



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

**APORTES DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN
EL TRABAJO AL DESARROLLO HUMANO DE LOS
TRABAJADORES: EL CASO DE UNA EMPRESA GREMIAL DEL
MAGDALENA MEDIO ANTIOQUEÑO**

Autor(es)

Marisol Vásquez Acevedo

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Económicas

Medellín, Colombia

2020

Aportes de la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo al Desarrollo Humano de los
trabajadores: El caso de una empresa gremial del Magdalena Medio Antioqueño

Marisol Vásquez Acevedo

Trabajo de grado presentado como requisito
para optar al título de:
Maestría en Gestión Humana

Director
Sergio René Oquendo Puerta, PhD. Administración

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Medellín, Colombia
2020.

Aportes de la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo al Desarrollo Humano de los trabajadores: El caso de una empresa gremial del Magdalena Medio Antioqueño

Marisol Vásquez Acevedo
marisol.vasquez@udea.edu.co
Sergio René Oquendo Puerta
Director

Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar cómo influye la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) en el Desarrollo Humano de los trabajadores. Para lograrlo se adoptó un enfoque metodológico cualitativo, bajo un paradigma hermenéutico. El referente teórico que orientó este proyecto fue la perspectiva de Necesidades y Satisfactores de Mafred Max-Neef (2010), quien propone una mirada filosófica del Desarrollo Humano sustentada en la realización de las necesidades humanas fundamentales, la generación de autodependencia y las articulaciones orgánicas, buscando que la personas pasen de ser persona-objeto a persona-sujeto del desarrollo.

Durante la investigación se encontró que las acciones realizadas por la empresa en el marco de la SST podrían llegar a favorecer el Desarrollo Humano de los trabajadores desde las cuatro necesidades existenciales: ser, tener, hacer y estar, principalmente en lo relacionado con la vivencia de las necesidades axiológicas de subsistencia, protección, entendimiento, protección y participación, mientras que los relatos de los trabajadores evidencian que la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), es un asunto que transversaliza al ser humano y por lo que está relacionado con la realización de otras necesidades y con las condiciones e interacciones que ocurren en los ambientes de trabajo. Según el caso estudiado, el SG-SST es un satisfactor que contribuye a que los trabajadores tengan una experiencia cercana a una vida humana con todas sus complejidades en el escenario trabajo.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo, Desarrollo Humano, trabajo y trabajador.

Abstract

The purpose of this research was to know how the management of Safety and Health at Work (OSH) influences the Human Development of workers. To achieve this, a qualitative methodological approach was adopted, under a hermeneutical paradigm. The theoretical reference that guided this project starts from the postulates of development on a human scale by Max-Neef (2010), who proposes a new perspective based on the realization of fundamental human needs, the generation of self-dependency, organic articulations, seeking that the people go from being a person-object to a person-subject of development.

During the investigation, it was found that the actions carried out by the company within the framework of OSH could end up promoting the human development of workers from the four existential needs: being, having, doing and being, mainly in relation to the experience of the axiological needs of subsistence, protection, understanding, protection and participation, while the accounts of the workers show that the implementation of the Management System for Safety and Health at Work (SG-SST), is an issue that mainstreams the human being and is therefore related to the fulfillment of other needs and to the conditions and interactions that occur in work environments. According to the case study, the SG-SST is a satisfactor that contributes to workers having an experience close to a human life with all its complexities in the work setting.

Keywords: Occupational safety and health, human development, work and employee.

Introducción

El presente estudio esta dirigido a analizar cómo influye la Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (GSST)¹ en el Desarrollo Humano de los trabajadores, mediante la identificación de las acciones que la empresa declara en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)² que favorecen el Desarrollo Humano de los trabajadores; el reconocimiento de los aportes de la SST al Desarrollo Humano de los

¹ Se entiende por Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (GSST) al conjunto de acciones que desarrolla una empresa para poner en marcha el SG-SST.

² El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y 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. (DURST, Art 2.2.4.6.4)

trabajadores a partir de sus relatos y de establecer la relación existente entre la SST y el Desarrollo Humano.

Según el Decreto 1443 de 2014, art. 3, la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Este decreto expone entre otras cosas, la obligatoriedad de implementar un SG-SST en todos los sectores productivos, procurando incrementar el compromiso de los directivos y la ejecución de acciones de mejora continua.

Sobre el campo de la SST se reconocen múltiples investigaciones realizadas en los últimos años, principalmente en América Latina, y no necesariamente relacionadas con los aporte al Desarrollo Humano de los trabajadores a partir de la aplicación del SG-SST. En dichos estudios se observa que el tema ha sido abordado principalmente con el propósito de identificar las causas básicas de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales (Mejia, Torres-Riveros, Chacon, Morales-Concha, Lopez, Taipe-Guilln y Verastegui-Diaz, 2019; González, Bonilla, Quintero, Reyes y Chavarro, 2016; Rodríguez, 2014); las causas psicosociales (Soria, Martínez y Prieto, 2011; i Navarro, 1998) y las causas externas a los entornos de trabajo (Buendía, 2013) e incluso las causas relacionadas con los estilos de vida de los trabajadores y los hábitos diarios (Sharma y Majumdar, 2009; Hoffmeister, Vidal, Vallebuona, Ferrer, Vásquez y Núñez, 2014). Además del desarrollo de herramientas para la implementación y la medición del desempeño del SG-SST (Rodríguez, 2016; Vega, 2017; Rivera et al., 2018; Benavides et al., 2016; Riaño, Hoyos & Valero, 2016). El enfoque de estos estudios pone en evidencia la preocupación de las empresas por cómo poner en marcha y medir la eficiencia de los SG-SST, lo que puede estar relacionado con los recientes cambios en la legislación y con la posible proyección de inserción de la SST dentro de la estrategia organizacional. Así mismo, cabe resaltar que en este proceso de adaptación prevalece una comunicación unidireccional del SG-SST, que va de la alta dirección hacia los trabajadores, asunto que pone al trabajador en una posición pasiva de obediencia.

Por su parte, “los factores y los riesgos psicosociales no son un tema secundario en la Salud Laboral” (Moreno, 2011, p. 15), por lo que todas las empresas deben reconocer su naturaleza, incidencia y prevención (OIT, 1984), siendo el sistema de trabajo el que “más directamente determina las características de la actividad laboral y sus potenciales riesgos psicosociales”

(Pieró, 2004, p. 179). Sin embargo, la intervención a los factores psicosociales se enfoca principalmente en el trabajo y en las alteraciones que estos puedan generar en el comportamiento de los trabajadores, y no directamente en el trabajador.

Así mismo, el bienestar es un concepto que se hace necesario abordar, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948) lo considera como foco principal en su definición de salud al declarar que esta es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. En el ámbito empresarial, el bienestar laboral hace parte de “la experiencia subjetiva del trabajo” (Martín, 2005), existiendo relación entre la cultura organizacional y la satisfacción de los trabajadores (Hernández, Galvis y Narváez, 2003). La buena implementación del SG-SST es determinante para favorecer el bienestar laboral (Rincón, 2017). La GSST podría llegar a ser uno de los componentes fundamentales para favorecer el bienestar laboral.

En cuanto a la gestión, es común encontrar que algunas empresas orientan sus acciones en SST, por una parte, a responder efectivamente a los procesos de auditorías de cumplimiento de las entidades de control y de este modo, evitar posibles sanciones y, por otra, a realizar actividades en el marco de la SST para mantener o garantizar aspectos comerciales y de reputación. En consecuencia, “los aspectos humanos en la empresa ciertamente son considerados como estratégicos” (Oquendo & Bermúdez, 2015, p. 162), y los aspectos básicos de promoción, prevención, atención de la salud, y de generar condiciones objetivas para el bienestar de los trabajadores, pasan a ser un asunto secundario. En este sentido, la relación del SG-SST con el desarrollo de los trabajadores se fundamenta en su contribución a mantener la “fuerza laboral” activa para responder a las necesidades de producción de la empresa y promover desarrollo económico.

Así mismo, los costos que emergen de las tensiones e intereses entre la triada Estado (representado en la norma) – Empresa y Trabajador, podrían llegar terminan cargados a mayores demandas en el desempeño de los trabajadores y como consecuencia, en el incremento de las tasas de accidentalidad, rotación y de enfermedades laborales.

Según datos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), en 2018 se presentaron 645.119 accidentes con una disminución de la accidentalidad laboral de 2,3% frente al año anterior, por su parte las enfermedades calificadas tuvieron un aumento de 7,1% con un total de 10.435. Con

respecto a la mortalidad, aunque no hubo un aumento significativo para 2018, se presentaron 569 muertes de origen laboral (Consejo Colombiano de Seguridad, 2019, párr. 1).

Por lo anterior, vale destacar que el trabajo es una “actividad humana, propia, productiva que posibilita el desarrollo de potencialidades, libertades, realización de necesidades y la vida en comunidad de los individuos” (Oquendo, 2017, p. 10); sin embargo, tal como lo muestran actuales condiciones, se continúa desvirtuando dichas posibilidades a tal punto de convertirse en un riesgo para la integralidad del ser humano. Ninguna persona debería perder la vida a causa del trabajo, por lo que cabe preguntarse, ¿Debe adaptarse el ser humano al trabajo o el trabajo al ser humano?

Al parecer, bajo las lógicas del SG-SST, es el ser humano quien lo debe hacer. Los esquemas de los SG-SST procuran que el trabajador adopte un comportamiento uniforme, direccionado hacia un mayor desempeño y alineado a los intereses de la empresa, pasando por alto las particularidades de cada trabajador. En otras palabras, el trabajador es impulsado hacia una mayor perfección de logro trabajo, limitando su libertad y menguando las posibilidades de tener una mejor calidad de vida en el trabajo. Todo ello como resultado del carácter objetivo de la norma y la obligatoriedad de su implementación.

Contrario a esta posición alienante de la gestión de la SST y sin negar la importancia de los avances que se han logrado en este campo, referidos al mejoramiento de las condiciones de trabajo, la prevención de lesiones y enfermedades, y a la protección y promoción de la salud, conviene tener presente que este es un asunto que vincula directamente lo humano del trabajador, aspecto que aún carece de atención desde las prácticas administrativas. En este sentido es válido preguntarse por la relación entre la gestión SST con el Desarrollo Humano del trabajador. Mirada que resulta atractiva para las empresas, profesionales y académicos interesados en la humanización de las organizaciones específicamente desde la GSST.

