



Percepciones alrededor de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Empleados constructora Duran Ocampo S.A, 2021

Zulgey Dahianna Galeano Sánchez

Trabajo de grado para optar al título de Profesional en Administración en Salud con énfasis en Gestión de servicios de salud

**Asesora
Paola Andrea Idárraga Chavarriaga
Magíster en Administración (MBA)**

**Universidad de Antioquia
Facultad Nacional de Salud Pública
Héctor Abad Gómez
2022**

Cita	Galeano Sánchez (1)
Referencia	(1) Galeano Sánchez Z.D. Evaluar la percepción de los empleados acerca de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en La Constructora Duran Ocampo S.A del departamento de Antioquia, Colombia durante el año 2021. [Trabajo de grado profesional]. Medellín, Colombia. Universidad de Antioquia; 2022.
Estilo Vancouver/ICMJE (2018)	



Asesora:

Paola Andrea Idárraga Chavarriaga

Encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Alexandra Muñoz



Biblioteca Salud Pública

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes

Decano/director: José Pablo Escobar Vasco

Jefe departamento: Jefa Departamento de Ciencias Específicas Mónica Jaramillo Gallego

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Agradecimientos

Las palabras sobran cuando lo que hay que decir desborda el alma”.

Julio Cortázar

Abreviaturas

ANDI: Asociación Nacional de Empresarios en Colombia

FASECOLDA: Federación de Aseguradoras Colombianas

MiPymes: Micro, Pequeñas y Medianas empresas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

Pymes: pequeñas y medianas empresas

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

Resumen

Esta pesquisa tiene como objetivo evaluar la percepción de los empleados acerca de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en La Constructora Duran Ocampo S.A del departamento de Antioquia, Colombia durante el año 2021, por medio de un estudio de orden cuantitativo con análisis descriptivo, utilizando como instrumento de recolección de información una encuesta con muestreo no probabilística logrando una participación voluntaria de 30 empleados del área operacional de esta empresa. Los resultados muestran fortalezas dentro de la constructora, aunque también hay oportunidades de mejora, como el 100% de empleados que aseguran reconocer el sistema de seguridad y salud en el trabajo, pero en un 16,7% de los empleados no logran reconocer a un empleados relacionado con el SG-SST, al igual que se haya una relación entre algunas dimensiones evaluadas como la confianza y la participación que tienen los trabajadores en el SG-SST, considerando algunas percepciones sobre la importancia de la calidad de los implementos de trabajo y el refuerzo que generan en la idea de seguridad en los empleados.

Palabras clave: Percepción, SST, implementación, capacitación.

Abstract

This research aims to evaluate the perception of employees about the implementation of the Occupational Health and Safety Management System in La Constructora Duran Ocampo S.A in the department of Antioquia, Colombia during the year 2021, through a study of order quantitative with descriptive analysis, using a survey with non-probabilistic sampling as an instrument for collecting information, achieving the voluntary participation of 30 employees from the operational area of this company. The results show strengths within the construction company, although there are also opportunities for improvement, such as 100% of employees who claim to recognize the health and safety system at work, but 16.7% of employees fail to recognize a employees related to the SG-SST, just as there is a relationship between some dimensions evaluated such as

trust and the participation that workers have in the SG-SST, considering some perceptions about the importance of the quality of work implements and the reinforcement they generate in the idea of security in employees.

Tabla de contenido

1.	Introducción	1
2.	Planteamiento del problema	3
3.	Justificación	6
4.	Objetivos	8
4.1.	Objetivo general	8
4.2.	Objetivos Específicos	8
5	Marcos.....	9
5.1	Marco teórico.....	9
5.1.1	Historia de la seguridad y Salud en el Trabajo	9
5.1.2	La seguridad y salud en el trabajo en Colombia	10
5.2	Marco conceptual	11
5.2.1	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	11
5.2.2	Percepción.....	13
5.3	Marco Contextual.....	14
5.3.1	Contexto de la población obrera	14
5.3.2	<i>Constructora Duran Ocampo S.A</i>	15
5.3.3	<i>Misión</i>	15
5.3.4	<i>Visión</i>	15
6	Metodología.....	22
6.1	Población	24
6.1.1	Muestra	24
6.2	Criterios de inclusión y exclusión.....	24
6.3	Técnicas, instrumentos, y procedimientos para la recolección de la información 24	
6.4	Consideraciones éticas.....	25
7	Resultados.....	27
8	Discusión de los resultados	43
9	Conclusiones.....	45
10	Limitaciones.....	47
11	Referencias Bibliográficas.....	48

Lista de tablas

Tabla 1. Marco legal	17
-----------------------------------	----

Lista de Figuras

Figura 1. Mapa de procesos Constructora Duran Ocampo SA.....	16
Figura 2. Organigrama Constructora Duran Ocampo SA.	17
Figura 3. Cargos que desempeñan los empleados encuestados	28
Figura 4. Información sociodemográfica de los empleados encuestados	29
Figura 5. Percepción de los empleados sobre la calidad de los implementos de trabajo	30
Figura 6. Percepción en la calidad en la infraestructura de la empresa	30
Figura 7. Interés en temas de capacitación según empleados de la Constructora Duran Ocampo S.A.....	31
Figura 8. Participación de los empleados en las capacitaciones de SG-SST .	32
Figura 9. Percepción de los empleados sobre el cumplimiento de funciones del SG-SST.....	36
Figura 10. Implementación del SG-SST	37
Figura 11. Identificación de los distintos trabajadores que implementan el SG-SST	38
Figura 12. Percepción de los empleados encuestados sobre temas implementados en capacitaciones del SG-SST	40
Figura 13. Percepción de la calidad de elementos de protección personal.....	40

Lista de anexos

Anexo 1. <i>Base de datos de investigaciones</i>	51
Anexo 2. Certificado de participación en la investigación	63
Anexo 3. Afiche de invitación a participar en la investigación	64
Anexo 4. Seguridad como prioridad: ¿Qué acciones identifica diariamente, que considere se hagan por parte del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo?	65
Anexo 5. Seguridad como prioridad: Temas tratados en la última capacitación	66
Anexo 6. Confianza de los trabajadores en la eficacia de la Seguridad y Salud en el Trabajo: ¿Qué cambios ha generado en su vida laboral las capacitaciones en SST?	67
Anexo 7: Seguridad como prioridad: ¿Qué acciones considera que se logran por parte de quienes capacitan?	68
Anexo 8. Empoderamiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleados: ¿Qué sugerencia le tendría a estas capacitaciones de SST? .	69
Anexo 9. Responsabilidades dependiendo del rol dentro de las empresas	70

1. Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) viene configurándose como uno de los campos de mayor relevancia en Colombia debido a que es una herramienta que permite el mejoramiento del ambiente y las condiciones laborales de las empresas y, por consiguiente, ayuda para posicionarse dentro de las dinámicas no solo económicas sino sociales de esta esfera que coadyuban con el crecimiento de los índices de prevención y desarrollo.

Además de esto, es importante que se aborden temas que posibiliten el mejoramiento continuo y el control eficaz de cada uno de los riesgos que allí pueden generarse, aludiendo a la construcción colectiva (entre empleado y empleador) tanto de la prevención de los accidentes y enfermedades laborales como de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, implementando estrategias y métodos que incluyan unas políticas, una organización, planificación, aplicación, evaluación y auditoría para configurar todo un sistema de acciones de mejora.

De esta forma, la articulación de estos elementos permitirá dar cumplimiento a los propósitos que las empresas se planteen y que, por lo anterior, permiten adaptarse a los entornos, al tamaño y características de cada uno de los puestos laborales que se tienen en las empresas. Teniendo en cuenta lo anterior, cada empresa asume un papel fundamental en la búsqueda de prácticas y medidas que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de seguridad en sus operaciones, y en este sentido, por medio de las palabras de los trabajadores construir herramientas sólidas y precisas para la creación del SG-SST, que garantice el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y posibiliten tanto el cumplimiento de sus funciones, como el crecimiento en ámbitos personales.

De este modo, el presente proyecto permitió develar la percepción que tienen los empleados de La Constructora Duran Ocampo acerca de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), permitiendo así el fortalecimiento de las medidas de implementación del SG-SST actuales, generando un acercamiento a la realidad que se vive dentro de la empresa y las formas en que se puede ampliar la ejecución de todo el conjunto de métodos y herramientas de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El enfoque metodológico bajo el cual se rigió esta pesquisa fue el cuantitativo, el cual utiliza la recolección de datos para exponer las percepciones con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

Adicionalmente, fue utilizada la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario para la recolección de los datos. Para el análisis de la información, se hizo uso del Excel lo cual genera una mayor fiabilidad de la investigación. Finalmente, y luego de cada uno de los procesos efectuados, emergieron una serie de conclusiones las cuales dan muestra de unos componentes más precisos relacionados con el planteamiento del problema y que permiten construir un discurso completo con relación a los objetivos planteados, en aras de construir un nuevo conocimiento con todo lo develado y descrito en cada uno de los procesos de la investigación.

2. Planteamiento del problema

La mano de obra es la directamente implicada en el logro de las actividades en todos los sectores económicos y la necesidad de mantener su personal en buenas condiciones laborales se convierte en uno de los factores más relevantes para las empresas (1).

Durante 1999 la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estimó un millón de muertes al año debido a los accidentes y enfermedades de origen laboral (2) y para octubre del año 2020 estas cifras no han mostrado las mejoras que se esperaban por parte de la misma, exponiendo cifras de 2,78 millones de muertes por año y 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo (6).

Así mismo, el Consejo Colombiano de Seguridad en 2020 por medio de su ranking, declaro que el sector de la construcción es el sexto sector con mayor cifra de accidentalidad, enfermedad y muerte laboral (7), adicional a esto, en Colombia las constructoras se encuentran como uno de los sectores más influyentes en el crecimiento económico, por lo tanto el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se convierte en un mecanismo de ayuda en el mejoramiento continuo de las medidas de protección de la integridad del personal y demás acciones en pro de articular todas lo necesario para su objetivo (4).

Por su parte, en Colombia se realizó la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2013, la cual arrojó que el 44.1% de las empresas no desarrollan algún tipo de actividad en Seguridad y salud en el trabajo o expresan no conocer la obligación de contar con medidas de SST y tan solo un 25% realizan una gestión aproximadamente apropiada a las medidas que en esta área se esperaba realizar (9). Aunque esta información facilita conocer y mantener actualizada la información sobre las condiciones de trabajo, se enfatiza que estos métodos de recolección son diligenciados directamente por la empresa, dejando a un lado los datos e información que pueden brindar los empleados sobre su entorno laboral (10).

En dicho sentido, la percepción que tienen los empleados de este tipo de empresas frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en especial si están resultando útiles las medidas utilizadas por las empresas, se constituye en un mecanismo de apoyo, dado que brinda la posibilidad de conocer el entorno desde su propia mirada (11), así como identificar falencias, puntos de mejora y tener una visión un poco más cercana de lo que perciben los empleados de dichas medidas. A pesar de ello, la percepción de los empleados de las empresas frente a la implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo o de medidas en éste mismo sentido ha sido un tema poco estudiado actualmente dentro de este ámbito, siendo ésta una herramienta que permite la identificación de elementos que dan pauta frente al real funcionamiento de las diferentes estrategias o medidas de promoción y prevención de una población (8), así como para conocer la satisfacción o inconformidades que tienen los empleados ante las cuestiones laborales (11).

De acuerdo con ello, la Constructora Duran Ocampo como empresa del sector de la construcción que tiene un nivel de riesgo para sus empleados de V, su número de empleados y además tiene 12 años de experiencia en el campo de la construcción, además de tener un gran desarrollo en la implementación del SG-SST asegurando el mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores y por ende de la calidad en el que hacer de su empresa, la economía, y aumento en la competitividad (12). En sus esfuerzos de mejoramiento continuo de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y de acuerdo a los parámetros de la Resolución 0312 del 2019 evidencia una mejoría importante para el año 2021 donde ha logrado un puntaje de 94,5 en comparación con el análisis realizado bajo los mismos criterios en noviembre del año 2019 donde la calificación fue de 53,5.

Aunque se realiza la valoración de acuerdo a los parámetros de la resolución en mención, la Constructora considera importante conocer la percepción que tienen sus empleados frente al SGSST puesto que dichos parámetros no incluyen aspectos que para ellos son claves conocer y que podrían ayudar a mejorar y tener una mirada más integrada y holística del funcionamiento del sistema. Así mismo, también resulta para ellos importante referir la responsabilidad interna con la salud y la protección de los trabajadores que la propia constructora sugiere

en todos los ámbitos, donde con ello, el SG-SST llegue a propiciar un efecto positivo sobre el posicionamiento mismo de la empresa en las evaluaciones de calidad que puedan hacerse. Además, esto puede convertirse en una problemática de peso sino se le presta la atención necesaria, pues el nivel de salud y protección que sientan los trabajadores influye directamente en la forma como aborden sus labores diarias y el impacto negativo de ello, puede generar irrupciones en los objetivos que se plantean como empresa.

Así mismo, en la constructora Durán Ocampo las voces de los empleados no se han tenido en cuenta para fortalecer los SG-SST a partir de esos cambios se hacen diferenciales cuando se construye colectivamente y así se posiciona a la empresa como líder por el valor agregado que pueden generar a la sociedad y el impacto en otros sectores como la Responsabilidad Social Empresarial, procurando así la continuidad de la empresa como líder en el sector y logrando un crecimiento sustancial y significativo en todo su campo de acción.

Del mismo modo, la aplicación del SG-SST en la constructora Duran Ocampo, no solo se ha organizado para fortalecer la calidad de los servicios, sino para mantener los puestos de trabajo de manera estable, de tal modo que no se pierdan los procesos que el personal adelante y que luego por la insatisfacción con los múltiples procesos de empresariales u otras condiciones personales, entre ellos los de SST se genere deserción por parte de los empleados. De este modo, se crean estrategias que fortalezcan la situación de seguridad y salud de los empleados, motivándolos, y mejorando las labores que deben desempeñar.

Por lo anterior, para la Constructora Duran Ocampo es importante evaluar la percepción que tienen los empleados acerca de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año 2021 por los que se plantea la pregunta de investigación *¿Cuál es la percepción que tienen los empleados de la constructora Duran Ocampo acerca de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año 2021?*

3. Justificación

Es importante señalar que la Seguridad y Salud en el trabajo, se ha venido posicionando a lo largo de los últimos años como un pilar fundamental dentro de la gestión de las empresas. Dicho esto, la implementación de sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo se hace imprescindible para que las empresas puedan mantener su eficiencia en base a lograr un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades.

