajo de grado].

[repository.unimilitar.edu.co > bitstream > handle](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/11362/45000/1/Trabajo%20de%20grado%20de%20Liderazgo%20en%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20de%20Torres%20-%20Satiz%C3%A1ba%20L.%20C.pdf)

Vega-Monsalve, N. D. C. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de Saúde Pública*, 33, e00062516.

Anexos

Anexo A. Guía de preguntas –entrevista

Agradecemos por su participación en la entrevista la cual nos permitirá comprender la percepción de los diferentes roles en la en la empresa con relación a la seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se leerán una serie de interrogantes, a los cuales debe tratar de dar respuesta de la manera más y sincera y objetiva posible, recuerde que toda la información que se suministre aquí será tenida en cuenta sólo para fines académicos.

ROL: Alta dirección _____ Trabajador _____ Coordinador SST _____

Preguntas:

1. Conocimiento de la Empresa:
 - ¿Qué conoce de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo? Alta dirección y trabajador
2. **Experiencia y Rol en la Empresa:**
 - ¿Podría describir brevemente su rol y responsabilidades en la empresa? Todos
 - ¿Cuánto tiempo ha estado trabajando en esta posición? Todos
 - ¿Ha tenido experiencia previa en temas de seguridad y salud en el trabajo? Todos
 - ¿De acuerdo con el presupuesto asignado a SST, considera que se genera un Retorno de la Inversión positivo? Alta dirección- profesional
3. **Percepción General:**
 - En su opinión, ¿cómo describiría el enfoque actual de la empresa hacia la seguridad y salud en el trabajo? Todos
 - ¿Qué tan importante cree que es la seguridad y salud en el trabajo en comparación con otras áreas de la empresa? Todos
4. **Concientización y Compromiso:**
 - ¿Cómo cree que los empleados en general perciben la importancia de la seguridad y salud en el trabajo? Alta dirección, ARL- profesional
 - ¿Qué iniciativas o programas se han implementado para promover la conciencia y el compromiso en este tema? Todos
5. **Colaboración y Comunicación:**
 - ¿Conoce los riesgos a los cuales estas expuesto y la empresa ha realizado gestión para su control? Todos
 - ¿Cómo se comunica la información relacionada con la seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa? Todos

- ¿Hay colaboración entre diferentes roles en términos de implementar medidas de seguridad?
¿Cómo se lleva a cabo esta colaboración? Todos menos
6. **Desafíos y Barreras:**
- ¿Cuáles considera que son los principales desafíos o barreras para garantizar la seguridad y salud en el trabajo en la empresa? Todos
 - ¿Ha habido situaciones en las que se haya enfrentado a desafíos específicos en este ámbito?
¿Cómo se han abordado? Todos
7. **Cambios y Mejoras:**
- ¿Qué cambios o mejoras le gustaría ver en relación con la seguridad y salud en el trabajo en la empresa? Todos
 - ¿Qué sugerencias tendría para fortalecer la cultura de seguridad y salud en el trabajo? Todos
8. **Futuro y Compromiso:**
- ¿Cómo visualiza la evolución de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa en los próximos años? Todos
 - ¿Cómo cree que su rol y otros roles pueden contribuir a esta evolución? Todos

Agradecimiento por su participación y por compartir sus perspectivas.

Anexo B. Carta de solicitud de permiso para realizar investigación en la empresa



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEduación

Apartadó, 12 de septiembre de 2023

Señora

Angela Montoya Camargo
Gerente General
Las Mazamoras de Urabá – Apartadó (Antioquia).

La Corporación Universitaria Minuto de Dios comprometida con Urabá tiene como labor misional fortalecer las competencias investigativas y sociales del estudiante. Para este punto, el Centro de operaciones Académicas (COA) – Apartadó dentro de las estrategias pedagógicas cuenta con la ruta investigativa, una de estas es el módulo de opción de grados. Los estudiantes dentro de este curso pueden elegir varias posibilidades para graduarse, incluso el trabajo de grado propiamente dicho que es desarrollar un proyecto de investigación.

Así, es de nuestro interés contarles que, dentro de la opción previamente mencionada, las estudiantes: Ana Gabriela Yarce; Martha Lucía Zapata Nagles; Leidy Johanna Uribe Castrillón; para optar el grado de la Especialización en Gerencia de riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, tienen la intención de realizar el proyecto de Investigación titulado: “Percepción sobre la implementación y el mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó”, cuyo objetivo es: “Comprender la percepción que tienen los diferentes roles involucrados sobre la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una microempresa del sector alimenticio del municipio de Apartadó”.

Señora Angela Montoya Camargo, con respeto le solicito su autorización para realizar las respectivas averiguaciones. Para este caso, lo que se requiere es realizar la fase de la recolección de la información. Cabe añadir que el proceso se hará dentro de las consideraciones éticas y bioéticas, al igual que dentro de la Resolución 8430/93 no hay un riesgo significativo que amenace la integridad de los colaboradores.

Es importante señalar que, para el desarrollo del proyecto de investigación como opción de grado las estudiantes se comprometen a hacer uso solo de la información autorizada por la institución, respetando así, todas las normas éticas y legales en cuanto a derecho de propiedad intelectual, derechos de autor y demás aspectos éticos de la misma, en caso de que sea positiva su respuesta.

Agradezco la atención prestada,

Cordialmente,

Yeny Tatiana Rivera Echeverri
Directora COA - Apartadó
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Seccional Antioquia - Chocó