Por eso, se hace necesario reconocer el concepto de Desarrollo Humano a partir de las teorías que lo han abordado, principalmente desde la perspectiva filosófica de las necesidades y satisfactores de Manfred Max-Neef, teoría que orienta esta investigación. Esta mirada rompe el paradigma del desarrollo económico como generador de Desarrollo Humano y hace referencia al Desarrollo Humano a partir de las personas como el fin y el medio del desarrollo y como seres de necesidades múltiples e interdependientes. Bajo esta perspectiva, el SG-SST se entiende como un

satisfactor que contribuye a la realización de varias necesidades de los trabajadores de forma simultánea; y a la empresa como un medio social que puede estimular o reprimir las posibilidades para la vivencia de las mismas. Se procede a explicar la metodología mediante la cual se realiza la investigación, que corresponde a un estudio de caso; se presentan las categorías de análisis, la unidad de análisis, los participantes y los criterios para su selección; seguidamente se enuncian las técnicas de recolección de información y análisis de datos; luego se presentan los resultados; y finalmente, se exponen las conclusiones dirigidas a hacer el análisis de la influencia de la gestión de la SST al Desarrollo Humano de los trabajadores. El alcance de este estudio contribuirá a cimentar bases para acercar las practicas relacionadas con la SST a una gestión humana, específicamente desde el Desarrollo Humano; y a aportar algo de conocimiento al mundo académico.

Marco teórico

La Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El concepto de SST ha sido abordado por varias disciplinas, las cuales se han interesado por contribuir a solucionar el problema de base: las enfermedades, los incidentes y los accidentes causados por el trabajo. En busca de este propósito se han desarrollado múltiples investigaciones, principalmente orientadas a la aplicación de herramientas para la implementación y evaluación de los SG-SST, tales como: El modelo SSeTGIS para la gestión integral de las organizaciones desde la perspectiva de la salud y la seguridad en el trabajo (Anaya-Velasco, 2017), la medición del nivel de implementación de los programas de seguridad y salud en el trabajo y los factores que inciden en ello (Vega, 2017); la necesidad y pertinencia del uso de instrumentos válidos y confiables para la medición de su desempeño (Rodríguez, 2016), la implementación de acciones de mejora continua mediante la metodología Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) en el fortalecimiento de SG-SST en el ámbito psicosocial (Rivera et al., 2018); el diseño metodológico de las encuestas sobre las condiciones de SST (Benavides et al., 2016) y la Evolución del SG-SST e impacto en la accidentalidad laboral (Riaño, Hoyos, & Valero, 2016). Estos estudios evidencian un momento de iniciación en la implementación de los SG-SST, donde prevalece la preocupación por cómo ponerlos en marcha y con qué medirlos.

Así mismo, desde el punto de vista de los riesgos psicosociales la (OIT, 1984) ha recomendado la identificación e intervención a los “factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención”, exhorta a gestionar los físicos, químicos y psicosociales para favorecer el bienestar de los trabajadores. Algunas investigaciones han determinado que “el sistema de trabajo es quizás la faceta central de las organizaciones productivas y la que más directamente determina las características de la actividad laboral y sus potenciales riesgos psicosociales” (Peiró, 2004, p. 179). Así mismo, se considera que los cambios en los procesos laborales y el diseño del trabajo inciden en las economías de los países y por ende en la población laboral activa (Gil-Monte, 2012). De ahí la importancia de atender en paralelo los factores y los riesgos físicos y los psicosociales en el trabajo.

Desde el punto de vista organizacional, varios autores han coincidido en que los SG-SST son relevantes para el logro de la estrategia organizacional (Riaño, 2009; Molano & Arevalo, 2013; Vega, 2017). Así mismo, el estudio sobre los enfoques de la GSST realizado por (Haslam, O’Hara, Kazi, Twumasi, & Haslam; 2016) demostró que el enfoque proactivo incide positivamente en los índices de accidentalidad, genera mayor satisfacción de los trabajadores y favorece el clima laboral. En este sentido, se considera que la la gestión se materializa mediante la interpretación y la adaptación de la norma a las condiciones de la empresa y a su propia estrategia.

Referentes legales de la Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en Colombia.

Los conceptos de salud y trabajo han evolucionado y con ellos el marco normativo. Para el caso colombiano, la Ley 57 de 1915 (Congreso de Colombia, 1915), conocida como Ley Uribe, es referenciada como el inicio de la reglamentación en SST, en ella se tratan temas como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y las respectivas responsabilidades del empleador frente a estos casos.

Tres décadas más tarde, mediante la Ley 90 (1947) se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales y se establece el seguro social obligatorio contra los riesgos de enfermedades no prestacionales, maternidad, invalidez y vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y muerte. En esta misma década se expide el Código Sustantivo del Trabajo, en el

cual se reglamenta, entre otras cosas, los tipos de contratos, la jornada de trabajo y el descanso obligatorio.

La salud en el trabajo ha sido un tema de interés para el Estado Colombiano, principalmente por la relación directa que tiene con la dinamización de la economía, tal como quedó consagrado en el artículo 81 de la Ley 9 (1979) “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en el que participan el Gobierno y los particulares” (Congreso de Colombia, 1979, p.11). Con esta misma Ley nace el termino salud ocupacional y se dictan medidas sanitarias para la protección del medio ambiente y la salud humana, y se estipula que en todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional. Para este mismo año entra en vigencia la Resolución 2400 de 1979, mediante la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo expide el Decreto 586 (1983) y crea el Comité Nacional de Salud Ocupacional. Posteriormente, el Decreto 614 de 1984 determina las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Seguidamente, la Resolución 02013 de 1986 reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo, dándole participación a los trabajadores en la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos relacionadas con la salud ocupacional.

La Constitución Política de Colombia (1991) reconoce que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Art. 25). Mas tarde, se expide el Decreto 1295 (1994), en el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales y forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, determinado por la Ley 100 (1993) y pretende “prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan”(Art.1). Después, con el Decreto 1530 de 1996 se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994, principalmente en lo relacionado con la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades labores; siendo la Resolución 1401 de 2007 emitida por el Ministerio de la Protección Social la que reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Posteriormente, mediante la Ley 1562 (2012), se da la transición del programa de salud ocupacional al SG-SST y lo define como,

el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y 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 salud en el trabajo (Art.4).

Mas adelante, atendiendo las sugerencias de la OIT relacionadas con los SG-SST (ILO-OSH 2001) y lo expuesto en la Decisión 584 de 2004 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en la resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, Colombia adopta los SG-SST. Asi, el Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, mediante el Decreto 1443 (2014), dicta las disposiciones para la implementación de los SG-SST, se establece como obligatoria su implementación y se establece un plazo para la transición del Programa de Salud Ocupacional al SG-SST.

Un año más tarde, el Ministerio de Trabajo expide el Decreto 1072 (2015), conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (DURST), por el cual se compilan todas las normas referentes al trabajo. Este marco jurídico se constituye en el referente que determina las formas planificar, implementar y gestionar las acciones que deben considerar las empresas para garantizar condiciones de SST.

El citado marco normativo pone en evidencia la necesidad inexorable de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, de la actividad empresarial y de la economía del país.

El Desarrollo Humano.

En la búsqueda bibliográfica, se halló que el término *bienestar laboral* se acerca a la concepción del Desarrollo Humano, al ser considerado como el estado de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores de una organización, siendo esta la condición básica para tener calidad de vida y mejor desempeño de sus labores (Martín y Refojos 2011). El bienestar laboral guarda una estrecha relación con la calidad de vida y la satisfacción laboral (Gómez, Isaza, Gutiérrez y Quintero, 2016). Sin embargo, el término bienestar laboral hace referencia a lo que pasa dentro del trabajo, mientras que la categoría Desarrollo Humano trasciende las barreras de la empresa y se refiere a la expansión de las posibilidades de acceder a la vida que las personas desean y valoran.

El Desarrollo Humano es la alternativa al modelo de desarrollo económico y social imperante en las naciones (principalmente europeas) que durante los inicios del siglo XX (posteriores a la primera y segunda guerra mundial), obedecieron exclusivamente al interés particular por mejorar los indicadores económicos y cuantitativos del Producto Interno Bruto (PIB), acudiendo meramente a la racionalidad instrumental. De esta manera se reconoce que el concepto de Desarrollo Humano en un principio estuvo directamente relacionado con el concepto de crecimiento económico. Como alternativa a dicho enfoque han surgido marcos conceptuales que ubican el problema de desarrollo bajo una perspectiva sustancial, es decir, propuestas con dimensiones y perspectivas que abarcan lo que se podría denominar propiamente humano o aspectos que dan cuenta mas precisamente de lo relativo al universo singular de las personas, trascendiendo la racionalidad económica convencional.

Este enfoque considera al desarrollo como algo integral en el que se congregan factores políticos, colectivos e individuales y se redefine el desarrollo en términos de la satisfacción de las necesidades básicas materiales y no materiales (Streeten, 1981), de la reducción de la pobreza, la desigualdad y el desempleo (Tedor, 1988), y del contacto de las personas con los ambientes ecológicos (Bronfenbrenner, 1991). Bajo esta mirada se considera que “un mayor Desarrollo Humano genera más crecimiento a medida que una población más sana y educada contribuye a mejorar el desempeño económico” (Ranis y Stewart, 2002, p. 7). Así mismo, esta perspectiva propone “concentrar las metas del desarrollo en el proceso mismo del desarrollo” (Max-Neef, Elizalde & Hopenhayn, 2010, p.62), esto sin dejar del lado el crecimiento económico como una forma de acceder a bienes y servicios. Por su parte, el Informe de Desarrollo Humano 2015 (PNUD, 2015) plantea que el trabajo “es un impulsor dinámico fundamental para mejorar el Desarrollo Humano” (p.ii); y que “el Desarrollo Humano tiene por objetivo ampliar las oportunidades de las personas, prestando especial atención a la riqueza de las vidas humanas y no solamente a la riqueza de las economías” (p.1). Por su parte autores como (Alleyne, 1996; Casas-Zamora, 2002; Ochoa y Pardo, 2003; Martorell, 2007; Picazzo, Gutiérrez, Infante y Cantú, 2011; Chávez y Campos 2016; Alfaro, 2018; Higueta-Gutiérrez y Cardona-Arias, 2018) han relacionado la salud como un elemento del Desarrollo Humano.

Por otra parte, rompiendo el paradigma del Desarrollo Humano en relación con la economía y sus variables, emergen movimientos que relacionan el Desarrollo Humano con el feminismo e igualdad de género (Lagarde, 2018; Noles, Espino, Pacheco, Céspedes, y Céspedes, 2019).

Propuestas desde la educación ambiental (Gómez, 2017); el empoderamiento personal y colectivo como componente clave para el desarrollo (Sánchez-Vidal, 2017); los aportes de la actividad física de ocio al Desarrollo Humano (Valdemoros San Emeterio, Ponce de León Elizondo y Gradaille-Pernás, 2016) e incluso el cristianismo ha propuesto una concepción del Desarrollo Humano basada en el Amor de las personas como seres en relación (Ramos, 2019). Esta interés reciente por relacionar el Desarrollo Humano con otras variables, denota la necesidad de humanizar lo cotidiano, de repensar lo individual y lo colectivo; y sobre todo de comprender al ser humano en todas sus dimensiones.