Además, la estructuración de un plan para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conlleva el diseño práctico y operativo que muestre no solo algunos esquemas de aplicación para la empresa en la prevención y reducción de riesgos del trabajo el mismo (lo que en este caso es compatible con la política empresarial), sino que permita el vínculo de estos con los trabajadores quienes son los actores directos.

De otro lado, se puede decir que si los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se enmarcan a cumplir las políticas nacionales (**Tabla 1.** Marco legal) que obligan a las empresas a la buena implementación del mismo. Dentro de esto, los objetivos de la organización deben entonces promover la plena participación de los trabajadores para así responder a los resultados que la evaluación de eficacia de estos y las auditorías exigen; alcanzando de este modo las metas y todo el proceso de mejora continua y promoviendo mejores prácticas en materia de SST.

Adicionalmente en temas de investigación la percepción dentro de los SG-SST no se han visto tan profundizados, debido a que la bibliografía se vio limitada a 18 trabajos de investigación (**Anexo 1.** Base de datos de investigaciones) que dan los primeros pasos de aprendizaje y marcan el camino a futuras investigaciones.

Es por esto, que la implementación de los SG-SST requiere una buena comunicación con los empleados para que, en el momento en que se realicen las planeaciones de su ejecución, cada uno de los miembros de la empresa

puedan verse reflejados dentro de ese universo de métodos y formas de accionar. Las percepciones que de ellos emanan resultan siendo de gran valor al aportar sus sentires basados en las experiencias que se hayan podido vivir a lo largo de su desempeño no solo como miembros de una empresa sino como parte de un equipo laboral. De este modo, se hallan preparadas para proporcionar la información necesaria y veraz (documentos/registros, entrevistas o acceso al lugar) cuando las intervenciones y evaluaciones externas den lugar; lo cual se basa en la implementación de unos buenos métodos de comunicación y con rescatar su voz más allá del ambiente laboral.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Evaluar la percepción de los empleados acerca de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en La Constructora Duran Ocampo S.A del departamento de Antioquia, Colombia durante el año 2021.

4.2. Objetivos Específicos

- 4.1.1 Describir las características sociodemográficas de los empleados del área operacional de la constructora Durán Ocampo S.A
- 4.1.2 Describir las oportunidades de mejora que tienen los empleados de la empresa Durán Ocampo para la implementación del SG-SST a partir de sus voces y experiencias en el año 2021.
- 4.1.3 Identificar los elementos del SG-SST de la Constructora Duran Ocampo que se implementan con las labores diarias de los empleados durante el año 2021 partiendo de la información que estos puedan brindar.
- 4.1.4 Presentar los procedimientos que se llevan a cabo y las herramientas usadas para la implementación del SG-SST 2021 en La Constructora Duran Ocampo.

5 Marcos

5.1 Marco teórico

5.1.1 Historia de la seguridad y Salud en el Trabajo

Los datos que hablan de la seguridad de los trabajadores provienen desde las sociedades antiguas; por ejemplo, la era donde se iniciaron las construcciones de pirámides en Egipto (donde los esclavos realizaban tareas peligrosas y arduas), fue mostrando los primeros indicios de ello, pues quienes trabajaban allí fueron los primeros en utilizar arneses, sandalias, y los primeros modelos de andamios para lograr sus construcciones. Por otro lado, la sociedad griega comenzó a hablar de la medicina ocupacional a causa de las enfermedades laborales causadas por la intoxicación de plomo en trabajadores mineros; siendo Hipócrates quien escribiría sobre medidas de cuidado, tales como el uso de baños en las obras para ayudar a evitar la acumulación de plomo. Además, muchos pensadores a través de los años investigaron algunas enfermedades de origen laboral, como Aristóteles y sus estudios sobre las intoxicaciones de plomo, Plinio y Galeno se concentraron en los peligros derivados por el manejo de azufre, zinc y las medidas preventivas para la intoxicación de mineros (12).

En Roma, por ejemplo, se pensó en una forma de prevención que todavía está presente como la implementación de normativas frente al uso de baños públicos para sus trabajadores. En el Renacimiento, Francia produjo las primeras leyes que abrieron paso a la formalización de la seguridad laboral y durante gran parte de la Modernidad se ahondó en los diferentes síntomas y signos de las enfermedades directamente relacionadas con la minería (13).

Ya para el siglo XVIII las fuerzas se centraron en la actividad laboral y sobre todo en el rendimiento de los trabajadores, abandonando de este modo, las formas y modos de seguridad, esto en gran parte como resultado y consecuencia de la Revolución Industrial del siglo XIX, algo que permitiría la proliferación de enfermedades debido al alto número de hacinamiento de la población en las

ciudades. Esto hizo que nuevamente se comenzaran a implementar leyes que protegieran a los empleados (14).

Por su parte, Inglaterra y Francia lideran para finales de los años 80 del siglo XX la oficialización de la salud y seguridad ocupacional llegando a divulgarse y utilizarse en todo el mundo. Para esa misma fecha, con ayuda de todo el desarrollo eléctrico y termodinámico en las industrias y de las teorías administrativas se dio el establecimiento de la seguridad industrial. Con esto, la primera universidad en sacar título profesional de Licenciado en Seguridad e Higiene en el Trabajo fue la Universidad de Harvard (14).

También es importante señalar que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) hace su aparición para el año 1918, donde logró unos años después crear su Servicio y Prevención de Accidentes (12), sucesos que llevaron en 1960 a la Seguridad Industrial como una ciencia y profesión en pro de eliminar y minimizar los riesgos de carácter ocupacional, además de poner en concepto la idea de que esto ayudaba a minimizar los costos en las empresas (15).

5.1.2 La seguridad y salud en el trabajo en Colombia

En Colombia se comenzó a gestar todo este campo cerca del año 1904 cuando Rafael Uribe Uribe presentó unas directrices encaminadas hacia la salud de los trabajadores, lo que lo convertiría en uno de los primeros defensores de la protección de estos ante los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Para 1910, Rafael Uribe Uribe, trató específicamente el tema de la seguridad en el trabajo y promovió la Ley 57 de 1915 o “Ley Uribe”, en la que se consagraron, por primera vez, temas como: las prestaciones económico-asistenciales, la responsabilidad del empleador, las clases de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo (15).

Esta primera base normativa se erigió como una cadena que ha conseguido avances importantes en este campo en Colombia desde la Modernidad (10). A ello se suma la aparición de la Ley 46 de 1918, la cual establece las medidas

fundamentales de higiene y sanidad para las empresas, así como la Ley 10 de 1934, que reglamentaría la enfermedad profesional, las cesantías, las vacaciones y la contratación laboral. Por su parte, la Ley 44 de 1939, que crea el Seguro Obligatorio y legisla en torno a las indemnizaciones para accidentes en el trabajo.

De este modo, el Estado colombiano ha puesto sus esfuerzos para crear e implementar estrategias utilizando el ordenamiento consignado en el Sistema General de riesgos profesionales con el fin de proteger a los trabajadores y evitar así eventos que puedan trastornar el ambiente de las empresas y todo el desempeño de las mismas. De igual manera, el enfoque que se le ha dado a estas normativas desde la legislación colombiana ha estado enfocado en darle garantías a los trabajadores en temas de atención médica y para que de ahí se dé un reintegro adecuado y breve a las actividades que desarrollan.

5.2 Marco conceptual

5.2.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

El Ministerio de Trabajo define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST como la aplicación y desarrollo por procesos y por etapas para la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (18), por medio de la implementación del ciclo PHVA para cumplir con todos los objetivos plasmados en el SG-SST (19).

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo comienza con planificar a través de la identificación de las acciones que se están realizando incorrectamente o que pueden mejorarse por medio de un plan de mejoramiento, luego se pasa al hacer, ejecutando las medidas de prevención

para cada riesgo. Durante la verificación se revisan los procedimientos y acciones implementadas para evaluar sus resultados deseados, al actuar se habla de realizar acciones de mejora para aumentar los beneficios en seguridad y salud en el trabajo (20).

El Decreto 1072 del 2015 regula el SG-SST, compilando las normas que reglamentan el sector trabajo, medida que busca unificar todo lo relacionado con el sector trabajo (21). Manteniendo las normas vigentes a la fecha, que no presenten ningún tipo de nulidad o suspensión, según las consideraciones del mismo Decreto (22).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se implementa con ayuda de una guía desarrollada por el Ministerio de Trabajo que permite a todas las empresas entender de mejor forma el desarrollo del sistema dentro de las empresas. La guía 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, definir 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 (20).

Al hablar del sistema se debe incluir no solo los empleadores, sino contar igualmente con la entidad encargada de capacitar los COPASST o al vigía en SST; a su vez, se debe prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas para la implementación del SG-SST y quien realiza la vigilancia, que además es encargada de informar a las direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo sobre las empresas que no den cumplimiento al sistema, es decir las ARL.

En cuanto al papel que cumplen los trabajadores se señala que estos tendrán la responsabilidad de procurar el cuidado integral de su salud, cumplir las normas

y reglamentos establecidos en el SG-SST, ser participantes en las actividades de capacitación en SST, suministrar información clara y completa de su estado de salud, e informar oportunamente sobre los riesgos y peligros observados en su trabajo, además de participar y contribuir en el cumplimiento de los objetivos del sistema. Las empresas deben encargarse de la documentación requerida para soportar el cumplimiento del SG-SST garantizando la conservación controlada de los documentos, que sean legibles, de fácil identificación y protegidos contra daños entre otros requisitos que garanticen su almacenamiento por mínimo 20 años como son los resultados epidemiológicos, exámenes de ingreso del personal, exámenes de monitoreo del ambiente de trabajo entre algunos más (20).

5.2.2 Percepción

La percepción es un término desarrollado a través del tiempo, desde las diferentes miradas de algunos pensadores. Caterette y Friedman definen la percepción como la función de la conciencia, donde el procesamiento de la información se ve influida por estímulos debido a las actividades que realizan los sujetos como individuos, terminando en una propia percepción. Según Barthey este concepto no hace referencia solo a los aspectos psicológicos de las personas, sino que es la suma de todos los significados, es decir sumar esos conceptos donde la percepción es la conciencia, una copia de la realidad que vive y la capacidad de ser netamente intuición (16).

El proceso de lo que implica la percepción se ve definido por parte de Bruner, quien define este término como el proceso donde se da la selección de los diferentes datos que se recolectan en el entorno, para así facilitar el almacenamiento en la memoria, además con esto se busca el poder predecir los sucesos próximos en la vida y así evitar las sorpresas (16).

Con el pasar los años se han añadido diferentes orientaciones críticas, como la división entre percepción social encargada de buscar solución a los problemas sociales y la sensorial que busca los fundamentos conceptuales ocultos en las sensaciones, es decir la capacidad de los sentidos para dar explicación del

entorno, los problemas y responder las preguntas sobre la mismísima existencia (16). Gestalt define la percepción como la evolución de los sentidos sensoriales, gusto, tacto, audición y vista hacia la definición de la complejidad de su entorno (17).

Actualmente se cuenta con un conjunto de pensadores y significados de estos conceptos, pero la realidad es que todos llegan a una misma definición, donde se cuentan con múltiples factores que determinan la percepción en una persona hacia una persona o situación, entre estos se apoya en la memoria, el aprendizaje, la emoción, entre otros más, proceso donde es importante la influencia de estos factores para determinar el porqué de sus percepciones (16).

5.3 Marco Contextual

5.3.1 Contexto de la población obrera

Chile realizó un estudio donde se acercan a la realidad que viven las personas que hacen posible los desarrollos arquitectónicos de un país, la mayoría de esta población trabajadora lucha día a día contra las adversidades de la vida, con esto se sobrepone la misión que tienen las empresas para apoyar a esta población con poca educación formal para ejercer sus labores. En esta pesquisa se logró identificar que un 33% no ha finalizado la enseñanza media, el 63% de ellos se encuentran casados y un 26% tiene 2 hijos (1).

En 2016 un estudiante de la universidad EAFIT realizó un trabajo sobre las condiciones laborales con la que cuenta el personal obrero de las constructoras de Armenia, donde se demostró que las grandes empresas proporcionaban las condiciones óptimas a sus empleados, las medianas, las condiciones mínimas y las pequeñas no cumplían. Igualmente, las condiciones de seguridad social demostraron que al menos el 3% de esta población no contaba con ningún tipo de protección debido a su paso temporal por estas empresas (2).

5.3.2 Constructora Duran Ocampo S.A

La constructora Duran Ocampo es una empresa dedicada a la construcción, mantenimiento y optimización de redes de acueducto y alcantarillado, plantas de tratamiento y sistemas de bombeo. Construyen edificaciones no residenciales como colegios, coliseos cubiertos, ciudadelas educativas, estaciones de bomberos, centros de salud, también colaboran con el desarrollo de la región en el sector eléctrico haciendo mantenimiento periódico a todas las subestaciones de energía del departamento de Antioquia y de la red nacional operada por EPM. Participan de la construcción de las vías secundarias y terciarias de la nación (12).

La empresa inició en Medellín el 08 de julio de 2008 con el objetivo de posicionarse en el mercado y tener un reconocimiento en el sector público. Hoy, después de 12 años ha podido participar en diferentes proyectos de diferente índole a nivel local y regional llevando crecimiento a la zona y transformando el entorno de una manera positiva y amigable con el ambiente, generando un reconocimiento y una credibilidad en el medio (12).

En los últimos años la empresa ha tenido un crecimiento considerable, no solo en lo económico sino en lo físico, evidenciado en su nueva infraestructura y en la adquisición de equipos y herramientas con el ánimo de ser más competentes. El nivel de riesgo afrontado por esta empresa y todos sus colaboradores es nivel de riesgo máximo (V) de acuerdo al Decreto 1607 del 2002 y la tabla de clasificación de Actividades Económicas (12).

5.3.3 Misión

La constructora Duran Ocampo es una empresa de la construcción que quiere impactar positivamente el entorno social y medioambiental mediante procesos de gestión, maximizando las oportunidades de desarrollo para todos los colaboradores de una manera integral y agregando valor a través de la gestión de proyectos de construcción (12).