Dimensiones del Desarrollo Humano.

Para la comprensión de la complejidad de la definición del concepto de Desarrollo Humano, en donde lo fundamental es el reconocimiento de la condición humana, se hace abordan las dimensiones del Desarrollo Humano según (Gonzalez, 2010) y las cuatro perspectivas del Desarrollo Humano (de los derechos, de libertades, capacidades y necesidades/satisfactores).

Tabla 1

Dimensiones del Desarrollo Humano según Gonzalez (2010).

Dimensión	Descripción
Dimensión orgánica-madurativa	Esta dimensión comprende los cambios sistemáticos del individuo y su concepto de la muerte, desde la etapa prenatal hasta la vejez, pues ocurre en cada una de estas configuraciones cognitivas que ocurren ordenada y secuencialmente y son relativamente duraderos, esto se debe al crecimiento y madurez del ser. Desde luego, estos procesos requieren de condiciones ambientales óptimas, especialmente en la infancia, tales como afecto, cuidado, nutrición, salud y estímulo.
Erótico-afectiva	Si se establece que la afectividad es un conjunto de emociones, estados de ánimo o situaciones, se entiende, por ende, que los sentimientos son estados afectivos más elaborados, así un estado de ánimo es una emoción sostenida y las emociones reacciones vivenciales acompañadas de cambios orgánicos. De ahí que se afirme que la familia es el primer vínculo afectivo, por ende su protección, cuidado y expresiones sobre un niño van constituyendo el lenguaje erótico y afectivo de un ser y lo imprimen en la memoria a través de la piel.
Ético-moral	Como guía de la vida cotidiana la ética y la moral han estado fuertemente vinculadas como dimensiones que regulan el comportamiento humano, la primera se refiere a los principios y la segunda al sistema normativo, es una construcción social que orienta la acción individual y colectiva de la vida cotidiana.

Política	Esta dimensión hace alusión al conjunto de bienes que pertenece a todos los ciudadanos, a lo público, aquello a lo cual todos podemos acceder y de lo que se es responsable. Desde la teoría aristotélica la polis constituye una parte del ser, por ende, su construcción no se puede mirar fuera de esta, básicamente su vida esta mediada por labor, trabajo y acción, actividades esenciales que implican desarrollarse dentro de una comunidad organizada y donde se es percibido en acción de estas.
Lingüístico-comunicativa	Esta dimensión es articuladora de todas las dimensiones ya que media en la interacción del individuo con el entorno y consigo mismo. Así mismo, esta dimensión es la que permite encontrar al ser humano sentido y significado de sí mismo, esta potencia sus habilidades, le permite interactuar con los demás.
Productiva: el trabajo humano	Si bien la dimensión política establece las actividades de labor, trabajo y acción, como esencia y sentido del ser durante su vida, esta dimensión establece la diferenciación de trabajo y empleo como acción diferenciada de la persona. Así, el trabajo como evolución del latín <i>trebajo</i> , que significaba esfuerzo, le da sentido a este como a una ocupación retribuida; mientras que el empleo es la formalización de un trabajo mediante un contrato individual o colectivo que implica remuneración o salario.
Lúdico-estética	El <i>ludo</i> es la acción que implica diversión, placer, alegría, mientras que la estética tiene por objeto el estudio de la esencia y la percepción de la belleza. Así, la lúdica es una dimensión del del Desarrollo Humano que no se limita a la niñez, pues debe realizarse en cualquier etapa de la vida. Aunque el pensamiento moderno trajo consigo conceptos como éxito e instrumentalización de los actos, la lúdica y los espacios de ocio siguen siendo un aspecto central de la vida. Por ende, la lúdico-estética se propone como la posibilidad de que el ser interactúe consigo mismo y con el otro desde el reconocimiento de su propia sensibilidad, apreciando la belleza y expresándose de diversas formas.

Fuente: Adaptación Gonzalez (2010)

Perspectivas del Desarrollo Humano.

Hablar de Desarrollo Humano implica abordar la complejidad del ser humano desde todas sus dimensiones, es así como han surgido varias perspectivas que han tratado de orientar las miradas de quienes se interesan por indagar en este tema. Las cuatro miradas centran sus atención en lo esencialmente humano más allá de lo orgánico. La perspectiva de los derechos, considera que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar los mínimos para que los ciudadanos gocen de una vida digna. La condición de ciudadano, como lo expone (Arendt, 1997), se refiere al derecho a tener derechos e implica reconocer, asumir y respetar los derechos de los demás. El ciudadano renuncia a sus intereses privados para hacer uso de la libertad política y lograr la representación de los intereses colectivos. Así mismo, siguiendo el pensamiento de dignificación de la vida

humana, pero sin perder de vista lo económico aparece la perspectiva de la libertad, indicando que el Desarrollo Humano no está relacionado únicamente con el ingreso y el acceso a bienes materiales, esta relacionado con lo que las personas valoran y desean para sus vidas. Esta vinculación del desarrollo y con la libertad es la base de la teoría de las capacidades y la libertades de Amartya Sen y que posteriormente es complementada con el pensamiento de Martha Nussbaum. Esta teoría tiene dos componentes básicos: los funcionamientos y las capacidades, los primeros se refieren a los estados que los seres humanos valoran, tales como estar protegidos o sentirse seguros; y las capacidades son el resultado de combinar varios funcionamientos a los que las personas pueden acceder haciendo uso de su libertad. Para Sen, el Desarrollo Humano es “un proceso de expansión de la libertades reales de que disfrutan los individuos” (p. 3). Las libertades son los fines del desarrollo y uno de los principales medios, “dependen de otros determinantes, como las instituciones sociales y económicas” (Sen, 2000, p. 19) y se ven privadas por “la tiranía, la escasez de oportunidades económicas y las privaciones sociales sistemáticas, el abandono en que pueden encontrarse los servicios públicos y la intolerancia o el exceso de intervención de los Estados represivos”(Sen, 2000, p. 20). Según el autor las libertades fundamentales son: políticas, educación y asistencia sanitarias, y son el indicador básico de desarrollo de un país y corresponde al Estado garantizar el acceso, sin estas dotaciones no hay desarrollo de las capacidades.

Posteriormente, Martha Nussbaum propone un modelo filosófico alternativo de evaluación del Desarrollo Humano, denominado enfoque de las capacidades, basado en la justicia social básica y la calidad de vida de cada persona, partiendo de las preguntas: ¿Qué es capaz de hacer y de ser cada persona? y ¿cuáles son las oportunidades que tiene realmente a su disposición? A partir de los interrogantes, se infiere que el Desarrollo Humano depende en gran parte de lo que el contexto provee y lo que la persona es y desea ser. “La utilidad más antigua (y la más habitual todavía) del enfoque de las capacidades es la de proporcionar una nueva lógica para una comparación y una ordenación correctas de los logros alcanzados en materia de desarrollo” (Nussbaum, 2012, p. 91). En esta teoría se determinan 10 capacidades humanas centrales que se constituyen en una herramienta para que las naciones puedan medir el Desarrollo Humano.

Perspectiva de necesidades y satisfactores.

Posterior a la concepción del Desarrollo Humano como satisfacción de necesidades básicas como la vivienda, la salud y la alimentación; y previo a las perspectivas de los derechos, de las libertades y de capacidades, aparece una contemplación humanista que hace referencia a lo complejo de cada ser humano desde lo ontológico y relaciona el Desarrollo Humano con otras necesidades humanas como la subsistencia, la protección, el ocio, el entedimiento, identidad, participación, creación, libertad y el afecto.

Bajo esta perspectiva, el economista Chileno Manfred Max-Neef et al. (2010) plantea una mirada filosófica del Desarrollo Humano, la cual define claramente que “el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos” (p. 29) y reconoce que, aunque el desarrollo tiene una estrecha relación con el crecimiento económico, éste no garantiza la realización de las necesidades humanas. Según el autor, deben “realizarse desde el comienzo y durante todo el proceso de desarrollo” (Max-Neef et al. 2010, p. 62); “dando origen a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas” (p. 62).

Tres pilares fundamentales soportan esta teoría: las necesidades humanas, la autodependencia y las articulaciones orgánicas “de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado” (p.20). De la misma manera, para la comprensión de la Matriz de Necesidades y Satisfactores es necesario definir las necesidades, los satisfactores y los bienes económicos; las primeras son “finitas, pocas y clasificables (...) son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos” (p.30) y se dividen en existenciales (ser, tener, hacer y estar) y, las necesidades axiológicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad), y “no solo son carencias sino también y simultáneamente potencialidades humanas individuales y colectivas” (p.43), la combinación de estas forman son un sistema interrelacionado e interdependiente. Por su parte, los satisfactores “son formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades” (p.43); el autor propone cinco tipos de satisfactores, los violadores o destructores, los pseudosatisfactores, los inhibidores, los singulares y los sinérgicos, siendo estos últimos los ideales para el caso de la

implementación de un SG-SST, el cual además de estimular la necesidad de protección, puede llegar a estimular la satisfacción simultánea de otras necesidades. Finalmente, los bienes económicos son “objetos o artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor, alterando así el umbral de actuación de una necesidad ya sea en sentido positivo o negativo” (p.43).

Esta perspectiva fue adoptada como orientación teórica de esta investigación porque, reconoce que el trabajador es el que determina como satisfacerlas, con qué nivel de intensidad y los medio que utiliza, según los determinantes culturales y del “tiempo, el lugar y las circunstancias” (p.17).

Como resultado de esta teoría, Max-Neef propone la Matriz de Necesidades y Satisfactores (véase Tabla 2). Esta contiene nueve necesidades axiológicas ubicadas en las filas, cuatro necesidades existenciales que conforman las columnas; la intercepción de filas y columnas son algunos satisfactores propuestos por el autor.

El SG-SST desde el punto de vista de la norma, sería un satisfactor de varias necesidades, entre ellas, la necesidad axiológica de protección desde todas las categorías existenciales y de la necesidad de subsistencia desde la categoría existencial del ser; esto considerando el objetivo básico de la SST y del SG-SST. Sin embargo, bajo esta perspectiva el reto para la gestión de la SST es cómo hacer del SG-SST un satisfactor sinérgico.

Es importante aclarar que una necesidad puede requerir de varios satisfactores, por ejemplo, para que un trabajador se sienta protegido no solo necesita al SG-SST, también puede influir la forma de contratación o el estilo de liderazgo del líder del proceso.

Tabla 2

Matriz de necesidades y satisfactores

Necesidades según características axiológicas/Necesidades según características existenciales	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad.	Alimentación, abrigo, trabajo.	Alimentar, procrear, descansar, trabajar.	Entorno vital, entorno social.

Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.	Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo.	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender.	Contorno vital, contorno social, morada.
Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor.	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines.	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar.	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad.	Literatura, maestros, métodos, políticas educativas, políticas comunicacionales.	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar.	Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia.
Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor.	Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo.	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar.	Ámbitos de interacción participativa: cooperativas, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias.
Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad.	Juegos, espectáculos, fiestas, calma.	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad.	Habilidades, destrezas, método, trabajo.	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar.	Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, ateneos, agrupaciones, audiencia, espacios de expresión, libertad temporal.
Identidad	Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima, asertividad.	Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo.	Comprometerse, integrarse, confundirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer.	Socio-ritmos, entornos de cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas.

Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia.	Igualdad de derechos.	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar.	Plasticidad espacio- temporal.
----------	---	-----------------------	--	-----------------------------------

Fuente: tomado de Max-Neef et al. (2010)

Esta matriz como tal, sirve de soporte de análisis metodológico para pasar por su filtro los relatos de los trabajadores y las acciones gerenciales u operativas que hace la empresa en el marco de la SST, y que pueden constituirse en aportes o condiciones favorables para las dimensiones axiológicas o existenciales de los sujetos trabajadores

Metodología

La presente investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, bajo la tradición hermenéutica, en tanto busca analizar como influye la GSST en el Desarrollo Humano de los trabajadores. Para ello, se utilizó como estrategia de investigación el estudio de caso, el cual se clasifica como único o intrínseco, según Galeano (2004), al representar un interés en sí mismo, permitiendo una mejor comprensión de lo particular, además de acceder al detalle, la profundidad y el análisis de la relación existente entre el SG-SST y el Desarrollo Humano, considerando que el caso estudiado no representa al mundo pero si puede representar un mundo en el que otros pueden sentirse identificados (Stake, 1998).

Se definió como categoría de análisis teórica al Desarrollo Humano, teniendo como referente teórico principal la propuesta de Desarrollo Humano que expone Max-Neef et al. (2010) (véase Tabla 2), y al SG-SST como categoría de análisis empírica. Ambas categorías permitieron la fundamentación y su contrastación en el desarrollo de la investigación, a partir de la Matriz de Necesidades y Satisfactores de Max-Neef et al. (2010). Herramienta mediante la cual se hizo un cruce de necesidades axiológicas y existenciales con las percepciones de los trabajadores y las acciones implementadas por la Empresa desde la SST.

Dado lo anterior, se eligió una Empresa³ que cumpliera con los siguientes criterios:, el primero corresponde a la elección de una empresa legalmente constituida y con mínimo 20 años

³ Se mantiene en anonimato el nombre de la empresa y de los participantes por protección de datos, razón por la cual se citan y referencian los documentos bajo el seudónimo "Empresa".

de funcionamiento, y que tuviera implementado el SG-SST. En segundo lugar, se buscó una empresa del Magdalena Medio Antioqueño por la facilidad de acceso de la investigadora a los actores requeridos. El último criterio, fue garantizar el permiso para tomar contacto con los trabajadores y la disponibilidad de acceso a la información correspondiente al SG-SST.

Atendiendo los criterios de selección, se realizó el estudio de caso en una Empresa de servicios fundada en 1987, regida por el derecho privado que agremia empresarios del Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño. Desde sus inicios ha desarrollado las acciones mínimas requeridas por el Ministerio de Trabajo respecto a la antes denominada salud ocupacional; y desde la expedición del Decreto 1443 (2014), ha implementado el SG-SST para su cumplimiento.

Técnicas de recolección de información y análisis de datos.

Para el análisis del caso se hizo la recolección de los datos mediante dos instrumentos: Revisión documental del SG-SST 2018 y aplicación de entrevistas semiestructuradas previamente validadas por medio de tres pruebas piloto.

En un primer momento se procedió a revisar y analizar los documentos relacionados con el SG-SST, específicamente de los 16 documentos los exigidos por el Ministerio de Trabajo según el artículo 12 del Decreto 1443 de 2014 (República de Colombia, 2014), seleccionando las acciones que se relacionan directamente con trabajadores y con los ambientes de trabajo, bien sea como receptores o como participantes de su construcción.

Según el criterio anterior, hizo revisión de la política y los objetivos de SST, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (PTASST), en el Plan de Capacitación Anual, en los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos y, finalmente, el Diagnóstico de Riesgo Psicosocial (DRP).

Para el análisis de la información se codificaron las 23 acciones del PTASST usando la letra “A” seguida de los numerales 1 al 23. Luego se procedió a aplicar las entrevistas semiestructuradas, favoreciendo el diálogo entre el entrevistador y los participantes, previa aceptación de consentimiento informado (ver anexo), a partir de una serie de preguntas, las

cuales podían ser ampliadas o modificadas según el curso de la conversación (Hernández, 2014). El criterio principal para la definición de los participantes fue el tiempo mínimo de vinculación a la empresa de dos años, con el fin de garantizar que el trabajador haya participado de la implementación del SG-SST a partir de la entrada en vigor del Decreto 1443 de 2014 (incluido en el DURST 1072 de 2015). Adicionalmente, se buscó que los participantes tuvieran contrato de vinculación directa con la empresa y desempeñaran roles directivos, técnicos y asistenciales.

En la Tabla 3 se muestra la caracterización de los participantes y su codificación para el posterior análisis.

Tabla 3

Caracterización de los participantes

Entrevistado	Nivel del cargo	Antigüedad en la empresa
E1	Técnico	2 años
E2	Asistencial	10 años
E3	Asistencial	3 años
E4	Profesional	26 años
E5	Directivo	3 años
E6	Profesional	4 años
E7	Directivo	8 años
E8	Técnico	24 años
E9	Profesional	23 años
E10	Directivo	12 años

Fuente: elaboración propia.

La etapa de interpretación permitió realizar el análisis del contenido de los testimonios registrados en las entrevistas (véase Tabla 7) y documentos aportados por la empresa (acciones de la empresa en SST), mediante la agrupación de los datos y su posterior contrastación en términos de la Matriz de necesidades y satisfactores (Max-Neef et al., 2010).

En la etapa de análisis de los datos recolectados se hizo uso de la técnica de triangulación de información, entendida esta como "la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación" (Cabrera, F. C. (2005); mediante esta técnica se contrastaron los hallazgos con el análisis documental del SG-SST de la Empresa, los testimonios recolectados a través de las entrevistas semiestructuradas y los referentes teóricos expuestos, fundamentalmente con la teoría de necesidades y satisfactores de Mafred Max-Neef.

Resultados

Posterior a la aplicación de los instrumentos se procedió al análisis e interpretación de la información. A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la revisión del SG-SST implementado en la Empresa y las entrevistas realizadas a los participantes.

Acciones favorecedoras del Desarrollo Humano de los trabajadores desde la SST.

De acuerdo con el objetivo propuesto, se hace la revisión de los documentos exigidos por el Ministerio de Trabajo, se logró identificar cuatro acciones que podrían llegar a favorecer el desarrollo humano (véase Tabla 4), y se omite la exploración de los registros y soportes, puesto que el diligenciamiento de estos no es de interés para la investigación porque no requiere de la participación directa de los trabajadores ni se relacionan directamente con los ambientes de trabajo en los que estos conviven.

Tabla 4

Documentos relacionados con el SG-SST.

Documento
La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST.
El plan de trabajo anual en SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo – SST.
Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.

Fuente: elaboración propia.

El primer documento analizado fue la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa:

La alta dirección de la institución consciente de los peligros y riesgos laborales que genera en el desarrollo del cumplimiento de sus responsabilidades y de la importancia de la salud integral de los empleados, contratistas, subcontratistas, personal en formación y visitantes; establece en sus prioridades el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo se compromete con la implementación, mantenimiento y mejora continuo del sistema, siguiendo la normatividad

sobre el tema vigente o futura, que regule el sistema, los riesgos laborales o alguno de sus componentes.

Para dar cumplimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y para mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, libre de riesgo y teniendo como pilar fundamental la prevención de lesiones o enfermedades, a través de la constante identificación de peligros y valoración de riesgos, la Empresa⁴ se compromete a destinar los recursos humanos, técnicos, financieros y físicos necesarios. De la misma manera se compromete con la capacitación continua de sus empleados, contratistas, subcontratistas y aprendices de todas sus sedes.

Es responsabilidad de los empleados y contratistas, subcontratistas y aprendices, mejorar en el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, generando consciencia y cultura de la prevención, autoprotección y protección de compañeros y personas a su alrededor, particularmente en la identificación de peligros y riesgos, y colaborando con la construcción de controles y medidas preventivas.

Al relacionar la Matriz Necesidades y Satisfactores de Manfred Max-Neef (veáse Tabla 5), se encontró que la política en SST de Empresa contiene términos que demuestran orientaciones hacia el favorecimiento del Desarrollo Humano de los trabajadores, principalmente al hablar del término *salud integral* de los *stakeholders*⁵, la cual se entiende como un estado ideal de bienestar que trasciende la salud física, y conjuga los factores biológicos, mentales, emocionales, espirituales y sociales de las personas.

Como resultado de este análisis se halló que el término está directamente relacionado con la realización de la necesidad axiológica de subsistencia desde todas las necesidades existenciales del ser, por lo que se considera como la condición básica del Desarrollo Humano y goza de protección del Estado Colombiano, tal como se expresa en la Constitución Política de 1991 en los artículos 44 y 49.

Adicionalmente, se encontró que la Empresa declara un compromiso firme para *mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, libre de riesgos y teniendo como pilar fundamental la prevención de lesiones o enfermedades*, lo cual está directamente relacionado con la necesidad axiológica de protección desde la categoría existencial del estar, al relacionarse con el contorno

⁴ Se usa el seudónimo “empresa” por asuntos de protección de datos.

⁵ Término introducido por primera vez en el lenguaje de la estrategia por Freeman E. (1984) “Strategic Management: A Stakeholder Approach”. En este estudio se entenderá por *Stakeholders* a los denominados grupos de interés.

vital. Adicionalmente, esta preocupación de la Empresa por los espacios de trabajo y las vivencias que estos le permiten tener a los trabajadores es un determinante para Desarrollo Humano, según (Bronfenbrenner, 1991) el Desarrollo Humano es “la concepción cambiante que tiene una persona del ambiente ecológico, y su relación con él, así como también su capacidad creciente para descubrir, mantener o modificar sus propiedades” (p.29).

Como último hallazgo en la política de SST se destaca el propósito de la Empresa por generar *conciencia y cultura de la prevención, autoprotección y protección de los compañeros y personas a su alrededor, particularmente en la identificación de peligros y riesgos, y colaborando con la construcción de controles y medidas preventivas*. Esta declaración que la Empresa hace se relaciona directamente con las necesidades axiológicas de entendimiento, participación y protección, desde las categorías existenciales del ser y el hacer.

Tabla 5

Análisis de la política de SST de la Empresa.

Política SST	Ser	Hacer	Estar
Salud integral	Subsistencia		
“mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, libre de riesgos y teniendo como pilar fundamental la prevención de lesiones o enfermedades...” (Empresa, 2018).			Protección
“conciencia y cultura de la prevención, autoprotección y protección de los compañeros y personas a su alrededor, particularmente en la identificación de peligros y riesgos, y colaborando con la construcción de controles y medidas preventivas” (Empresa, 2018).	Entendimiento Protección	Participación	Participación

Fuente: elaboración propia

En segundo lugar se revisaron los objetivos de SST propuestos por la Empresa, encontrándose que la empresa enuncia cinco objetivos, de los cuales solo el objetivo 2: Promover, mejorar y mantener las condiciones de salud y del trabajo, con el fin de preservar el estado de bienestar físico, mental y social de los empleados, lo cual indica una intención por favorecer directamente la humanidad del trabajador, los demás están direccionados a la comunicación del SG-SST, al análisis de los riesgos y al cumplimiento de la normatividad vigente.

Una vez analizada la política y los objetivos, se procedió al análisis del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (PTASST)⁶ el cual define 24 acciones y 66 actividades que involucran a los trabajadores, directivos, grupos de interés, puestos de trabajo, espacios físicos y los procesos en general. Todo esto para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

A continuación (ver tabla 6) se muestran solo las actividades en las cuales el trabajador tiene participación directa en su formulación y-o implementación y las categorías axiológicas y existenciales con las que se relaciona.

Tabla 6.

Análisis del PTASST.

Análisis del PTASST					
Acciones tendientes al desarrollo humano	Categoría Axiológica	Necesidades Existenciales			
		Ser	Tener	Hacer	Estar
2A	Entendimiento	✓	✓	✓	✓
4A	Subsistencia				✓
5A	Entendimiento	✓	✓	✓	✓
6A	Participación	✓	✓	✓	✓
8A	Entendimiento	✓			✓
9A	Entendimiento	✓			
10A	Protección	✓	✓	✓	✓
11A	Subsistencia	✓			
	Protección	✓	✓	✓	
12A	Subsistencia	✓		✓	✓
	Protección	✓	✓	✓	✓
13A	Participación	✓	✓	✓	✓
18A	Protección	✓			
	Entendimiento	✓			
20A	Subsistencia	✓		✓	✓
	Entendimiento	✓			
21A	Subsistencia	✓			
	Entendimiento	✓			
22A	Subsistencia	✓			✓
	Entendimiento	✓			✓

Fuente: elaboración propia.

Al revisar las 24 acciones del PTASST de la Empresa, se identificó que 14 de ellas pueden tener incidencia directa en el trabajador y por lo tanto posiblemente en su desarrollo.

⁶ El PTASST es un documento que debe identificar las metas, responsabilidades, recursos y el cronograma de actividades a desarrollar durante el año para lograr cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST

En la tabla 6 se resumen las 14 acciones identificadas en el PTASST, las cuales se asocian con cuatro necesidades axiológicas: *subsistencia*, *protección*, *entendimiento* y *participación*, desde todas las necesidades existenciales, siendo la categoría *entendimiento* la que pone en evidencia el propósito y el momento de la implementación en el que se encuentra el SG-SST en la empresa y el papel que tiene el trabajador en su implementación.

En cuanto a la categoría axiológica *subsistencia*, asociada con seis acciones del PTASST (4A, 11A, 12A, 20A, 21A y 22A), se destaca la preocupación por la protección y la promoción de la salud y el mejoramiento y conservación del entorno vital de los públicos internos y externos. Para la realización de esta necesidad la empresa plantea “*determinar los requisitos de cumplimiento del SG-SST para la selección de contratistas y subcontratistas y procedimientos de seguimiento*” (4A), realizar la “*evaluación médico ocupacionales periódicas*” (11A), hacer los “*estudios de iluminación*” (12A), implementar un “*programa de orden y aseo*” (20A), elaborar el “*diagnóstico del riesgo psicosocial*” (21A) y realizar “*intervención de los casos positivos según el programa de vigilancia epidemiológica de desórdenes osteomusculares*” (22A). Es con la realización de esta categoría que el SGSST reconoce al ser humano como un organismo biológico que hay que mantener vivo, y para ello desarrolla multidisciplinarias que pretenden atender su integralidad.

La categoría de *protección* transversaliza el PTASST, puesto que la vivencia de esta necesidad es el fin mismo de la SST, es decir, todas las acciones del plan tienen como intención la protección de la empresa, sus trabajadores y los *stakeholders*. Sin embargo, se consideraron cuatro acciones que la empresa declara que pueden llegar a favorecer el Desarrollo Humano de los trabajadores desde la protección, es el caso de la “*actualización de matriz de riesgos y profesiogramas*” (10A), la “*evaluación médico ocupacionales*” (11A), la realización de los “*estudios de iluminación*” (12A) y “*Diseño de plan de emergencias*” (A18). Mediante esta categoría la empresa reconoce la fragilidad del ser humano frente a los peligros del trabajo y la necesidad de mantener su integridad física y mental de los trabajadores.

Respecto a la categoría axiológica de *entendimiento*, se le encuentra relacionada con todas las necesidades existenciales: ser, tener, hacer y estar, se evidencia que es la categoría hacia la cual están direccionadas la mayoría de las acciones (2A, 5A, 8A, 9A, 13A, 18A, 19A, 20A, 21A Y 22A). Esto indica que la Empresa tiene una gran preocupación por llevar contenidos educativos a

los trabajadores como parte de la estrategia para la implementación del SG-SST. Mediante el “*Plan de capacitación anual*” (2A), el “*Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIRS)*” (5A), las actividades de “*inducción y reinducción a trabajadores y contratistas*” (8A), la “*evaluación de la política y objetivos del SG-SST*” (9A), la “*conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST) y comité de convivencia laboral*” (13A), el “*diseño de plan de emergencias*” (18A), “*simulacro de evacuación*” (19A), el “*programa de orden y aseo*”(20A), la “*identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo*”(21A) y la “*intervención de casos positivos según programa de vigilancia epidemiológica de desórdenes osteomusculares*”(22A). Esto podría llegar a favorecer el Desarrollo Humano de los trabajadores, dado que es una categoría que contribuye a la estimulación permanente de la generación de otros satisfactores

En relación con la *participación*, se entiende que es la categoría donde la empresa establece canales de colaboración con los trabajadores. En estos escenarios el trabajador deja de ser un sujeto pasivo, receptivo y obediente, para convertirse en sujeto activo, propositivo y crítico. La realización de la necesidad de participación empodera a los trabajadores para hacer valer sus derechos en SST, este es el deber ser de la “*conformación del COPASST y comité de convivencia laboral*” (A13), la “*auditoria anual por el COPASST AL SG-SST*” (A6) y la realización del “*simulacro de evacuación*” (A19) son acciones que podrían llegar a constituir escenarios para el debate, apropiación y la mejora continua de las prácticas en SST.

Sin embargo, la empresa deja explícito en su PTASST el propósito único de “*cumplir con los requisitos de ley y los mecanismos de participación de los trabajadores*” (Empresa, 2018) y para ello reduce el papel del trabajador a la “*elección del representante de los empleados*” (Empresa, 2018). Es así como la intención primaria de favorecer la participación en los espacios de discusión que provee la norma se reduce al cumplimiento de un requisito y al sostenimiento de un indicador.

Analizado el PTASST desde estas cuatro categorías, se evidencia que su intencionalidad es el cumplimiento de los requisitos normativos, es decir, el plan denota la objetividad de la norma, siendo la empresa la que reconoce su importancia y la convierte en parte de su estrategia organizacional; esta sería la definición más cercana a la acción de *gestionar* la SST.

El tercer documento analizado fue el Programa de Capacitación Anual en SST (2A); el cual contiene seis temas básicos: hábitos de salud, el programa de orden y aseo basado en el método de las 5 “S”⁷, la importancia del autocuidado, el autorreporte de condiciones inseguras, inducción y reinducción, y riesgos psicosociales y ergonómicos.

Este documento deja en evidencia la clara intención de la empresa por mantener y mejorar las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo; a lo que los trabajadores se refieren como *“recomendaciones para que no nos afecte las actividades repetitivas que realizamos durante todos los días para evitar de pronto daños en la salud y en la espalda o enfermedades por no desinfectarnos las manos”* (E2).

El cuarto y último documento analizado fue el Programa de Vigilancia Epidemiológica de la Salud de los Trabajadores (11A). Este programa consiste en la “recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención” (SURA, 2012, p.5)⁸. El programa contempla que todos los trabajadores deben hacerse exámenes médicos periódicos, además de los de ingreso y egreso, entre ellos el examen visual, auditivo, de laboratorio y de riesgo cardiovascular. Adicionalmente, la empresa hace seguimiento periódico y constante para favorecer la atención oportuna de parte de las Empresas Prestadoras de Servicios en Salud (EPS). Los trabajadores con condiciones de salud especiales, como problemas de columna, deficiencias visuales y afecciones cardíacas.

No obstante, la Empresa se encuentra en una fase primaria de “Identificación y evaluación de factores psicosociales en el trabajo y sus efectos – Diagnóstico de riesgo psicosocial” (21A). Esta acción, si bien es el inicio de un proceso de intervención en este campo, no denota un sentido del acto por favorecer a los trabajadores mediante el control de los factores de riesgo psicosociales, de medición de clima y de planes de acción en este tema específico.

De una manera más general, se considera que el SG-SST hace una división intencional del Ser humano, entre la mente y el cuerpo, solo con el hecho de dividir la valoración de los riesgos físicos (del cuerpo) aparte de los psíquicos. Lo físico es un aspecto claramente dominante en la

⁷ Programa desarrollado por Toyota para conseguir mejoras duraderas en el nivel de organización, orden y limpieza (Prevencionar, 2016, párr.1).

⁸ Gestión del riesgo ocupacional para la prevención y control de la Enfermedad Profesional – Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME).

empresa, desde la lógica de los SG-SST tiene un enfoque hacia el ambiente y la corporalidad del trabajador, solo una de las 24 acciones muestra algún tipo de interés por lo que viven las personas, por lo que pasa en sus mentes a raíz del trabajo. – Quizá la intervención en este aspecto podría llegar a favorecer más el Desarrollo Humano que las acciones rutinarias del PTASST propuesto, cabe recordar que “el trabajo no es nunca una simple ejecución técnica” (Neffa, 2015, p. 12), es más bien la congruencia de mente, cuerpo y alma para la realización de una labor.

Experiencias favorecedoras del Desarrollo Humano en los trabajadores.