5.3.4 Visión

La constructora Duran Ocampo busca ser reconocida como una empresa líder en el sector de la construcción, por contar con un excelente grupo humano, comprometido con la calidad y el desarrollo de las regiones, generando un ambiente de trabajo confortable y dando oportunidades para el desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias (12).

Figura 1. Mapa de procesos Constructora Duran Ocampo SA.

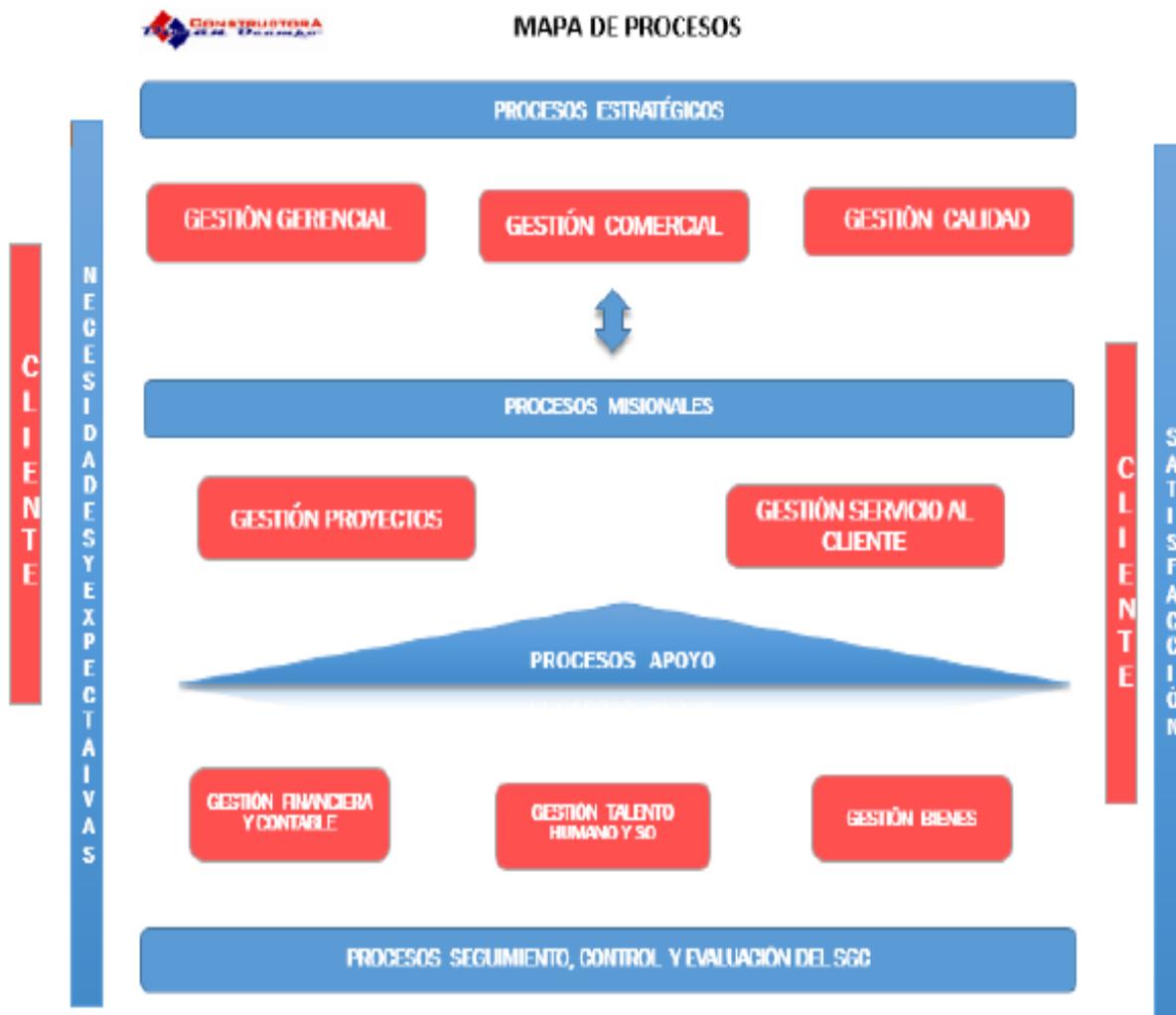
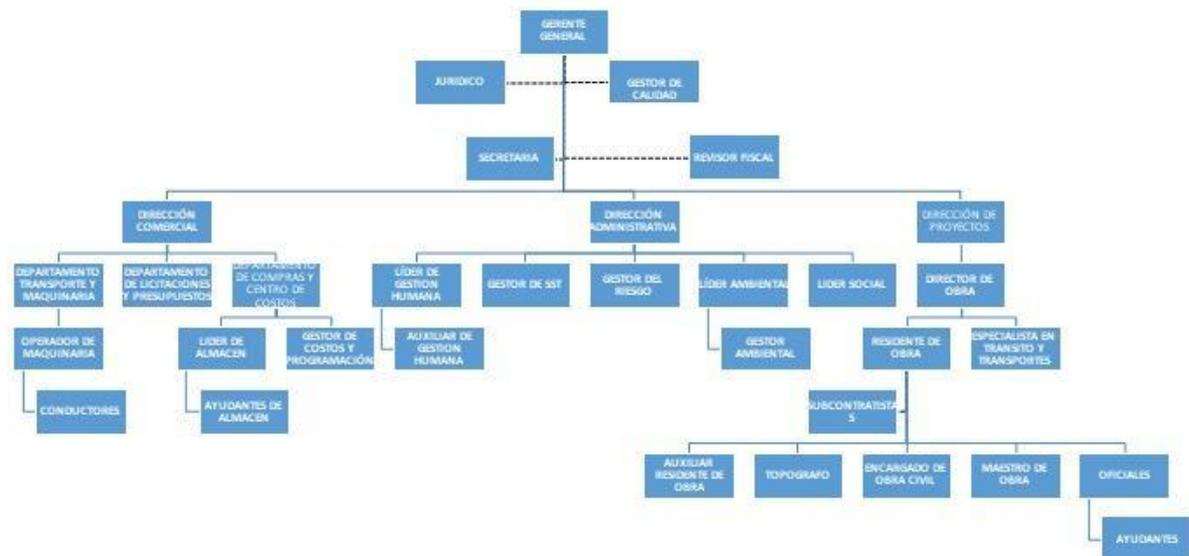


Figura 2. Organigrama Constructora Duran Ocampo SA.

5.4 Marco legal

Tabla 1. Marco legal

Ley/Decreto/Resolución	Expedida por	Artículos relacionados
Constitución Nacional de 1991	La República de Colombia	Artículo 54: es responsabilidad del empleador proporcionar la formación necesaria para garantizar la salud y seguridad de sus empleados en su trabajo y establece la obligación del estado y los empleadores de ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo necesiten
Ley 1610 del 2013 por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.	El Congreso de Colombia	Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán las funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional.
Ley 1616 del 2013 Por la que se Expide la Ley de Salud Mental	Ministerio de Salud	Se busca garantizar el ejercicio de la Atención Integral e Integrada en Salud

Ley 1010 del 2006	Congreso de Colombia	Mental de la población colombiana, priorizando a los niños, niñas y adolescentes. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 797 del 2003 por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales.	El congreso de la República de Colombia	Consagrando todo lo relacionado con el sistema General de Pensiones, como afiliados, los principios en cada caso de contratación, beneficios, requisitos, entre otros.
Ley 100 de 1993 Por la cual de crea el Sistema de Seguridad Social Integral	El congreso de la República de Colombia	Regula las instituciones, normas y procedimientos que proporcionan a todo colombiano su protección integral, en todos los ámbitos de su vida Artículo 15: En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos
Decreto 052 de 2017	Ministerio del Trabajo	Reglamentación para la Transición hacia el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo	Compilación de reglas existentes en el sector trabajo
Decreto 1477 del 2014	Ministerio del Trabajo	Se expide la Tabla de Enfermedades relacionadas con el trabajo
Decreto 723 de 2013	Ministerio de Salud y Protección Social	Reglamentación sobre la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales a las personas que tengan contratos laborales
Decreto 0884 de 2012	Ministerio del Trabajo	Regula el Teletrabajo como instrumento de empleo y autoempleo, por medio de la utilización de las TIC

Decreto 2923 de 2011	Ministerio de la Protección Social	Se establece todo lo relacionado con el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales (campo de aplicación, objeto, características)
Decreto 4147 de 2011 Por el cual se crea la unidad para la Gestión del Riesgo de Desastre, se establece su objeto y estructura.	Departamento Administrativo de la Función Pública	Se crea La Unidad Nacional para La Gestión del Riesgo de Desastres, con sus funciones, objetivos y estructura.
Decreto 2090 de 2003	Ministerio de la Protección Social	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Decreto 1530 de 1996	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Se diferencian algunos temas acerca del trabajo, sobre, enfermedad y accidente de trabajo, entre otros ámbitos de este tema.
Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Se establece todo lo relacionado con el Sistema General de Riesgos Profesionales, sus funciones, objetivos y características principales.
Resolución 0312 de 2019	Ministerio del Trabajo	Se definen los Estándares Mínimos con los que debe contar una empresa dependiendo del número de empleados que maneje para contar con un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 4927 de 2016	Ministerio del Trabajo	Requisitos y parámetros necesarios para lograr certificación y registro de capacitaciones virtuales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Resolución 256 de 2014	Dirección Nacional de Bomberos	Reglamentación sobre la conformación, capacitación y entrenamientos de las brigadas contraincendios
Resolución 1903 del 2013	Ministerio del Trabajo	Se modifican algunas disposiciones sobre los programas de formación de Trabajo Seguro en Alturas
Resolución 1409 de 2012	Ministerio del Trabajo	Se establece el Reglamento de Seguridad para la Protección contra caídas en trabajos en alturas.
Resolución 0652 de 2012	Ministerio del Trabajo	Por la que se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas
Resolución 3673 del 2008	Ministerio de la Protección Social	Se establece el Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas con el fin de mantener la seguridad y salud de los empleados
Resolución 2646 del 2008	Ministerio de la Protección Social	Reglamentación sobre las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo sobre las exposiciones a factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral
Resolución 2346 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Por la que se regula la práctica de evaluaciones médico laborales y el manejo de historias clínicas laborales.
Resolución 1401 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Reglamenta las investigaciones de incidente y accidentes de origen laboral
Resolución 1792 de 1990	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Reglamentación acerca de los límites permisibles para la exposición de ruido en los lugares de trabajo
Resolución 2400 de 1979	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Algunas disposiciones acerca de la vivienda, higiene y seguridad aplicable en los establecimientos de trabajo por parte de los patronos
Resolución 2413 de 1979	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Reglamentación del Programa de Higiene y Seguridad para

La industria de la
Construcción

6 Metodología

Esta investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo cuya pretensión es evaluar la percepción de los empleados acerca de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en La Constructora Duran Ocampo S.A del departamento de Antioquia, Colombia durante el año 2021. Hernández-Sampieri (13) describe los métodos cuantitativos como la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

Para este abordaje cuantitativo se utiliza una encuesta como técnica de recolección de información con el propósito de identificar los elementos del SG-SST de la Constructora Duran Ocampo que se implementan con las labores diarias de los empleados durante el año 2021 partiendo de los datos e información que pueden brindar los empleados.

Este es un estudio de tipo descriptivo y tiene rasgos exploratorios, dicho instrumento fue construido con un asesor especialista en el área y se realizó prueba piloto para realizar ajustes al mismo; sin embargo, no se aplicaron pruebas estadísticas para validar el instrumento.

Es importante resaltar que la investigación cuantitativa se inspira en el positivismo un enfoque que plantea la unidad de la ciencia, es decir, “la utilización de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales” (13). Este enfoque ha hecho que muchos investigadores tomen como punto de referencia (incluso en las ciencias sociales) los métodos de investigación de las ciencias naturales, y con esto, sobreponerlos casi de forma mecánica al estudio de los fenómenos sociales. Sin embargo, el objetivo de este enfoque es hallar explicaciones a los fenómenos estudiados por medio de regularidades o sobre el establecimiento de “leyes generales que explican el comportamiento social”. Con esto, el enfoque cuantitativo, se basa únicamente en la observación directa, en la comprobación y la experiencia, fundando el conocimiento sobre el análisis de hechos reales que sean lo más objetivos y completos posible.

Por consiguiente, para alcanzar esta ruta dirigida hacia los objetivos planteados en esta pesquisa se ha plasmado el interés de iniciar un estudio con elementos del enfoque cuantitativo, pues de este modo, la recolección de los datos relacionados con las dinámicas de la problemática mencionada, se harán en términos de observación directa y comprobación de hechos reales, lo que permitirá tener una mejor comprensión de sus estructuras y por ende, la posibilidad de realizar ejercicios de intervención futuros que propendan cambios en distintos esquemas con relación a los procesos de implementación del SG-SST y las relaciones que por medio de ello tejen determinado ambiente laboral.

Para hacer la indagación sobre la situación problema relacionada, se ha trazado una ruta metodológica que permite aproximarnos a ello, desarrollando el trabajo en dos etapas: de exploración y de profundización, en la que se muestran los datos recolectados empleando para el ejercicio investigativo en esos distintos momentos o etapas, diversos instrumentos metodológicos del enfoque cualitativo buscando de esta manera el acercamiento a la comprensión de esa realidad. Así, la técnica utilizada fue la encuesta con el cuestionario como instrumento de recolección el cual propende describir, identificar y presentar el funcionamiento del SG-SST en el ambiente laboral de los empleados de la constructora.

Finalmente se triangula la información con un test de conducta motivada dirigido a los empleados para dar cuenta de la relación de la implementación del SG-SST con la percepción que estos tienen a partir de tres categorías: compromiso, participación y persistencia. La prueba se realiza con el fin de deducir el nivel de motivación de los empleados durante el desarrollo de las actividades que se realizan para la implementación del SG-SST.

6.1 Población

- **Población objeto:** 60 empleados del área operacional
- **Empresa participante:** Constructora Duran Ocampo S.A

6.1.1 Muestra

La muestra no será conformada bajo criterios probabilísticos por lo que se realizará un muestreo no probabilístico a conveniencia con aquellos empleados del área operacional que acepten voluntariamente participar del estudio. De acuerdo con estos criterios se logró la aplicación del instrumento a 30 empleados del área en mención (24).

6.2 Criterios de inclusión y exclusión

6.2.1 Criterios de inclusión

- Personas voluntarias
- Pertenecientes a las áreas misionales de la empresa

6.2.2 Criterios de exclusión

- Personas que presenten algún tipo de condición crítica de la escucha o mental que impidan la interpretación de las preguntas
- Personal que no se encuentre directamente relacionado con el área misional

6.3 Técnicas, instrumentos, y procedimientos para la recolección de la información

La técnica cuantitativa para la recolección de datos se centró en una encuesta con un cuestionario como instrumento, compuesto de preguntas cerradas, las cuales fueron analizadas con escala ordinal permitiendo un mejor análisis.

Debido a la información proporcionada por la empresa sobre las condiciones de los trabajadores para resolver antiguos cuestionarios de forma virtual realizados por la misma, se tomó la decisión de hacerlas de forma física, en papel, donde se realizó el envío a los Gestores de Seguridad y Salud en el Trabajo, ayudando a la entrega de los cuestionarios a cada empleado permitiendo también un fácil diligenciamiento.

El análisis de la información se realizó por medio del software EXCEL el cual brinda la posibilidad de exponer completa y detalladamente los resultados, ayudando al análisis de los datos cuantitativos y cualitativos por medio de porcentajes y frecuencia de las respuestas.

También se sabe que los cuestionarios son herramientas subjetivas y al ser realizada dentro de las instalaciones de la empresa las respuestas de los trabajadores pueden estar influenciadas por el miedo a represalias, o falta de confianza y la muestra puede verse disminuida al ser una participación voluntaria, pero se debe confiar en los procesos investigativos y las medidas tomadas por la investigadora con los afiches, video e invitación a hacer parte de esta, permita generar la confianza y el acercamiento necesario para obtener datos verídicos

6.4 Consideraciones éticas

Los criterios éticos en la investigación representan una condición esencial en las diferentes etapas y en durante la aplicación de los métodos, estrategias, técnicas, herramientas y demás elementos del procedimiento metodológico que esté siendo utilizados tanto para la recolección como para el análisis de la información. Para los efectos de esta pesquisa, en la cual existe una relación cercana entre el investigador y el sujeto –quien a su vez es objeto de la investigación–, y de acuerdo con Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (14) esta relación debe estar mediada por un asunto de rigor y ética, que otorgue credibilidad, confiabilidad, veracidad, relevancia, consistencia y validez a la

investigación científica. Por tal motivo cada uno de los participantes expresó de forma consentida e informada su aceptación a participar de este proceso.

Este consentimiento informado está enmarcado dentro de una ética kantiana en la cual “los seres humanos deben ser tratados como un fin en sí mismos, pero nunca como un medio para conseguir algo”. A su vez, González (15) habla del consentimiento informado y señala que su finalidad es darles a los sujetos participantes, la certeza de que lo hacen bajo su propia voluntad; además establece que, en el consentimiento informado, debe incluir el respeto por el sujeto y la reserva en el manejo de información.

Además, de acuerdo con la Resolución 8430 de octubre 4 de 1993, esta investigación se clasifica en la categoría sin riesgo, ya que, las técnicas e instrumentos usados para la recolección de la información, no generan ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

De acuerdo con lo dispuesto en el informe de Belmont esta investigación se llevará a cabo con los principios de respeto por las personas, beneficencia y justicia (22). Con el fin de no incurrir en plagio y violación de la propiedad intelectual de los autores y de las distintas fuentes bibliográficas consultadas, se cumple a cabalidad lo estipulado en la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor y en la Resolución Rectoral 21231 de 2005 que establece el estatuto de propiedad intelectual en la Universidad de Antioquia. Adicionalmente, garantizamos total exhaustividad en el cumplimiento de las normas Vancouver de 2010 para lo pertinente a las citas y las referencias bibliográficas mediante el programa Mendeley Desktop 1.19

7 Resultados

Los acercamientos iniciales a la empresa se realizaron de forma inmediata sin ningún tipo de reunión previa con el fin de identificar a los administrativos y establecer reuniones para concertar su participación en el proyecto. Tras llegar el momento de los encuentros con los encargados de Seguridad y Salud en el Trabajo se dio una exposición verbal sobre el objeto y el proceso de la investigación, dando claridad sobre las condiciones y la intención de esta la cual, principalmente, buscaba no afectar sus labores diarias.

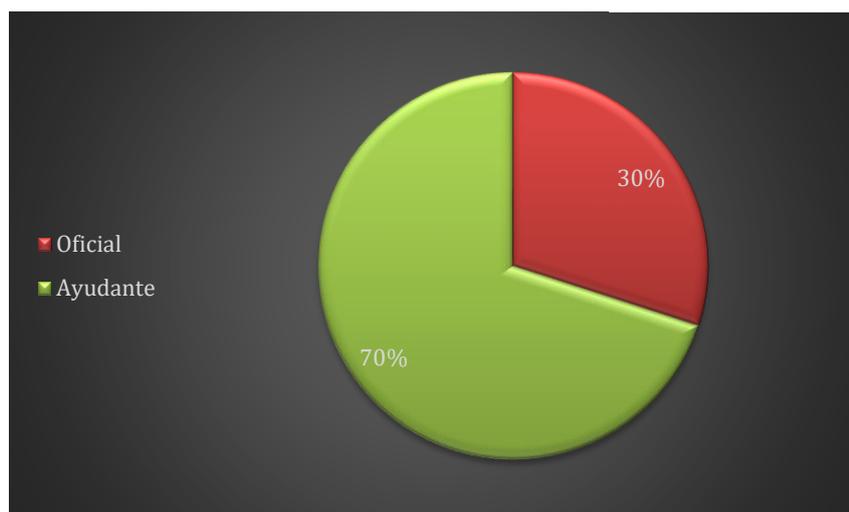
Luego de este acercamiento, la constructora Durán Ocampo, acepta su participación (**Anexo 2. Certificado de participación en la investigación**) en el proyecto con total disposición y transparencia en la información necesaria para el completo desarrollo del proyecto. Con los gestores se realizaron llamadas para la definición de información del proyecto, por medio informático de video e imagen (**Anexo 3. Afiche de invitación a participar de la investigación**), comunicando la información completa del proyecto y la posibilidad de su participación.

Con el fin de garantizar la participación de todos, se utilizaron los formularios impresos para realizar la investigación de forma amigable y accesible para los sujetos de estudio. Se buscó información completa, y se preguntó sobre sus labores dentro de la empresa por medio de algunas preguntas iniciales para llevar a cabo la mayor claridad posible sobre la percepción perciben el funcionamiento del SG-SST. Los resultados de estas encuestas fueron analizados por medio de Excel (18).

7.1 Objetivo N°1. Describir las características sociodemográficas de los empleados del área operacional de la constructora Durán Ocampo S.A

En la figura 3 se puede observar que el 30% de los empleados encuestados desempeñan cargo de oficial de obra y el 70% restante corresponde a ayudantes de obra.

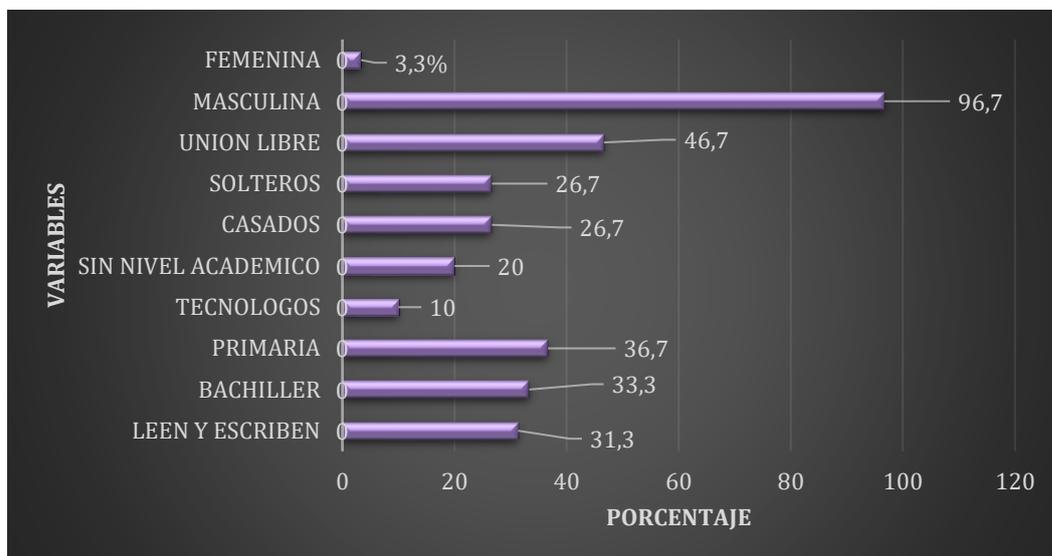
Figura 3. Cargos que desempeñan los empleados encuestados



Así mismo, en la figura 4 podemos evidenciar que la mayor parte de la población encuestada son hombres con una representación del 96.7%, mientras que la población femenina corresponde al 3.3%. De esta muestra de empleados que accedieron a dar respuesta a la encuesta el 46.7% conviven con alguien en unión libre, mientras que el porcentaje restante está distribuido entre quienes son casados o solteros que corresponde al 26.7% para cada uno, respectivamente.

Igualmente, la población objeto de estudio, en su mayoría de estratos 1 2 y 3, donde el 31,3% saben escribir y leer, además de un 36,7% que cuentan con un nivel académico de primaria, seguido por 33,3% que han cursado el bachiller demostrando una cantidad de empleados que no cuentan con situaciones académicas niveladas para las situaciones laborales actuales, por lo que sus labores de presumen que son empíricas, conocimientos pasados de generación en generación o aprendices por necesidades de laborar desde la juventud.

Figura 4. Información sociodemográfica de los empleados encuestados



Objetivo N°2. Describir las oportunidades de mejora que tienen los empleados de la empresa Duran Ocampo en la implementación del SG-SST a partir de las voces y experiencias en el año 2021

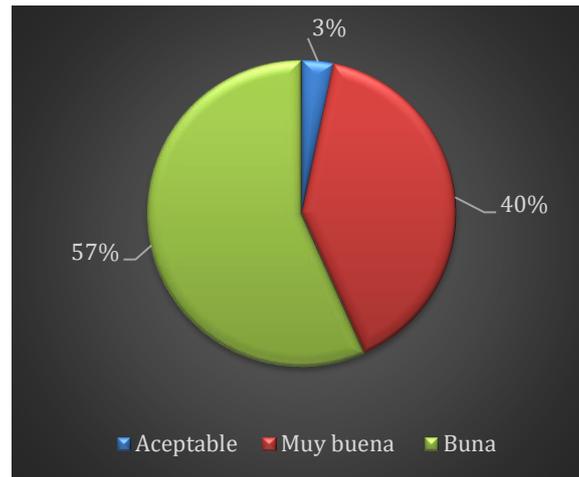
Respecto a la percepción que tienen los empleados encuestados y respondiendo con una escala de valoración Likert de 1 a 5, dónde 1 es muy malo, 2 malo, 3 aceptable, 4 bueno y 5 muy bueno, se puede observar en las gráficas que:

La percepción de los empleados sobre la calidad de los implementos de trabajo usados es entre buena y muy buena tal como se muestra en la figura 5, se evidencia que las entregas que se hacen por medio de la constructora cumplen con las exigencias y la calidad necesaria que los empleados esperan para laborar adecuadamente. A un 63.3% se les ha hecho entrega de los elementos de protección personal y ese mismo porcentaje hace uso de ellos.

Figura 5. Percepción de los empleados sobre la calidad de los implementos de trabajo



Figura 6. Percepción en la calidad en la infraestructura de la empresa



En cuanto a la calidad de la infraestructura, la información recolectada y tal como se muestra en la figura 6 muestra que, para los trabajadores encuestados, en su mayoría es buena y para otro gran porcentaje, es muy buena. Esto deja en evidencia que la constructora lleva consigo todas las medidas necesarias en cuanto a calidad en todas sus partes físicas.

En cuanto a los temas de capacitación o charlas del SG-SST, la Seguridad y Salud en el Trabajo se posiciona como uno de los temas de capacitación que les interesan a los trabajadores de la Constructora Durán Ocampo, tal como se muestra en la figura 7.

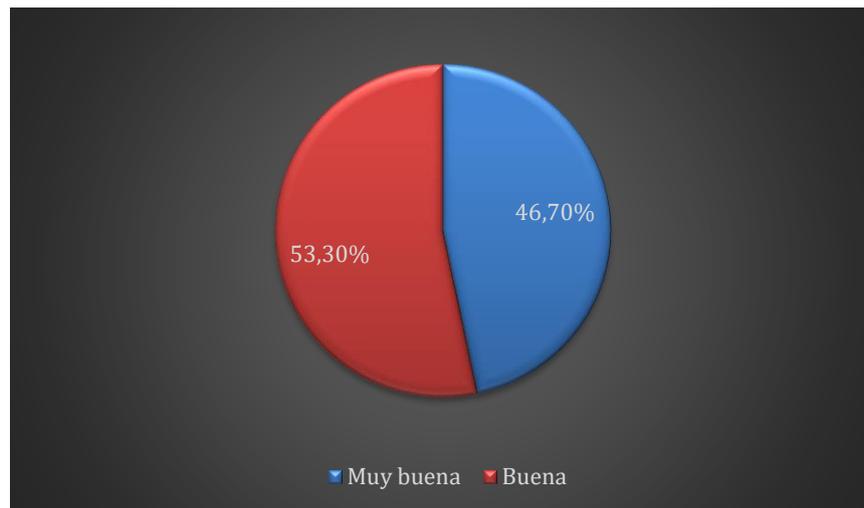
Figura 7. Interés en temas de capacitación según empleados de la Constructora Duran Ocampo S.A.



Además, hay un alto porcentaje que señaló que temas de medidas ante una emergencia también son importantes, al igual que las medidas a tomar en primeros auxilios. Ello evidencia que se hace necesario el diseño de un sistema de gestión no solo capacite a los trabajadores en contenidos de SST, sino uno que además contribuya con salud y protección de los trabajadores, minimice los factores de riesgo a los que se exponen sus empleados y con esto se mejore de la productividad de la organización con altos estándares de seguridad.