Con el objetivo de conocer las experiencias que han favorecido el Desarrollo Humano de los trabajadores debido a su participación directa e indirecta en la implementación del SG- SST, se preguntó a estos por las acciones que la empresa hace para favorecer la SST, sus experiencias en la implementación del SG-SST y el significado que esto tiene para sus vidas.

En la diversidad de apreciaciones de los trabajadores con respecto a un solo satisfactor, el SG-SST, se hace visible que los motivos para valorar la SST varían de una persona a otra, aún cuando las necesidades axiológicas son las mismas. Algunos de ellos asocian la SST con la adecuación la dotación de los espacios de trabajo y el autocuidado, específicamente lo que tiene que ver con la “señalización, con la parte de nuestros puestos como tal de trabajo, la parte ergonómica (...), la higiene de lavarnos bien las manos y desinfectarnos” (E1), “aquí hay comité de trabajo; siempre están atentos a ¿Cómo nos hemos sentido laboralmente en el puesto de trabajo? (...) que tengamos todas las herramientas necesarias para desarrollar el trabajo que estamos haciendo (...), la ubicación muy buena, la luz, el ambiente (E4), “Se hace la semana de la salud (...) en esa semana se hace caminatas, deporte, todo lo relacionado con cambiar la rutina (...) también lo que tiene que ver con el reciclaje (E3). Apreciaciones que se relacionan con la perspectiva de necesidades y satisfactores desde las categorías axiológicas de subsistencia, protección, entendimiento, participación e identidad.

Algunos trabajadores asocian la SST con procesos de aprendizaje que se dan a través de las capacitaciones y reuniones, en sus palabras: “nos han dado algunas capacitaciones”(E2), “reuniones para conocer el esquema de emergencia” (E10), lo cual, se relaciona con la vivencia de las necesidades axiológicas de entendimiento, participación e identidad. Sin embargo, el SG-SST direccionado exclusivamente hacia estas tres categorías puede llegar a convertirse en un

satisfactor inhibidor del Desarrollo Humano, toda vez que limita la vivencia de otras necesidades como la libertad y la creación.

Adicionalmente, en los relatos de los trabajadores se logró identificar que hay relación del SG-SST con el bienestar laboral, al definirlo como “una herramienta a través de la cual los trabajadores, de forma activa con su empresa, pueden propender por el bienestar” (E5), “es el bienestar tanto de la empresa como de los empleado” (E6). Lo cual da cuenta de una percepción de mejoras en la calidad de vida en el trabajo a raíz de la implementación del SG-SST.

Desde un punto de vista más escéptico, aparecen quienes consideran que el SG-SST no aporta a su Desarrollo Humano y argumentan que la Empresa lo implementa con el único propósito de “cuidarse en salud ellos “(E2), “Es el sistema que todo empleado o toda empresa está obligada a implementar en el sito de trabajo” (E7). Aún así, si se mira desde el punto de vista de la perspectiva de los derechos, el hecho de reconocer la responsabilidad del Estado y de la Empresa por garantizar los mínimos en SST y, al trabajador como sujeto político que tiene obligaciones.

El SG-SST en su propósito de garantizar las medidas en SST y de mejorar el comportamiento de los trabajadores y de los espacios de trabajo, para el logro de este objetivo involucra la condición humana de los trabajadores y toda su complejidad, esto le permite a los trabajadores tener vivencias que trascienden lo normativo del SG-SST e incluso las fronteras de la empresa, “muchas cosas si las aplica en la casa, la ubicación de las cosas, las escaleras bajarlas con cuidado, apoyarse en el pasamanos, no levantar cosas muy pesadas” (E2) “no solo hacerlo en el empleo como tal, igual en la casa uno también tiene riesgos” (E6).

El análisis de las entrevistas permitió reconocer que todos los entrevistados y han sido partícipes de algunas de las actividades propuestas por el SG-SST, principalmente en las relacionadas con el plan de capacitación, las evaluaciones médicas, el uso de los elementos de protección personal y la ergonomía con respecto a los puestos de trabajo. Aspectos que pueden llegar a favorecer el Desarrollo Humano; siendo los trabajadores quienes definen en que medida, puesto que son ellos los que valoran y asumen la SST de acuerdo a sus necesidades. Las cuales, según Max-Neef, se entienden como carencias y potencia, y pueden variar según el momento, el lugar y las circunstancias.

Las respuestas de los 10 trabajadores entrevistados se analizaron usando la matriz de necesidades y satisfactores de Manfred Max-Neef (véase Tabla 7), y se halló que de manera

general la implementación del SG-SST interviene en la vivencia de todas las necesidades existenciales, siendo la necesidad axiológica del afecto la menos favorecida y la de protección y subsistencia las más relacionadas con las experiencias favorecedoras del Desarrollo Humano desde la SST.

Tabla 7

Síntesis de experiencias de Desarrollo Humano desde la SST⁹

Necesidades axiológicas/ Necesidades existenciales	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	Conservar la salud física (E8, E1, E2, E4, E5, E7, E6) Bienestar en el trabajo (E6, E7) Adopción de buenas prácticas de ergonomía en el trabajo (E1, E6)		Mejorar el desempeño laboral (E5, E6)	Condiciones seguras en el lugar de trabajo (E8, E9) Clima laboral favorable y resolución de conflictos (E3, E5, E7) Capacidad para atender a los cambios del entorno (E6) Pasión por el trabajo (E5)
Protección	Apropiación de las medidas de higiene (E1, E10) Adaptabilidad al uso de los elementos de protección (E1, E10)	Tener un sistema de seguro o garante de derechos que lo proteja ante alguna eventualidad que afecte su integridad en el trabajo (E6, E7, E9)	Acatar las recomendaciones del plan de SST (E3, E5, E10) Prevención de la enfermedad (E3, E5, E10)	Sentir que el puesto de trabajo cuenta con lo necesario para trabajar de manera cómoda y segura (E2, E4, E5, E7, E9)
Afecto			Favorecer el cuidado del otro (E6)	
Entendimiento	Conciencia crítica y disciplina en la aplicación de la normatividad a partir de las experiencias (E2, E5, E6, E10)	Acceso a capacitaciones SST (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10)		
Participación	Interpretación de la norma a favor del trabajador (E5, E6)	Respeto por los derechos del trabajador, cumplimiento de las exigencias de la norma (E7, E9, E10)	Compartir los conocimientos en busca de conciencia colectiva del cuidado (E10) Activación de los espacios de participación (E7)	Concepción de la empresa como espacio de formación (E4, E10)
Ocio		Tener la oportunidad de participar en actividades lúdicas y deportivas (E1, E2, E3,		Estar en una empresa que promueve la actividad física (E3, E4, E6, E7, E8, E9)

⁹ Cada celda contiene la síntesis de las percepciones de los entrevistados respecto a su desarrollo humano a partir de la GSST.

	E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10)	
Identidad	Reconocimiento de un lenguaje simbólico, aceptación de los procedimientos y de los roles (E10) Adopción de las buenas prácticas de ergonomía para favorecer la imagen personal (E5)	Afiliación y sentido de pertenencia por la empresa (E2, E10)
Libertad	Compromiso y voluntad de hacer parte de la cultura de la prevención (E9, E10)	

Fuente: elaboración propia a partir de la matriz de necesidades y satisfactores de Max-Neef et al.(2010)

Relación de la GSST con el Desarrollo Humano de trabajadores.

Según los hallazgos, existe una desalineación entre el propósito de las acciones de la Empresa en SST y la percepción de los trabajadores sobre los aportes de este a su Desarrollo Humano (ver tabla 8). Si bien la empresa esta enfocada en poner en funcionamiento el SG-SST para contribuir a la realización de las necesidades de subsistencia, protección, entendimiento y participación; cada uno de los trabajadores tienen sus propias razones para relacionar el SG-SST con la vivencia de otras necesidades, además de las que la empresa pretende realizar. Sin embargo, bajo la mirada de la teoría del Necesidades y Satisfactores, el SG-SST es un satisfactor, y como tal puede llegar a contribuir en la realización de múltiples necesidades, sin que ello signifique que el SG-SST pueda llegar a satisfacer totalmente alguna de ellas.

Tabla 8

Síntesis comparativo de las acciones de la empresa desde la SST y los aportes al Desarrollo Humano de sus trabajadores¹⁰

Categoría Axiológica	Acción de la empresa hacia el DH	Percepción del trabajador	Otras acciones relacionadas con el DH según los trabajadores
Subsistencia	4A Requisitos en SST para contratistas y subcontratistas	No	Clima laboral favorable y resolución de conflictos (E3, E5, E7)

¹⁰ En la tabla se nombran las acciones de la Empresa en SST y la percepción de los trabajadores con respecto a su desarrollo humano. El "Si" en caso de que el trabajador reconozca o halla nombrado la acción de la empresa en sus relatos, de lo contrario será un "No"; y última columna se refiere a las acciones que el trabajador percibe desde la SST a favor del desarrollo humano y la empresa podría llegar a considerarlo para la gestión de la SST.

	11A Evaluación médico-ocupacional	Si	
	12A Estudio de iluminación	Si	
	20A Programa de orden y aseo	Si	
	21A Diagnóstico de riesgo psicosocial	No	
	22A Programa de vigilancia epidemiológica de desórdenes osteomusculares	Si	
Protección	10A Actualización de matriz de riesgos y profesiograma	No	Tener un sistema de seguro o garante de derechos que lo protege ante alguna eventualidad que afecte su integridad en el trabajo (E6, E7, E9)
	11A Evaluación médico-ocupacional	Si	
	12A Estudio de iluminación	Si	
	18A Plan de emergencias	No	
Afecto			Favorecer el cuidado del otro (E6)
Entendimiento	2A Plan Anual de Capacitación	Si	Conciencia crítica y disciplina en la aplicación de la normatividad a partir de las experiencias (E2, E5, E6, E10)
	5A Programa de Gestión Integral de Residuos Sólidos	Si	
	8A Inducción y reinducción a trabajadores y contratistas	No	
	9A Evaluación de la política y objetivos del SG-SST	Si	
	18A Plan de emergencias	No	
	20A Programa de orden y aseo	Si	
	21A Diagnóstico de riesgo psicosocial	No	
	22A Programa de vigilancia epidemiológica de desórdenes osteomusculares	Si	
Participación	6A Auditoria anual del COPASST	No	Respeto por los derechos del trabajador, cumplimiento de las exigencias de la norma (E7, E9, E10)
	13A COPASST y comité de convivencia laboral	Si	Compartir los conocimientos en busca de conciencia colectiva del cuidado (E10) Activación de los espacios de participación (E7)
Ocio			Tener la oportunidad de participar en actividades lúdicas y deportivas (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10)
Identidad			Reconocimiento de un lenguaje simbólico, aceptación de los procedimientos y de los roles (E10)
			Adopción de las buenas prácticas de ergonomía para favorecer la imagen personal (E5)
			Afiliación y sentido de pertenencia por la empresa (E2, E10)
Libertad			Compromiso y voluntad de hacer parte de la cultura de la prevención (E9, E10)

Conclusiones

A continuación se presentan las principales conclusiones y reflexiones resultantes del análisis documental del SG-SST, los relatos de los trabajadores sobre sus experiencias favorecedoras del Desarrollo Humano a partir de la SST y la Matriz de Necesidades y Satisfactores de Manfred Max-Neef, teoría que orienta esta la investigación.