Es importante mencionar que con esto se refleja la interacción de los trabajadores con los procesos estratégicos, los procesos operativos y los procesos de apoyo, que de llevarse a cabo tal y como ellos lo proponen, adicionalmente se complementarían la ejecución de los métodos de control para eliminar las fuentes generadoras de riesgos y prevenir eventos no deseados que afecten la seguridad de los trabajadores, lo que demostraría un gran compromiso por parte de la constructora para crear un plan de emergencia que conglomere todos los elementos necesarios y que también propicie la participación de todos los empleados y con esto se fomenta un buen clima organizacional.

Figura 8. Participación de los empleados en las capacitaciones de SG-SST



La percepción que tienen los empleados de la Constructora Durán Ocampo sobre su participación en las capacitaciones que se llevan a cabo allí funge como uno de los pilares fundamentales de esta pesquisa, pues por medio de ello se logra determinar qué factores y elementos influyen sobre sus miradas, tal como se muestra en la figura 8.

Además, para que las capacitaciones del programa de seguridad y salud en el trabajo presente un óptimo desempeño es necesario que los empleados se concienticen de la importancia de distintos conceptos en su vida laboral. Sobre estas capacitaciones es necesario incorporar en el empleado el pensamiento de que la responsabilidad de la Seguridad y la Salud en el trabajo dependen de todos los miembros de la organización no de uno solo en específico.

De otro lado, se debe destinar un presupuesto para los programas y actividades de seguridad y salud en el trabajo y conservar canales de comunicación efectivos que puedan dar a conocer la información en toda la empresa, al tiempo que permitan mantener políticas de reconocimiento al personal por su participación en todo ello.

Si bien los resultados muestran una buena calificación por parte de los empleados encuestados, la ejecución de todas las actividades establecidas y contempladas deberá ser permanente, lo que sería la base para un proceso de mejora continua de las condiciones laborales.

Los resultados de esta categoría muestran que los temas que se usan para capacitar a los empleados son variados y representan un sinnúmero de acciones que la constructora ha implementado para mejorar el SST en todas sus dimensiones. Del mismo modo, esto significa que dentro de los programas que se piensa la constructora, se incluye la formación hacia la población trabajadora lo que aumenta la capacitación en materia de SST. Así, los servicios pensados para la salud y seguridad de los trabajadores tienen en cuenta aquellos factores que puedan constituir riesgos para los mismos, por lo que se impulsa la creación de un ambiente laboral donde se capacite y se forme (ver anexo 5: Seguridad como prioridad).

Además, se deja en evidencia que las capacitaciones hechas al personal de empleados encuestados, por parte de la constructora, se enmarcan en la socialización de diversas temáticas que están en concordancia a las falencias que puedan tener sobre el uso de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores, por lo cual se desarrollan los programas de capacitación para sensibilizar e informar al personal sobre todo el conglomerado de dificultades que pueden darse en caso de no tener en cuenta la normativa del SG-SST. Dejando de este modo una buena percepción sobre las capacitaciones, en coherencia con la información que habían manifestado sobre calidad en implementos de trabajo y de protección personal. De modo que, se cumplen con las exigencias en los estándares demandados a nivel internacional.

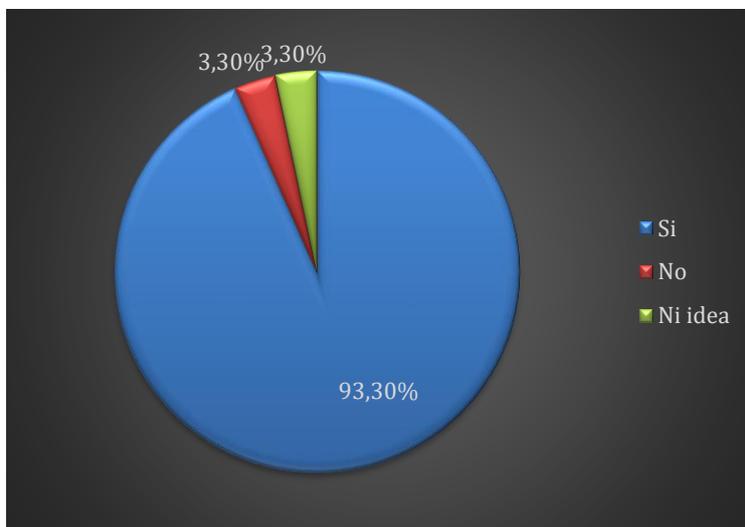
Por otro lado, el impacto que han generado las capacitaciones en los empleados de la Constructora Durán Ocampo y que se posicionan como oportunidades de mejora no solo en el ámbito laboral sino en el personal, deja un panorama dividido, pues para algunos, estas capacitaciones no han generado cambios, mientras que otros, consideran que les ayudan a desempeñarse mejor en su praxis (ver anexo 6: Confianza de los trabajadores en la eficacia de la Seguridad y Salud en el Trabajo).

Asimismo, uno de los objetivos fundamentales de las capacitaciones al personal de la Constructora Durán Ocampo aparte de mejorar el clima de trabajo en relación a las normativas, es generar que lo que se plantee allí pueda conseguir

logros que se reflejan en la cotidianidad de los empleados (ver anexo 7: Seguridad como prioridad).

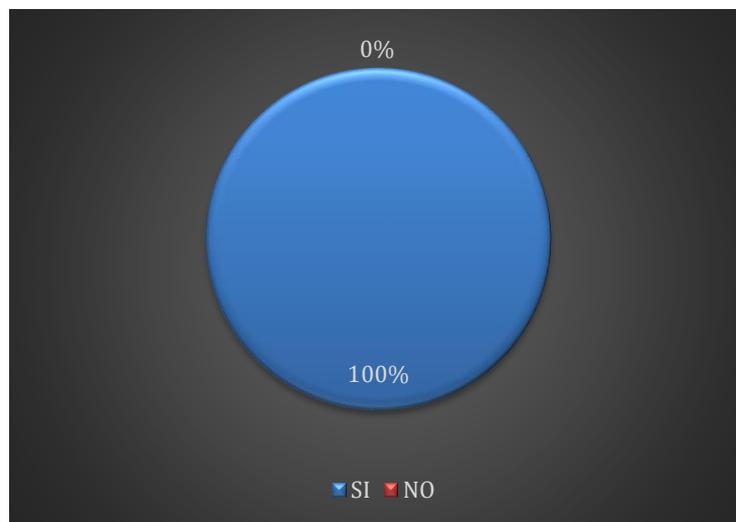
Finalmente, los resultados muestran las distintas sugerencias que los empleados encuestados de la Constructora Durán Ocampo expresan para la mejoría de las capacitaciones que se llevan a cabo allí. Esto es muy importante porque la puesta en marcha de estas recomendaciones permitirá que se mejore la percepción sobre la implementación del mismo. En esta, los empleados señalan factores como la frecuencia y que los temas sean más precisos, o sea, no todo un conglomerado de contenidos, sino los que abarquen las necesidades (ver anexo 8: Empoderamiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleados).

Figura 9. Percepción de los empleados sobre el cumplimiento de funciones del SG-SST



Por otro lado, y tal como se muestra en la figura 9, los empleados encuestados consideran que se cumplen con las funciones alrededor del SG-SST que les corresponde dentro la constructora. Estos resultados pueden considerarse como la muestra de un alto compromiso para con las funciones que deben desarrollar dentro de la empresa y el desarrollo de una buena percepción en los empleados de la constructora.

Objetivo N°3. Identificar los elementos del SG-SST de la Constructora Duran Ocampo que se implementan con las labores diarias de los empleados durante el año 2021 partiendo de la información que estos puedan dar

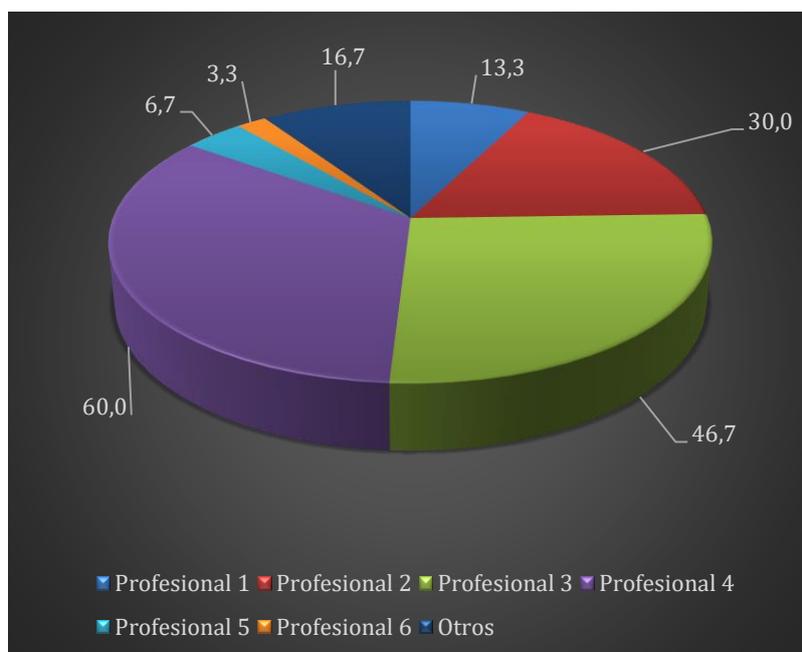
Figura 10. Implementación del SG-SST

Por su parte, la percepción de tienen los trabajadores encuestados acerca de la implementación del SG-SST es en un 100% a favor, tal como se muestra en la figura 10; es decir, que la empresa cumple a cabalidad con todos los protocolos establecidos para mitigar lesiones o enfermedades que se desarrollan por la ejecución de la actividad que cada empleado desenvuelve y de la protección y promoción de la salud de todos los miembros. Además, de hacer énfasis en el objetivo del mejoramiento continuo de cada una de las organizaciones, de su política organizacional, de su planeación, la aplicación, la evaluación y demás acciones a mejorar para prevenir, identificar, evaluar y controlar accidentes e incidentes futuros.

Asimismo, un 83.3% de los encuestados reconocieron al menos a un empleado relacionado directamente con el SG-SST y el restante reconocieron a un empleado que no tenía relación con este, dejando en duda el nivel de reconocimiento que generar de este personal (ver figura 5), junto a esto se afirmó en un 100% respecto a los empleados encuestados que al momento de requerir de su ayuda están dispuestos de forma atenta y dispuestos a gestionar lo requerido en su momento.

Adicionalmente, se identificó que el 100% de los encuestados son conscientes de poseer derechos y deberes dentro del marco de la SG-SST.

Figura 11. Identificación de los distintos trabajadores que implementan el SG-SST



Estos resultados evidencian las percepciones que tienen los empleados de la constructora con respecto a sus derechos y deberes. Es importante señalar que, individualmente, los trabajadores reconocen que deben utilizar correctamente equipos, materiales y equipos de Protección Individual. Además de no alterar el funcionamiento de dispositivos de seguridad y comunicar inmediatamente todo peligro grave e inminente y defectos de los sistemas de protección. Debe colaborar para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo y contribuir a cumplir las exigencias de la autoridad competente.

Además, se hace importante mencionar que los empleados son conscientes de que la prevención de riesgos laborales hace referencia a las obligaciones que ellos mismos tienen como trabajadores y que por ello deben cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas

establecidas en la empresa. El anexo 9 presenta una matriz donde se han depositado las principales responsabilidades y deberes en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Por consiguiente y según la información recolectada se puede decir que hacer énfasis en estos puntos es importante, debido a que una de las herramientas centrales para mejorar en forma continua las condiciones del SG-SST es el desarrollo y la consolidación de una cultura de la prevención. El concepto “cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud” desarrollado en el Convenio N° 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar estas condiciones mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención (18).

En definitiva, prevenir supone el compromiso por parte de la constructora, pero también de los individuos del SG-SST, lo que se manifiesta en un conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y prácticas de orden individual y colectivo. Instalar esta cultura preventiva en las empresas requiere del conocimiento y de la participación de todos los actores involucrados, directa o indirectamente, en el proceso de trabajo (18).

Además, la percepción que tienen los empleados sobre los peligros y riesgos no observados por parte de la empresa representa un buen concepto. La mayoría manifiesta que no hay peligros o riesgos sin identificar. Sin embargo, algunos empleados mencionan que existen riesgos en el desarrollo de sus labores no observados por la empresa, pero se puede hacer la salvedad de que estos no son directamente responsabilidad de la misma, sino que se deben a factores externos como la lluvia.

Objetivo N°4 Presentar los procedimientos que se llevan a cabo y las herramientas usadas para la implementación del SG-SST 2021 en la constructora Duran Ocampo S.A

En cuanto a esto, se reconocieron las charlas diarias, las inspecciones de uso adecuado de elementos de protección personal y las capacitaciones y autorizaciones de trabajos de riesgo como acciones desarrolladas por parte de este sistema y su grupo de trabajo.

Con relación a las capacitaciones, se evidenció que en un 70% de las encuestas reconocieron temáticas relacionadas con la seguridad en los puestos de trabajo, el autocuidado y el cuidado hacia los compañeros de labor. Del mismo modo, tan solo un 20% afirma que asisten a las capacitaciones y charlas realizadas por parte de la empresa, demostrando así una falta de interés hacia la apropiación de estas temáticas tratadas durante las capacitaciones.

Figura 12. Percepción de los empleados encuestados sobre temas implementados en capacitaciones del SG-SST



Figura 13. Percepción de la calidad de elementos de protección personal



Es importante a su vez destacar los resultados que se dan en cuanto a la calidad de los implementos de protección. Para los trabajadores, estos tienen una alta calidad, calificando en una muy buena para esta pesquisa, tal como se muestra en la figura 10. Con ello se evidenció que la calidad de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores, están en concordancia con los programas de capacitación el cual tiene como objetivo fundamental sensibilizar al personal e informar las consecuencias que estos pueden sufrir al no utilizarlos. En estos datos se muestra que, frente a los requisitos exigidos por la normatividad colombiana, la empresa cumple con 100% en este ámbito, lo que evidencia un alto índice de conocimiento en los temas relacionados con las normas que se rigen en el país.

Sobre esta información se ha hallado que los trabajadores exponen el haber encontrado variedad de temas trascendentales para la salud y seguridad laboral, lo que requiere de aplicación no sólo en términos legales sino por las dinámicas profesionales, esto conectado las posibilidades de tránsito de los profesionales que obliga al personal a que se actualice en temas pertinentes para ellos (ver anexo 4: Generalidades del SG-SST).

En este orden de ideas y teniendo en cuenta que en Colombia entre las carreras profesionales más demandadas se encuentra las del SG-SST (17), se sugiere la profundización de conocimiento en estos temas ya que se considera de gran relevancia para la constructora, lo cual requiere capacitadores con amplia visión y capacidades de solución y prevención de situaciones adversas en los contextos externo e interno.

El enfoque del capacitador para que se dé una aplicación del SG-SST se refiere a sus posiciones el ejercicio de la misma, dado que se encuentran en cargos de tipo directivo y/o gerencial, los cuales requieren de conocimientos transversales, donde la base de todo propósito son los empleados o clientes internos. Por este motivo, es importante comprender las normas, las estrategias de prevención, de atención y de acompañamiento al empleado. Sin embargo, desde el punto de vista de lo que los empleados encuestados perciben y manifiestan, es un tema que requiere de mayor compromiso y mayor atención y prevención por parte del empleador, por cuanto son muchas las demandas, quejas, y solicitudes que reposan en la oficina del trabajo del Ministerio del Trabajo de distintas ciudades (17).

De este modo y con base en el planteamiento que los trabajadores plasman se identifica una necesidad de definir políticas y estrategias que unifiquen los criterios que definan las normativas empresariales para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que vincule las percepciones de todos los miembros, en especial de los trabajadores.

8 Discusión de los resultados

Existe cada vez más literatura basada en la evidencia sobre las percepciones de los trabajadores acerca del sistema de seguridad y salud en el trabajo, que muestra la necesidad de más investigación, utilizando medidas estandarizadas que permitan el análisis de los diferentes factores organizacionales y contextuales como línea de base para el desempeño en la seguridad en diferentes sectores y países (24, 25, 26).

Los trabajadores de esta empresa, acerca de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo presentan un nivel adecuado de buena percepción, independiente de su tipo de actividad, dado que el lenguaje usado en todas las dimensiones fue a favor de las acciones que se toman, lo que permite considerar que la comunicación y difusión de información se basa en la confianza. Este valor puede ser un predictor de desempeño de seguridad, a fin de servir de base para un enfoque más proactivo hacia el sistema (25, 26, 27).

Por otro lado, cuando se analizan las diferencias entre los patrones que se establecen por cada dimensión no se hallan significativas, lo cual refleja un comportamiento poco similar a algunos estudios realizados en América Latina, donde la percepción del SG-SST ha sido calificado como regular, identificando las debilidades del sistema y las fortalezas en métodos de mando, proceso de planificación, relaciones sociales y proceso de control (23).

Aunque aun así existen condiciones por mejorar, porque sin importar si la muestra es pequeña se considera que las pequeñas falencias encontradas pueden ser factores de riesgo al no poder identificar apropiadamente a los encargados del SG-SST, el aparente desinterés en el asistir a las capacitaciones, o el no poder asegurar con certeza el cumplimiento de funciones en este sistema.

Aun así, la mayor percepción la arrojó la dimensión (confianza de los trabajadores en la eficacia del SG-SST) esto se puede relacionar a que este grupo tiene como una de sus responsabilidades la ejecución de distintas labores las cuales deben pasar primero por los planes estratégicos y operativos de la

constructora; lo que genera un conocimiento más profundo y por ende una mayor confianza.

De otro lado, se presentó una menor percepción en las dimensiones empoderamiento del SG-SST por parte de los empleados y la de seguridad como prioridad de los empleados, esto puede enmarcarse en razón de que el personal solo considera las acciones que tienen un riesgo ocupacional mínimo y no lo evidencia ni se apropia de su gestión.

A su vez, el análisis de la percepción permitió hallar diferencias significativas en la información sociodemográfica concerniente al estrato socioeconómico. La gran mayoría son hombres, lo que demuestra que para este sector es todavía difícil contar con mujeres que desempeñen estas labores; así como en su totalidad pertenecen a los estratos 1, 2 y 3. Sin embargo, las percepciones compartidas vislumbran una atmósfera de confianza, incluso llegando a admitir comportamientos que van en contravía de la seguridad.

Los trabajadores, en la dimensión empoderamiento del SG-SST tienen una percepción de mejorar y de cambiar las condiciones de trabajo inseguras, lo que reviste sus narrativas de un compromiso que permitirá mitigar las falencias y generar un clima adecuado y seguro para desempeñarse (29, 30, 31).

Con esto, se puede comprobar que la participación del personal operativo en la construcción y diseño del SG-SST mejorará su percepción sobre la implementación del mismo. Esto basado en que los resultados de las distintas dimensiones dan cuenta de que cuando los empleados son partícipes de las actividades su percepción es más alta que cuando están al margen de ello.

9 Conclusiones

Los trabajadores de la Constructora Duran Ocampo, tienen un nivel adecuado de buena percepción acerca de los aspectos de SG-SST donde se deja en evidencia que la fortaleza es la confianza de los trabajadores en la eficacia del SG-SST por medio de la buena calidad de los implementos e infraestructuras, pero donde el desarrollo de actividades de capacitación que deberían ampliar su contenido con temáticas más atractivas y dinámicas para con sus empleados. Sin embargo, es necesario velar por el empoderamiento de los empleados sobre algunos ámbitos como el riesgo, puesto que en algunas ocasiones son desconocedores de los compromisos que por su parte deben cumplir.

Además, se deben considerar las normativas nacionales y los objetivos internacionales frente a los temas de seguridad y salud en el trabajo, junto con la normativa de la empresa, para lograr generar una coherencia de forma integral, la cual permita abarcar todas las situaciones que generen sensación de inseguridad o afectación, pues con ello se pretende proteger no solo a trabajadores sino a los empleadores de todo aquello que pueda afectar la operación y la productividad de las empresas.

Por otro lado, es importante mencionar que, para los empleados, la percepción que ellos tienen acerca de las capacitaciones en torno al SG-SST se ven relacionados con la curiosidad por abarcar temáticas que ayuden con el autocuidado en todos los aspectos de su entorno, además la percepción de seguridad se ve muy entrelazada a la calidad de los implementos que se entreguen para su protección, e igual a la calidad de la infraestructura con que se cuente en sus sitios de trabajo. Con esto, se puede concluir que la percepción está ligada también al acompañamiento y a los recursos que se destinan a esta área. Por lo que se recomienda a las empresas brindar mayor acompañamiento y capacitaciones que refuercen la real actividad con el SG-SST, que es la prevención y control de todas las situaciones administrativas o misionales que puedan generar riesgo a la integridad de sus empleados.

Adicional se debe tomar en cuenta las condiciones académicas por la que pasa este tipo de empleados y que como organización se debe reforzar y apoyar para el desarrollo personal y profesional del personal, dicho esto, a pesar de las cifras alentadoras, se deben tomar en cuenta las cifras no tan positivas, el hecho de que exista aun personal interno que no logre identificar el personal de SST (16,7%) o no logren mencionar si el personal cumple con las funciones de este sistema (3,3%), deja una brecha, que aunque corta, da paso a la posibilidad de condiciones de riesgo que no tengan el debido manejo por desinformación por parte de este porcentaje, por lo que asumir que el sistema se encuentra en buenas condiciones, hace desaparecer de la vista los pequeños detalles.

Adicional debemos tener en cuenta que la cantidad de personas que participaron del estudio fueron bajas, las correlaciones encontradas arrojaban valores poco relacionados o que distaban mucho en cuanto a la percepción en una dimensión y otra. Por tanto, para este tipo de estudio, se deben tener en cuenta poblaciones de mayor tamaño con el fin de lograr encontrar asociaciones entre las variables planteadas y las dimensiones que surgen del análisis de la información recolectada.

Finalmente, es importante mencionar que este trabajo investigativo tuvo algunos altibajos en su realización y ejecución y por ello, el tiempo de ejecución fue prolongado y en cierta medida se condiciona a los resultados y a todo el grueso metodológico y con esto también deberá partir la idea de generar futuras investigaciones que permitan un desarrollo investigativo mayor y enriquecedor, dado el corto nivel de participación en esta.

10 Limitaciones

Esta investigación se trata de un estudio descriptivo de carácter exploratorio donde se aplica un instrumento construido con el acompañamiento y asesoría de un especialista en el área lo que implica la apropiación de contenidos en la temática de estudio, por lo que no se realizó validación estadística del instrumento, pero sí una prueba piloto para ajustar el mismo. Por lo anterior, los resultados no son descartables pues se tuvo un rigor metodológico utilizando los insumos que la empresa suministró y los elementos académicos necesarios para entregar resultados confiables.

11 Referencias Bibliográficas

1. Escuela Europea de Excelencia. La importancia del bienestar de los trabajadores en una organización. 2019 [cited 2020 Oct 27]; Available from: <https://www.nueva-iso-45001.com/2019/05/la-importancia-del-bienestar-de-los-trabajadores-en-una-organizacion/>
2. OIT. La OIT estima que se producen más de un millón de muertos en el trabajo cada año. 2019 [Internet]. 2019 [cited 2020 Jan 23];3–5. Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm
3. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra [Internet]. 2006. [cited 2021 Mar 28]. Available from: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm
4. Arango, Damaris; Guevara, Lilian; Gutiérrez, Javier; Robayo, July; Suarez d. Análisis del proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa construcciones Luis Robayo SAS. [internet]. Universidad piloto de Colombia; 2018 [cited 2020 Jun 17]. Available from: [http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5036/51388 - Arango Damaris - Gutierrez Rivera Javier- Guevara Hurtado Lilian- Robayo Pinzon July-Suárez Martinez Deissy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5036/51388-ArangoDamaris-GutierrezRiveraJavier-GuevaraHurtadoLilian-RobayoPinzonJuly-SuarezMartinezDeissy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
5. Fallis A. Plan Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo. J Chem Inf Model [Internet]. 2013 [cited 2021 Mar 28];53(9):1689–99. Available from: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021>
6. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo) [Internet]. Seguridad y salud en el trabajo. 2020 [cited 2020 Oct 28]. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
7. Algunos de los sectores económicos con las tasas más altas de enfermedades de origen laboral [Internet]. [cited 2021 May 4]. Available from: <https://www.larepublica.co/finanzas/los-sectores-economicos-con-las-tasas-mas-altas-de-enfermedades-de-origen-laboral-3067208>
8. Moreno Y. Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Laboratorio Clinico de la Empresa Gales S.A.S [Internet]. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. 2019 [cited 2020 Jan 23]. Available from: <http://red.uao.edu.co/bitstream/10614/10725/14/T08365.pdf>
9. Ministerio del trabajo, Organización Iberoamericana de seguridad social. Informe ejecutivo ii encuesta nacional general de riesgos laborales de

- Colombia [Internet]. 2013 [cited 2020 Mar 28]. Available from: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>
10. Vista de Evaluación de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un análisis de serie de casos organizacionales | Sotavento M.B.A. [Internet]. [cited 2020 Oct 19]. Available from: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/5483/6804>
 11. Gilberto Leonardo Oviedo. La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría gestalt. Rev Estud Soc [Internet]. 2004 [cited 2020 Dec 1]; 18:89–96. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200010
 12. Administradores Constructora Duran Ocampo. INFORMACION DURAN OCAMPO S.A. 2020;
 13. Peña AQ. Metodología de Investigación Ci1. Peña AQ. Metodología de Investigación Científica Cualitativa [Internet]. [cited 2020 Mar 15]. Available from: https://cienciassociales.webcindario.com/PDF/Cualitativa/Inv_quintana.pdf
fentífica Cualitativa [Internet]. [cited 2020 Mar 15]. Available from: https://cienciassociales.webcindario.com/PDF/Cualitativa/Inv_quintana.pdf
 14. Arturo C, Álvarez M, Surcolombiana U, De F, Sociales C, Humanas Y, et al. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica [Internet]. 2011 [cited 2020 Mar 15]. Available from: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
 15. Sampieri. RH, Collado CF, Lucio PB. Metodología de la Investigación. Vasa [Internet]. 2008 [cited 2020 Jan 27];656. Available from: www.FreeLibros.com
 16. Tamayo M, Tamayo Y. Módulo 2 LA INVESTIGACIÓN [Internet]. 1999 [cited 2020 Mar 15]. Available from: <http://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/2.-La-Investigación-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf>
 17. Elena RHC. Cambios en los indicadores de calidad ante la privatización de un hospital público 2010-2016. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. 2013.
 18. García Alcaraz F, Alfaro Espín A, Hernández Martínez A, Molina Alarcón M. Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. Rev clín med fam [Internet]. 2006 [cited 2020 Aug 9];1(5):232–6. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169617616006>
 19. López-Roldán P, Fachelli S. Metodología de la Investigación Social

- Cuantitativa (2015). Rev Educ y Derecho [Internet]. 2018 [cited 2020 Aug 9]; (17). Available from:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
20. Alimentaria EYS. Resolución 8430 de 1993 [Internet]. 1993 p. 10. Available from:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
21. Bueno Sánchez E. La investigación científica: Teoría y metodología [Internet]. 2003 [cited 2020 Mar 15]. 110 p. Available from:
<http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/13.pdf>
22. The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. El Informe Belmont: principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento [Internet]. Bioetica web. 1979 [cited 2020 Mar 15]. Available from: www.bioeticayderecho.ub.es www.bioeticaidret.cat
23. OIT (2013) “Tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina, período 2012 a 2015” / Oficina de País de la OIT para la Argentina. Buenos Aires
24. Ramazzini, Bernardino (s/f). “Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores” Traducción comentada. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. España. Octubre 2011. Disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/VIGILANCIA%20DE%20LA%20SALUD/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores/tratado%20enfermedades.pdf>

12 Anexos

Anexo 1. Base de datos de investigaciones

PLATAFORMA	TITULO	LINK	METODOLOGIA	RESUMEN
GOOGLE	PERCEPCION DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA INFINITUM ARQUITECTURA Y MOBILIARIO, SOBRE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) ESTUDIO DE CASO.	https://dspac.e.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/678/Percepcion%20empleados.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Esta muestra poblacional fue tomada de 40 personas laboralmente activas en una empresa de la ciudad de Medellín, Infinitum Arquitectura y Mobiliario, la cual se encuentra ubicada en el centro de la ciudad comuna 10, la encuesta consto de 15 preguntas con respuesta SI, NO, TAL VEZ.	El objeto principal del trabajo se realiza bajo la necesidad evidenciada particularmente en la Empresa Infinitum Arquitectura y Mobiliario, ya que la misma no cuenta en la actualidad con un Sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Por tal motivo se busca determinar por medio de un estudio entre los empleados y empleadores de dicha organización, su compromiso ante un posible diseño de un sistema que esté acorde a sus necesidades, teniendo en cuenta la importancia que tiene este a nivel de cumplimiento de la normatividad vigente y mediante la cual se pretende garantizar las condiciones mínimas requeridas para desempeñar la labor, desde la optimización de la perspectiva de seguridad requeridas para su correcto accionar. La metodología que se utilizó fue el estudio de caso, realizado a nivel empresarial, utilizado encuestas como instrumento para la recolección de la información, las cuales tienen como propósito evaluar la percepción y el conocimiento de los colaboradores de empresas del sector privado sobre como las mismas participan de forma activa en la implementación o funcionamiento del SG-SST, evidenciando que un porcentaje muy alto de los trabajadores tienen un vasto conocimiento sobre normatividad. Por esta razón es importante para la empresa antes mencionada, ponga en marcha inmediatamente este sistema y así evitar seguir incumpliendo o vulnerando las necesidades y derechos de sus colaboradores.