Sobre las acciones favorecedoras del Desarrollo Humano de los trabajadores desde la SST.

El SG-SST en Colombia parte de un marco normativo general que aplica para todas empresas y trabajadores, y su objetivo principal son los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. Para su implementación, la Empresa sigue los lineamientos establecidos en la norma, y acude a su compromiso ético para direccionar las acciones hacia el beneficio de los trabajadores. Por su parte, el Desarrollo Humano, bajo la perspectiva de las necesidades y los satisfactores se concentra en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, la generación de autodependencia y de la articulación orgánica de los seres humanos con el entorno. El acercamiento de estas dos categorías se genera por la gestión en la Empresa, término que se refiere a poner en funcionamiento el SG-SST.

La Empresa mediante el SG-SST reconoce que las exigencias del trabajo superan las capacidades del trabajador desde su naturaleza y condición humana, por lo tanto debe velar por su subsistencia y protección, convirtiéndose en proveedor de bienes económicos como los elementos de protección personal, higiene y ergonomía, señalética, capacitaciones, entre otros. Sin embargo, en su proceder el SG-SST estimula o limita la realización de otras necesidades en cada uno de los trabajadores, de acuerdo a ello estos podrán definir si este contribuye o no a su Desarrollo Humano.

En los hallazgos se evidenció que la GSST es un asunto que necesariamente involucra a los trabajadores, pero desde una posición netamente receptiva y pasiva, puesto que el trabajo esta condicionado y casi ritualizado en respuesta a las exigencias de las lógicas económicas, siendo el trabajador el que se debe acomodar a el. Esta mecanización del trabajo e instrumentalización del trabajador convierten al SG-SST en un satisfactor que estimula la realización de las necesidades

de identidad, subsistencia y protección e inhibe la realización de las necesidades de libertad y creación, lo cual se evidencia en la ausencia de estas dos categorías en los relatos de los trabajadores.

El trabajo es un escenario de construcción de subjetividades, por lo que se considera como uno de los satisfactores de mayor valor para los seres humano, razón por la cual, las acciones que se emprendan para conservar y mejorar su condición podrían llegar a favorecer el Desarrollo Humano. El SG-SST es solo una forma en la que la Empresa puede contribuir con este propósito; en los hallazgos se encontró que las acciones desde la SST contribuyen a la realización de las necesidades axiológicas de subsistencia, protección, participación y entendimiento; sin embargo, bajo un panorama optimista, su interacción pueden movilizar otras categorías como la creación, el afecto, el ocio, la identidad y la libertad; tomando de este modo al SG-SST como un satisfactor sinérgico que facilita el Desarrollo Humano de los trabajadores. Para el logro de este propósito la empresa tendrá que dar un giro en la mirada y entender que el SG-SST esta dirigido a los trabajadores y en consecuencia a mejorar el valor de la empresa, mas no al cumplimiento de una normatividad.

El Desarrollo a Escala Humana propuesto por Max-Neef desde las practicas organizacionales como el SG-SST, requiere reconsiderar el concepto del trabajo con soluciones que vengan de abajo hacia arriba, donde exista un protagonismo real de los trabajadores, pasando de ser objetos a sujetos, para ello la Empresa debe adoptar nuevas practicas en gestión humana y alinear la estrategia y con la estructura organizacional.

Finalmente, se hace necesario reconocer dos asuntos según el caso estudiado, el primero de ellos es que los aportes de la GSST al Desarrollo Humano son limitados, es decir, no es el único determinante para el desarrollo de los trabajadores, y lo segundo es que “el llevar a un ser humano a su pleno desarrollo y madurez, en su realidad integral, constituye la empresa más difícil y ambiciosa que pueda proponerse una persona, una institución e, incluso, una sociedad completa” (Martínez, 2009, p.1), por lo que se considera que la SST no solo es un tema exclusivo de las empresas, es un asunto social que tiene un que tiene un reto pendiente ¿Cómo implementar un SG-SST que contribuya a vivir de manera sinérgica el conjunto de necesidades que tienen los seres humanos que trabajan?

Sobre las experiencias favorecedoras del Desarrollo Humano en los trabajadores.

Una vez conocidas las experiencias favorecedoras del Desarrollo Humano de los trabajadores a partir de su participación en la implementación del SG- SST, se puede concluir según el caso estudiado que el SG-SST es un asunto que va más allá de lo puramente biológico, de la necesidad subsistencia y de protección, de conservar un organismo con vida, de lo corporal y tangible; este transversaliza al ser humano desde todas sus dimensiones, tiene que ver con lo ontológico, con la condición humana, con la necesidad de libertad, de participación, de creación, de ocio y de identidad.

La segunda conclusión tiene que ver con la protección que el trabajador percibe de parte del Estado a través de la legislación en SST, lo cual, desde la perspectiva de los derechos, se asocia con el Desarrollo Humano, toda vez que los trabajadores son ciudadanos que reconocen y exigen sus derechos. Para ellos, la SST es el resultado de una lucha histórica y constante por dignificar el trabajo, y se constituye una obligación para la empresa atender este compromiso.

Un cuarto aspecto tiene que ver con la vivencia de la necesidad de identidad. Los hallazgos indicaron que todos los participantes han tenido contacto durante su vida laboral con la SST, reconocen muchos de los elementos que la componen, y parte de la evolución que esta ha tenido en el tiempo; este rastro que deja la SST en los trabajadores hace parte de la realización de la necesidad axiológica de identidad desde todas las categorías existenciales; asunto fundamental para hablar de Desarrollo Humano porque le permite a los trabajadores adquirir conocimientos y desarrollar habilidades para el trabajo independientemente de la empresa que los vincule. De esta forma, la SST se convierte en un lenguaje universal que genera autodependencia en el trabajador y le facilita la articulación orgánica.

El concepto de Desarrollo Humano y la administración de personal han pasado de ser definidos en términos netamente económicos a ser atendidos desde lo humano, claro esta, sin desligarse de las “metas convencionales como el crecimiento económico para que todas las personas puedan tener un acceso digno a bienes y servicios” (Max-Neef et al. 2010, p. 62). Hoy, el SG-SST requiere una gestión desde las personas, que contribuya a generar una conciliación trabajo- familia. Un enfoque que permita generar productividad y sostenibilidad en las organizaciones en la misma medida en la que se genera bienestar físico, mental y social en los trabajadores, favoreciendo su desarrollo humano.

Los cambios en la normatividad obligan a llevar a cabo procesos de adaptación en los mercados, las empresas, los trabajadores y la sociedad misma. El decreto 1443 de 2014 obliga a repensar la SST desde distintas áreas del conocimiento, como lo son la ingeniería, la administración, la medicina, las ciencias sociales y humanas, entre otras. Para las empresas esta claro que la SST no es un tema de higiene en el trabajo, y que en muy corto plazo dejará de ser un asunto de cumplimiento, aunque “sigue pendiente la alineación de la salud ocupacional con la gestión estratégica de la empresa” (Vega, 2017, p.8).

En particular, se considera que la seguridad en el trabajo es un tema que se encuentra en un nivel de madurez alto, que está más allá de la salud en el trabajo, principalmente en lo relacionado con la salud mental, los entornos y la familia. Si bien el trabajador es una persona que tiene una relación condicionada con una empresa, y esta última no tiene responsabilidad absoluta sobre lo que ocurra con el trabajador, si puede facilitar el acceso a otros sistemas de salud y que le permitan mejorar su situación, es decir, la SST debe tener un brazo extendido que trascienda las fronteras de la organización. Para el logro de este propósito se debe tener un proceso de selección riguroso que permita conocer con el mayor detalle posible la persona que llega a la organización y hacer procesos de seguimiento durante la vida laboral.

Consideraciones finales

Si bien la perspectiva de Necesidades y Satisfactores surgió previo a otras perspectivas más recientes como la de las capacidades/libertad y la de las potencialidades, sigue teniendo aplicabilidad, (vale la pena recordar que una perspectiva es una forma de ver las cosas, pero no la única). En este sentido, se debe resaltar que el caso estudiado respalda el planteamiento de la teoría de Necesidades y Satisfactores toda vez que por lo menos una de las necesidades axiológicas, y por supuesto existenciales, se vieron relacionadas con los relatos de los trabajadores sobre sus experiencias favorecedoras de Desarrollo Humano.

Con respecto al ejercicio de investigación, el relacionar al Desarrollo Humano con el SG-SST representó un reto para la investigadora puesto que el Desarrollo Humano parte de la subjetividad y particularidad de cada persona y de sus vivencias y expectativas; mientras que el SG-SST trae consigo la objetividad de la norma y, por lo tanto, su obligatoriedad. En este sentido se hizo un gran esfuerzo al enfocar la mirada en lo humano de la norma y las acciones que

realiza la empresa para adaptarla a su propia realidad, sin dejar de reconocer que los sistemas de gestión son herramientas para lograr el control administrativo y financiero de una empresa, y funcionan bajo la lógica del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) y el SG-SST no es ajeno a esta realidad. La gestión de la SST aporta al Desarrollo Humano de los trabajadores en la medida en que sea un asunto transversal a todas las áreas de la organización,. En este sentido, la SST debe ser un medio para que el trabajador disfrute de su trabajo, se sienta valorado y mejore su bienestar físico y mental. De esta manera, se sugiere replantear el discurso represivo y estructurado propio del afán de la implementación de una directriz normativa.

Este estudio genera algunas contribuciones. En el campo académico abre nuevos interrogantes. Por ejemplo: ¿Cómo implementar un SG-SST desde las personas y no desde los riesgos?, o ¿Cuál es el papel de la SST en la gestión estratégica de las organizaciones?

A nivel práctico llama la atención de algunas empresas respecto a la necesidad de reconocer la percepción de los trabajadores sobre las acciones implementadas por el SG-SST a la luz de los aportes a su desarrollo humano, y de los profesionales en SST que pueden retomar el estudio como herramienta de consulta para mejorar su gestión.

En cuanto a las limitaciones de la investigación, se reconoce que este ejercicio académico corresponde a un estudio de caso que tiene como cometido la particularización y no la generalización (Stake, 1998), por lo que se sugiere la realización de estudios similares en organizaciones de otros sectores económicos y con poblaciones más numerosas que permitan profundizar en el conocimiento respecto al impacto de la SST en el Desarrollo Humano de los trabajadores, esto porque las condiciones de trabajo, el tipo de empresa, entre otros factores pueden influir en la percepción de Desarrollo Humano, así la norma sea en cierta medida igual para todo tipo de empresa.