Percepciones sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en organizaciones textiles de Medellín (Colombia): un análisis cualitativo

<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/2083>

Se llevó a cabo una investigación de alcance descriptivo bajo un enfoque cualitativo, el cual fue elegido porque su planificación se realiza mediante un diseño flexible, que se construye conforme avanza el proceso de interacción, además de privilegiar la cualificación, comprensión e interpretación de acuerdo con la realidad en la que se origina el estudio

El presente estudio se centró en una investigación cuyo objetivo fue analizar la percepción sobre los procesos de adopción de sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) del sector textil del Valle de Aburrá (Antioquia, Colombia) durante el año 2020. Para ello, se eligió un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, donde participaron ocho empresarios seleccionados a partir de un muestreo por conveniencia, quienes fueron informados sobre los propósitos del estudio para garantizar los procesos éticos de la investigación, recolectando la información con entrevistas semiestructuradas, posteriormente transcritas y codificadas mediante técnicas de análisis desarrolladas por Taylor y Bogdan para el abordaje de datos cualitativos. Los principales hallazgos demostraron que existen conocimientos limitados sobre los procesos de adopción de sistemas de seguridad y salud en el trabajo, pues estos se centran en la delimitación conceptual de un accidente de trabajo, en la identificación de riesgos y en la afiliación al sistema de seguridad social integral. Sin embargo, al contrastar esto con los requisitos mínimos que establece la norma orientadora del tema (Resolución 0312 de 2019), quedan muchos aspectos sin evidenciarse en las empresas objeto de estudio, develando vicios en su implementación. Así, se concluye que existe una necesidad de fortalecer el rol que ejercen las administradoras de riesgos laborales para gestionar los fondos del sistema y en los procesos de acompañamiento y asesoría de las empresas para la adopción de estas iniciativas, que no solo son obligatorias por ley, sino también necesarias para garantizar la calidad de vida de la población trabajadora.

Relación entre la percepción del clima laboral y los desórdenes músculo-esqueléticos y respiratorios	https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2786/1/Cindy%20Catalina%20Ayala%20Duque%20.pdf	Según la metodología a aplicar en el proyecto de Desarrollo, se define que el enfoque será mixto ya que las herramientas utilizadas nos arrojan resultados cualitativos y cuantitativos. El estudio que se aplicará en el proyecto será de tipo Descriptivo de tipo mixto con corte transversal ya que se busca el análisis y la manifestación de dichas alteraciones Musculoesqueléticas y respiratorias en el personal objeto de estudio.	Día a día con el incremento de la población trabajadora, han venido surgiendo problemas psicosociales en los diferentes entornos laborales, los cuales no han sido de interés para los empleadores, teniendo en cuenta que es de vital importancia, ya que afecta el rendimiento del empleado, disminuyendo la calidad de producción, generando una inconformidad en los altos mandos debido a los costes financieros.
PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALKICON AYC S.A.S, DE MEDELLÍN – ANTIOQUIA CON RELACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS.	https://alejanndria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2800/Trabajo%20de%20Graduado.pdf	La investigación se desarrolla desde un enfoque descriptivo, que de acuerdo con Sampieri et al (2014 p. 27), este diseño permite detallar la situación problémica, conociendo como esta se manifiesta en el grupo de personas y así poder analizarla. Adicional a lo anterior, la investigación es de enfoque cualitativo, que de acuerdo con Sampieri et al (2014 p. 10), permite descubrir o afinar las preguntas de investigación sin necesidad de una medición numérica, lo que facilita el proceso de comprensión de hipótesis.	

Percepción en aspectos laborales y su aporte para ambientes de trabajo seguro

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/articloe/view/4918/4204

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)¹ orienta sus acciones a anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores, de tal manera que se logre prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Como parte del anticipar y reconocer los riesgos en el área laboral, se ha logrado identificar que los accidentes y enfermedades laborales, más allá del espacio y tiempo propios del trabajo, tienen origen multicausal, abordando de manera integral el contexto, la actividad y el trabajador. Es así como, desde la mirada del trabajador, la percepción del riesgo está tomando cada vez más fuerza al reconocer que de ella depende, en gran parte la forma en que se asuman los comportamientos seguros que se traducen en ambientes de trabajo seguros. La percepción desde la psicología, es concebida como un proceso cognitivo que lleva a una mirada de la realidad de una manera individual y en el caso de la percepción del riesgo se tiene varios enfoques, uno de ellos, centrado en aspectos psicosociales abordando la forma en que un trabajador identifica o no un riesgo a partir de sus creencias, historia de vida y experiencia personal.

PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES ACERCA DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE GAS NATURAL EN CASANARE.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12766/PERCEPCION%20DE%20LA%20SEGURIDAD%20EN%20EL%20SECTOR%20DE%20GAS%20NATURAL%20EN%20CASANARE.pdf?sequence=1>

Se llevó a cabo un estudio de corte transversal en 50 trabajadores de una empresa del sector de gas natural en Casanare. Se utilizó el Cuestionario nórdico NOSACQ-50-Spanish, instrumento validado para evaluar la percepción acerca de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

La percepción puede ser considerada principalmente como un grupo de procesos internos en las personas que genera en los observadores una representación mental del entorno. Percibir es adelantarse al suceso, a lo que puede llegar a suceder, determinando lo que puede ser un peligro a nuestra seguridad y salud.

<p>PERCEPCIÓN DE LA SEGURIDAD LABORAL POR PARTE DEL PERSONAL OPERATIVO DE DOS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS PÚBLICOS DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO, 20</p>	<p>http://repositorio.ces.edu.co/bitstream/10946/4185/2/Percepci%C3%B3n%20Seguridad%20Laboral.pdf</p>	<p>Esta investigación se abordará bajo el enfoque cuantitativo que busca describir la percepción de la seguridad del trabajo en los operarios de las empresas de servicios públicos investigadas, se evaluará por medio de una encuesta desarrollada por los investigadores y la información será tomada de fuente primaria bajo una lógica numérica y con aplicación de herramientas de epidemiología clásica.</p>	<p>El cuestionario NOSACQ – 50 es una herramienta para diagnosticar el clima de seguridad y evaluar la efectividad de las intervenciones preventivas, este a su vez, refleja la percepción de los trabajadores sobre el valor real de la seguridad en la organización. Está basado en teorías de clima organizacional y de seguridad, psicología, investigación empírica y en los resultados obtenidos de estudios internacionales.</p>
<p>APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE PERCEPCION SOBRE EL SG-SST EN LOS COLABORADORES</p>	<p>https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/400/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>La siguiente investigación es de carácter CUANTITATIVO-ANALITICA ya que este método nos permite analizar datos en forma numérica realizado gracias a resultados estadísticos, por ser un método deductivo se debe apoyar en encuestas y experimentos para así lograr la recolección de datos. Este método se trabaja bajo una realidad observable, medible y que pueda ser percibida de una manera precisa y sobre todo trata de encontrar una causa-efecto en el problema que se presenta.</p>	

ANALISIS Y CARACTERIZACION DE LA PERCEPCION DEL RIESGO POR DAÑO A LA INTEGRIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA HOLCIM COLOMBIA S.A	https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10530/T08203.pdf?sequence=5&isAllowed=y	El diseño es no experimental, transeccional , por medio de una encuesta
PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE INSUMOS PARA LA INDUSTRIA DEL CALZADO, SANTIAGO DE	https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10540/BD-0516293.pdf;jsessionid=57E2BB2455DE660B4CD96154BD23D1CB?sequence=1	Esta investigación es de tipo descriptivo por cuanto se hace un análisis, en condiciones naturales de la percepción del riesgo ocupacional de los trabajadores en una empresa de fabricación de insumos para calzado, según variables de persona, lugar y tiempo (Carvajal, 2013); como también es de tipo transversal por cuanto la descripción se hace en un momento y una población determinada y además mixta por cuanto se usaron técnicas cuantitativas y cualitativas.

<p>Desempeño del SG-SST, calidad de vida en el trabajo y satisfacción de los clientes en las mipymes. Caso de estudio: mipyme de servicios Villavicencio</p>	<p>https://repository.usta.edu.co/handle/11634/34005</p>	<p>El objetivo principal de la investigación es identificar la relación que existe entre el nivel de desempeño del SG-SST, la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción de los clientes en las mipymes Colombianas, para ello se realizó un estudio de caso en una Mipyme de servicios, ubicada en la ciudad de Villavicencio, se evaluó la satisfacción de los clientes bajo el modelo SERVQUAL, se estimó la percepción de los colaboradores respecto a la calidad de vida en el trabajo a través del instrumento "CVT-GOHISALO" y se evaluó el nivel de desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el instrumento EMA-SST que arroja el nivel de madurez de la gestión de la seguridad y salud en el Trabajo. A partir de los resultados de la aplicación del instrumento SERVQUAL a los clientes, se realizó un análisis descriptivo y de fiabilidad desarrollados en SPSS, encontrando resultados positivos, no obstante al comparar las 5 dimensiones con respecto al nivel máximo posible, el nivel esperado y el nivel percibido por los</p>
--	--	---

			<p>clientes, se evidencia que en ninguna de estas el nivel de calidad percibido es superior o igual al nivel esperado, analizando las diferencias se resalta que las variables Aspectos Tangibles y Fiabilidad presentan una mayor brecha, que, aunque no sea significativa evidencia aspectos a mejorar en la prestación del servicio</p>	
	<p>ESTRATEGIA PARA DEMOSTRAR LOS BENEFICIOS DEL SG SST EN LAS PYME DEL SECTOR LÁCTEO EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ</p>	<p>repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/8176/4/Proyecto%20Herramienta%20para%20presentar%20Beneficios%20de%20la%20Implementación%20del%20SG%20SST%20DF%2008%20Ago.pdf</p>	<p>Para el desarrollo de este trabajo se llevó a cabo una investigación mixta de tipo descriptivo, este tipo de metodología tiene la capacidad de seleccionar las características principales del objeto de estudio y la descripción detallada de sus categorías, como señala los Cesar A. Bernal en el Libro Metodología de la investigación 3era edición</p>	<p>Mediante revisión bibliográfica se recopiló la información de los beneficios y retos que tienen las PYMES para la implementación de un SG SST, posteriormente se evaluó la percepción que tienen los empresarios de los beneficios del sistema mediante la aplicación de una encuesta y finalmente se desarrolló una propuesta de herramienta que permita a los encargados del sistema generar un reporte más amigable, confiable y que demuestre los resultados de los indicadores del SG SST de forma diferente.</p>
EBSCO	<p>APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE PERCEPCION SOBRE EL SG-SST EN LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD ECCI</p>	<p>https://repository.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/400/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1</p>	<p>La siguiente investigación es de carácter CUANTITATIVO-ANALITICA ya que este método nos permite analizar datos en forma numérica realizado gracias a resultados estadísticos, por ser un método deductivo se debe apoyar en encuestas y experimentos para así lograr la recolección</p>	

de datos. Este método se trabaja bajo una realidad observable, medible y que pueda ser percibida de una manera precisa y sobre todo trata de encontrar una causa-efecto en el problema que se presenta.

PERCEPCIÓN DE LA EMPRESA SOCIEDAD MEDICA CLINICA MAICAO S.A. SOBRE LA EMERGENCIA SANITARIA GENERADA POR COVID-19 Y SU IMPACTO EN EL SG-SST

<https://alejan.dria.poligran.edu.co/handle/10823/2741>

La investigación se desarrolla desde un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), ya que los instrumentos de recolección de datos arrojan unos resultados que se pueden tabular de manera cuantitativa para posteriormente realizar su interpretación en forma cualitativa.

Frente a la emergencia sanitaria generada por COVID-19, decretada por el Gobierno Nacional mediante la resolución 385 del 12 de marzo de 2020, y teniendo en cuenta la afectación a la salud y el impacto ocasionado a la población trabajadora; el mencionado Gobierno, por medio del Ministerio de Salud y Protección Social, determinó la necesidad de informar y proponer controles a las empresas como parte de los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el fin de controlar la transmisión de la infección por COVID-19; por lo anterior la Sociedad Médica Clínica Maicao S.A., por medio de la aplicación de instrumentos tipo encuesta pretende conocer el grado de percepción que tiene el empleador y los colaboradores referente a las acciones de prevención que se han llevado a cabo en el marco del SG-SST con el fin de minimizar esta situación que ha impactado a la mencionada sociedad objeto de estudio, estableciendo los respectivos planes de acción que conllevaran a la organización a implementar una serie de actividades para fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

<p>Análisis al Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo Aplicado a los Funcionarios Públicos de la Secretaría de Integración Social en la Ciudad de Bogotá D.C</p>	<p>https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/20390/40513287.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>	<p>Inicialmente , se realizará una investigación de tipo Cualitativa descrita por Taylor y Bogdan (19 87), citados por Blasco y Pérez (2007:25 27) al referirse a la metodología cualitativa como un modo de encarar el mundo empírico, señalan que en su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas, hablada s o escritas y la conducta observable. Desde el punto de vista de estos autores, el</p>	<p>se presentó un proyecto aplicado que buscó determinar los factores relevantes a tener en cuenta al desarrollar el SG-SST en la SDIS, para lo cual se aplicó una encuesta inicial para conocer la percepción que tienen los trabajadores en cuanto la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitió posteriormente contrastar con la normatividad vigente, evidencia los elementos relevantes que requiere la entidad de acuerdo a los tipos de riesgo que manejan. Finalmente se formuló un plan de mejoramiento que complemente el SG-SST que se está llevando a cabo la entidad en pro del bienestar de todos sus colaboradores</p>
<p>Percepción de la seguridad laboral por parte del personal operativo de dos empresas prestadoras de servicios públicos del Oriente Antioqueño, 2018</p>	<p>http://213.251.184.34/handle/10946/4185</p>	<p>Esta investigación se abordará bajo el enfoque cuantitativo que busca describir la percepción de la seguridad del trabajo en los operarios de las empresas de servicios públicos investigadas, se evaluará por medio de una encuesta desarrollada por los investigadores y la información será tomada de fuente primaria bajo una lógica numérica y con aplicación de herramientas de epidemiología clásica.</p>	<p>Determinar la percepción de seguridad laboral que tienen 2 grupos de trabajadores en el área operativa de dos empresas de servicios públicos en el oriente antioqueño. Se observó que los años de experiencia dentro de una empresa no son determinantes para una clara identificación de los riesgos a los que se está expuesto, por tanto, se le otorga al plan de capacitaciones de cada empresa una herramienta (encuesta de percepción de la seguridad en el trabajo) útil al momento de seleccionar la temática ideal que se adapte a las necesidades de cada empresa</p>

Evaluación del SG-SST de la empresa Clinimágenes S.A.S. ubicada en el municipio de Tuluá, Valle del Cauca.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/18770>

El método investigativo que se utilizó fue de tipo deductivo ya que se inició con la elaboración de un programa de auditoría para abarcar los distintos procesos de la organización frente al tema de SG-SST, dando a su vez la ejecución del mismo bajo una auditoría interna y poder conocer como se ha venido implementando el sistema, conocer sus conformidades, no conformidades y oportunidades de mejora. De tal manera se necesitó de una revisión documental propia a dicho SG-SST, para obtener explicaciones particulares frente a las acciones empleadas por dicha organización; utilizando a su vez el aporte de leyes, normas y decretos que amparan todo lo relacionado con SST, siendo estos aplicados a hechos particulares como lo fue la auditoría. Además de esto se requiere de un método cualitativo y cuantitativo para hacer mediciones sobre algunos aspectos particulares de dicha investigación en lo referente a SST, para así

Es importante que los sistemas de gestión de las empresas cuenten con un control o programa de auditoría, ya que estos permiten evaluar la eficacia de sus actividades o tareas y en la medida de lo posible manejar un ciclo PHVA que permita conocer la planificación de dichas actividades, cómo se realizan dentro de la organización, cómo se verifican y como se actúa frente a una falla de las acciones realizadas; así mismo dichos sistemas de gestión deben ir orientados a sus partes interesadas, donde estos deben estar involucrados, haciendo aportes al mismo y contribuyendo a su mejora. La realización de la auditoría interna para CLINIMAGENES S.A.S y frente a su SG-SST permite identificar de forma clara y puntual el cómo se está llevando en la actualidad dicho sistema de gestión y los diferentes aportes de las partes interesadas para con su eficacia y cumplimiento, de igual forma permite saber cómo se ha venido implementando de acuerdo a la normatividad vigente según Decreto 1072 del 2015, en términos específicos Capítulo N°6; todo esto con el fin de reconocer las conformidades, las no conformidades y las oportunidades de mejora de dicho sistema de gestión.

generalizar y normalizar resultados; frente al aspecto cualitativo este se emplea ya que en la auditoria se requiere de establecer hallazgos basados en términos cualificables y hacer descripciones frente a los resultados encontrados.

Anexo 2. Certificado de participación en la investigación

Marzo 24 de 2020

CONSTRUCTORA
Durán Ocampo
NIT. 900.229.985-9 S.A.

Proyecto sobre la percepción de los trabajadores de las empresas del barrio Brasilia tras la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020

Trabajo de grado para optar al título de Profesional en Administración en Salud con énfasis en Gestión de servicios de salud

Facultad Nacional de Salud Pública

Héctor Abad Gómez

Por medio de la presente carta se permite notificar la **ACEPTACION** en la *participación del proyecto sobre la percepción de los trabajadores de las empresas del barrio Brasilia tras la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año 2020* llevado a cabo por la estudiante *Zulgey Dahianna Galeano Sánchez* que se dará inicio en el momento que la misma lo indique

Con esto indico que soy consciente de las condiciones del trabajo, y realizo mi aporte al proyecto de carácter académico, de forma voluntaria abriendo mis puertas ante el proyecto y brindando la información que se necesite.

Adicionalmente confirmo que solo en este caso se hará uso de la razón social de la empresa con el fin de clarificar la participación, pero que dicha información no será divulgada en ningún otro medio, siendo de carácter confidencial.

Razón social de la empresa

CONSTRUCTORA DURAN OCAMPO SA NIT: 900.229.985-9

Firma del encargado

Jhon Robert Correa L.

PBX: 264 25 97
CRA 77B No. 48B-85
Medellin - Colombia
info@duranocampo.com.co

Anexo 3. Afiche de invitación a participar en la investigación

INVITACION A PARTICIPAR

INVESTIGACIÓN: DESCRIPCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DE DURAN OCAMPO S.A SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Anímate a participar de la investigación de una estudiante de la Universidad de Antioquia por medio de un cuestionario.

- No es una evaluación
- No tendrá repercusiones en tu actual empleo
- Será de formato anónimo
- Tendrá fines académicos
- Totalmente voluntaria

En cualquier momento recibirás indicaciones por parte de los gestores para tu colaboración



Anexo 4. Seguridad como prioridad: ¿Qué acciones identifica diariamente, que considere se hagan por parte del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo?

Respuestas

Charlas diarias, inspección de elementos de seguridad y uso correcto

No, todo lo hacen muy bien

Pendientes de los trabajadores

Charlas y capacitaciones

Que tienen seguridad y compromiso para ejercer su labor como corresponde

Las charlas, están pendientes del protocolo de bioseguridad, se está pendiente de los elementos de seguridad y de los permisos de trabajo y maquinaria

Las charlas, autorización de permisos de trabajos en alturas, autorización de permisos de manejo de equipos

Pausas activas

Todas las recomendaciones de las SISO

Acompañamiento en las labores de riesgo y diligenciamiento de permisos

Asignando los elementos de protección personal y pendientes a cualquier caso de emergencia

Estar pendiente de los elementos de protección, estar pendiente de permisos de maquinaria, etc.

La dotación de seguridad de todo el personal (guantes, cascos, gafas, vestuario

Tener siempre el casco

La empresa debe hacer una evaluación de los riesgos para conocer cuáles son los peligros y riesgos en sus lugares de trabajo y adoptar medidas con eficiencia, asegurando que dichos peligros no causen daño a los trabajadores

El trabajo que hacen me parece bien

Acompañamiento, charlas, calistenia

Charlas SST y entrega EPP

Estar pendiente de las tareas que se realizan diariamente

Usar los equipos de protección personal, realizar una inspección de sitio de trabajo

Pendientes del trabajador, firmas de permisos, charlas.

Hasta el momento todo muy bien, en general brindan los elementos de protección personal, todo excelente

Seguridad área de trabajo

Prevención de accidente

Que si utilice los elementos de protección y que se cumplan las políticas de las empresas

Uso de guantes, casco, botas, capacitaciones, sitios de trabajo seguros

Todos los implementos de seguridad, calentamientos y charlas de seguridad

Todos los implementos de seguridad, capacitación de seguridad

Hacia el área de trabajo, charlas participativas, calentamientos

El cumplimiento con los elementos de protección

Anexo 5. Seguridad como prioridad: Temas tratados en la última capacitación

Respuestas

Los riesgos y peligros que se puede presentar al momento de usar herramientas eléctricas

Sobre el COPASST, sobre la convivencia, sobre el protocolo de seguridad

Seguridad, capacitación, temas de bioseguridad sobre el COVID-19

Sobre el COPASST, sobre la convivencia, sobre el protocolo de seguridad

Seguridad, capacitación, temas de bioseguridad sobre el COVID-19

Todo el tema relacionado con el sistema de seguridad y salud en el trabajo

Los temas fueron el uso de tapabocas, de usar los elementos de seguridad, de la importancia de firmar los permisos de trabajo

El cuidado personal, prevención de accidentes y cuidado hacia los demás

Seguridad, salud, el cuidado de equipos o manejos, tener cuidado al no accidentar al compañero

Cumplir las normas de la empresa, trabajar con seguridad
Sobre los elementos y la seguridad

Manipulación del extintor, sobre el trabajo en caliente

Seguridad industrial, Seguridad vial, Seguridad ocupacional

El tema de seguridad en el trabajo

A tener mucha precaución al momento de realizar las actividades

Los riesgos expuestos en mi labor

Que como se sirve en el trabajo

Cuales son y cómo funcionan los procedimientos para poder trabajar seguro y con conocimientos en el área de trabajo y más aún que es una subestación eléctrica y el riesgo es mayor

Ingreso a subestación

Trabajo seguro en subestación

Sobre las herramientas eléctricas

Riesgos, políticos, uso de EPP, protocolo de COVID

Sobre el cuidado y protección de cada uno de nosotros

Cuidado personal en el trabajo y deberes y derechos

Cuidado, protección y deberes y derechos

Accidentes de trabajos

Anexo 6. Confianza de los trabajadores en la eficacia de la Seguridad y Salud en el Trabajo: ¿Qué cambios ha generado en su vida laboral las capacitaciones en SST?

Respuestas

Mejora al momento de realizar actividades con herramientas eléctricas

Que sean más frecuentes

Ninguno

Ninguno

Que específica brindando estas capacitaciones, que bien importantes son y nos brindan seguridad

Ninguna, todas las capacitaciones que se nos brinda son muy buenas

Ninguna

Ninguna

Buena

Ninguna

Ninguna

Ninguna, todo está bien

Que estas Charlas sean más continuas, que sean más específicos cada mes

Saber y tener en cuenta la específicos que nos dan

Me parece muy bien por los conocimientos que nos transmiten

Ninguna

Son muy específicos porque así estamos ayudando a la SST que siga con su buena labor

Un poco más estadía en el sitio de trabajo y un poco más de específicos hacia el trabajador

En algunos casos he notado que algunos de los que desempeñan la labor de SISOS tienden más a ponerse de parte de la empresa y no velar por el trabajador.

Ninguna

Ninguna

Que en algunas ocasiones sean más específicos sobre los temas

Ninguna

Que sean más seguidas

Más visitas y charlas

Que sean más seguidas

Que las capacitaciones sean más seguidas

Anexo 7: Seguridad como prioridad: ¿Qué acciones considera que se logran por parte de quienes capacitan?

Respuestas

Mejorar la convivencia laboral, el cumplimiento de normas de seguridad dentro de la empresa

Cuando hay un accidente lo investigan cómo sucedió para tomar medidas preventivas

Utilizar todos los implementos de seguridad

Consistencia

Acciones de responsabilidad con el personal de empleados

Consistencia

Solucionar problemas, charlas de animación

Cuidarnos

La estabilidad laboral

Mitigar peligros y riesgos

Todo muy bien

Investigación de accidentes de trabajo

Menor accidentalidad en lo laboral, y que tengamos que tener más cuidado en la empresa

Saber que os pueden dar una información segura

Las reuniones

Hasta ahora no he visto nada

Es el encargado de promover y motivar los hábitos seguros en todos los niveles de la empresa

Muy pocas porque les falta concentrarse más en los problemas

Que yo tenga conocimiento ninguno, digo ninguna porque en todas las reuniones que se presentan ninguno de los miembros del COPASST, se toman la delicadeza de informar sobre temas tratados

Revisar, acompaña SST

Apoyan administración

A tener un mejor grupo de trabajo

Supervisión de las obras

Tolerancia y compañerismo

Apoyar y enseñar

Tolerancia y compañerismo

El apoyo con las gestiones de SST y el acompañamiento

Anexo 8. Empoderamiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleados: ¿Qué sugerencia le tendría a estas capacitaciones de SST?

Respuestas

19.1 Ninguna, Me parece que las capacitaciones que realizan son muy completas y ayudan mucho a fortalecer la seguridad

19.2 Que sean más frecuentes

19.1 Ninguno

19.1 Ninguno

19.2 Que continúen brindando estas capacitaciones, que bien importantes son y nos brindan seguridad

19.1 Ninguna, todas las capacitaciones que se nos brinda son muy buenas

19.1 Ninguna

19.1 Ninguna

19.3 Buena

19.1 Ninguna

19.1 Ninguna

19.1 Ninguna, todo está bien

19.2 Que estas Charlas sean más continuas, que sean más rápidas, cada mes

19.4 Saber y tener en cuenta la información que nos dan

19.3 Me parece muy bien por los conocimientos que nos transmiten

19.1 Ninguna

19.2 Son muy útiles porque así estamos ayudando a la SST que siga con su buena labor

19.5 Un poco más estadía en el sitio de trabajo y un poco más de comprensión hacia el trabajador

19.5 En algunos casos he notado que algunos de los que desempeñan la labor de SISOS tienden más a ponerse de parte de la empresa y no velar por el trabajador.

19.1 Ninguna

19.1 Ninguna

19.5 Que en algunas ocasiones sean más específicos sobre los temas

19.2 Que sean más seguidas

19.2 Más visitas y charlas

19.2 Que sean más seguidas

19.2 Que las capacitaciones sean más seguidas

19.1 Ninguna

Anexo 9. Responsabilidades dependiendo del rol dentro de las empresas

CARGO	Responsabilidad
Representante legal	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Jefes de área	Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
	Promover la comprensión de la política en los trabajadores.
	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
	Participar en las inspecciones de seguridad.

	Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
CARGO	Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
	RESPONSABILIDAD
Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
	Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Implementación y seguimiento del SG-SST.
	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
Trabajadores	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
Comité paritario o vigía en	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
seguridad y salud en el trabajo	Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
	Visitar periódicamente las instalaciones.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.