De igual manera, como sugerencia para tener mejor comprensión respecto a los aportes de la SST en el Desarrollo Humano de los trabajadores se proponen tres futuras líneas de investigación. La primera de ella se refiere a la formación profesional en todas las áreas del conocimiento y en especial de los líderes del proceso de SST en las empresas y su enfoque hacia la gestión humana de la SST; esto mediante la exploración de los planes de estudio de los programas técnicos, tecnológicos y profesionales ofertados por universidades e institutos preferiblemente de Colombia; la segunda línea podría referirse a la relación entre el entorno y la

familia y la implementación del SG-SST, esto con el fin de indagar por algunos factores externos a la organización que alteran la efectividad del sistema; y la tercera línea de investigación se refiere a la influencia del tipo de contratación del profesional en SST y el alcance de su gestión para potenciar el Desarrollo Humano de los trabajadores.

Expuesto lo anterior, como conclusión final se considera que según el caso estudiado y de acuerdo a los participantes seleccionados, el SG-SST aporta al Desarrollo Humano de los trabajadores, porque les permite tener una experiencia en el trabajo cercana a una vida humana con todas sus complejidades.

Referencias bibliográficas

- Alfaro, A. C. (2018). Economía, salud, Desarrollo Humano e innovación en el desarrollo sustentable. *Conocimiento global*, 2(1), 1-13.
- Alleyne, G. A. (1996). La salud y el Desarrollo Humano. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP)*, 120 (1).
- Anaya-Velasco, Ana. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia & trabajo*, 19(59), 95-104. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200095>
- Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá.
- Arendt, H. (1997). *Qué es la política*. (R. Sala, Ed.). Barcelona: Paidós.
- Benavides, F., Merino-Salazar, P., Cornelio, C., Assunção, A. A., Agudelo-Suárez, A. A., Amable, M., ... Vives, A. (2016). Basic questionnaire and methodological criteria for Surveys on Working Conditions, Employment, and Health in Latin America and the Caribbean. *Cadernos de saude publica*, 32(9), 1–12. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00210715>
- Bronfenbrenner, U. (1991). *Ecología del Desarrollo Humano*. Paidós Iberica. Barcelona, España: Ediciones S. A.
- Buendía, S. (2014). *El coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra: pieza angular de la prevención de riesgos en las obras de construcción*. Universidad de Granada. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/30871/22561006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, F. C. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. *Theoria*, 14(1), 61-71.
- Casas-Zamora, J. A. (2002). Salud, Desarrollo Humano y gobernabilidad en América Latina y el Caribe a inicios del siglo XXI. *Revista panamericana de salud pública*, 11, 397-408. Colombia.

- Chávez, J. C. L. N., & Campos, F. J. A. (2016). La migración en Michoacán y su vínculo con la dimensión salud del Desarrollo Humano, 1990-2007. *Mercados y Negocios* (2594-0163 en línea; 1665-7039 en impreso), (21), 96-115.
- Colombia. Congreso de la República (17 de noviembre de 1915). Ley 57, Reparaciones por accidentes del trabajo. Bogotá
- Colombia. Congreso de la República (7 de enero de 1947). Ley 79, Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Bogotá
- Colombia. Congreso de la República (16 de julio de 1979). Ley 9, Protección del medio ambiente. Bogotá
- Colombia. Congreso de la República (23 de diciembre de 1993). Ley 100, sistema de seguridad social integral. Bogotá
- Colombia. Congreso de la República (11 de julio de 2012). Sistema de Riesgos Laborales [Ley 1562] (2012). Colombia. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1683411>
- Colombia. Ministerio de Trabajo (22 de junio de 1994). Decreto 1295, Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá
- Colombia. Ministerio del Trabajo (26 de mayo de 2015). Decreto 1072, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá
- Colombia Ministerio del Trabajo (31 de julio de 2014). Decreto 1443, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá.
- Colombia. Presidencia de la República (25 de febrero de 1983). Decreto 586, Comité de salud ocupacional. Bogotá.
- Comunidad Andina, Secretaría General (23 de septiembre 2005). *Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Comunidad Andina Consejo Colombiano de Seguridad (2019). Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018 [Página web]. Recuperado de: <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>
- Galeano, M. E. (2004). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial EAFIT.
- Gonzalez B., D. (2010). *Perspectivas del Desarrollo Humano* [Contenido inédito]. En: Maestría en Educación y Desarrollo Humano. Manizales: Universidad de Manizales; Cinde
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A.. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista ingeniería de construcción*, 31(1), 05-16. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732016000100001>
- Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.

- Gómez, M. Y. M. (2017). *Educación Ambiental para el Desarrollo Humano*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, AC.
- Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.
- Haslam, C., O'Hara, J., Kazi, A., Twumasi, R., & Haslam, R. (2016). Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business. *Safety Science*, 81, 99–108. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.06.010>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México DF: McGraw Hill.
- Higuera-Gutiérrez, L. F., & Cardona-Arias, J. A. (2018). Índice de Desarrollo Humano y eventos de salud. *Revista Facultad Nacional Salud Pública*, 36(1).
- Hoffmeister, L., Vidal, C., Vallebuona, C., Ferrer, N., Vásquez, P., & Núñez, G. (2014). Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 21-27. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100005>
- i Navarro, J. L. M. (1998). Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 29(3), 25-44.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS; Seguro General de Riesgos del Trabajo (2004). *Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Guayaquil: IESS
- Martín, A. D. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud en el Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental de origen psicosocial. Resultados preliminares. *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, (56), 57-98.
- Martín, J. M. C., & Refojos, L. L. (2011). Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del Ibex 35. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 24(260), 92-100.
- Martínez, M. (2011). Dimensiones Básicas de un Desarrollo Humano Integral, *Polis*, 23, 1-16. Recuperado de <http://journals.openedition.org/polis/1802>
- Martorell, R. (2007). Efectos de la desnutrición en la salud y Desarrollo Humano y estrategias efectivas para su prevención. *Salud Pública de México*, 49, 151.
- Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (2010). *Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro—Segunda Parte. Desarrollo y necesidades humanas*. Madrid: Biblioteca CF+S. Recuperado de: <http://habitat.aq.upm.es/deh/adeh.pdf>
- Mejía, C. R., Torres-Riveros, G. S., Chacon, J. I., Morales-Concha, L., Lopez, C. E., Taípe-Guilln, Y. F., ... & Verastegui-Díaz, A. (2019). Incidentes laborales en trabajadores de catorce ciudades del Perú: Causas y posibles consecuencias. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(1), 20-27.
- Molano, H., & Arevalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Innovar*, 23(48), 21–32. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4–19.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
- Noles, S. Z., Espino, I. C., Pacheco, J. D. S., Céspedes, L. G., & Céspedes, L. G. (2019). La igualdad de género y el Desarrollo Humano. Especial referencia a la República del Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(3), 120-128.
- Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades*. Barcelona: Editorial Planeta.
- Lagarde, M. (2018). *Género y feminismo: Desarrollo Humano y democracia*. Siglo XXI Editores México.
- Ochoa, F. R., & Pardo, C. L. (2003). Desarrollo Humano y salud en América Latina y el Caribe. *Revista Cubana de Salud Pública*, 29(1), 8-17.
- Organización Mundial de la Salud. (1948). ¿Cómo define la OMS la salud? Recuperado de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- Oquendo, S. (2017). *Pautas para un trabajo digno y decente* [documento inédito]. Medellín. Recuperado de: <https://fdocuments.ec/document/pautas-trabajo.html>
- Oquendo, S., & Bermúdez, H. L. (2015). La gestión humana. ¿Una contradicción entre lo humano y lo estratégico en la empresa? *Teuken Bidikay*, 7, 155–172. Recuperado de <http://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1026>
- OIT (1984). *Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo* [Informe]. Ginebra: Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179–186. Recuperado de: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El sistema de trabajo y sus implicaciones.pdf>
- Picazzo, E., Gutiérrez, E., Infante, J. M., & Cantú, P. C. (2011). La teoría del Desarrollo Humano y sustentable: hacia el reforzamiento de la salud como un derecho y libertad universal. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 19(37), 253-279.
- PNUD. (1990). *Informe de Desarrollo Humano*. Bogotá: Tercer Mundo. Recuperado de: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf
- PNUD. (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015: Trabajo al servicio del Desarrollo Humano*. Nueva York: PBM Graphics. Recuperado de: <https://prevencionar.com/2016/06/23/metodo-las-5s/>
- Ramos, J. M. L. (2019). ¿Puede el Amor ser el fundamento del Desarrollo Humano?: Teología para un Desarrollo Humano integral. *Corintios XIII: Revista de teología y pastoral de la caridad*, (170), 98-120.
- Ranis, G., & Stewart, F. (2002). Crecimiento económico y Desarrollo Humano en América Latina. *Revista CEPAL*, 78, 7-24.

- Riaño, M. (2009). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en hospitales públicos bogotanos de alta complejidad: Una perspectiva estratégica*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Riaño, M., Hoyos, E., & Valero, I. (2016). Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Ciencia y trabajo*, 18(55), 68–72. Recuperado de www.cienciaytrabajo.cl
- Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., Hernández, Y., & Silva, G. I. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico. *Espacios*, 39(28), 31. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/330259266%0AFortalecimiento>
- Rodríguez, Y. L. (2016). Evaluación de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un análisis de serie de casos organizacionales. *Sotavento*, 28, 74–83. <https://doi.org/10.18601/01233734.n28.08>
- Rodríguez, J. B. (2014). *Factores de riesgo en seguridad y salud en la construcción de edificios y propuesta para minimizarlos*. Licenciatura thesis, Universidad de San Carlos, Ciudad de Guatemala, Guatemala. Recuperado de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/781>
- Sánchez-Vidal, A. (2017). Empoderamiento, liberación y Desarrollo Humano. *Psychosocial Intervention*, 26(3), 155-163.
- Sharma, M., & Majumdar, P. K. (2009). Occupational lifestyle diseases: An emerging issue. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 13(3), 109.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta.
- Soria, M. S., Martínez, I. M. M., & Prieto, L. L. (2011). La relación entre el exceso de confianza y los accidentes laborales en trabajadores de la construcción: un estudio cualitativo. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (86), 8-13.
- Stake, R. E., & Filella, R. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata.
- Streeten, P. (1981). *Lo primero es lo primero. satisfacer las necesidades básicas en los países en desarrollo*. Washington, D. C. EE.UU: Tecnos.
- SURA ARP (2012). *Sistemas de vigilancia epidemiológica. Gestión del riesgo ocupacional para la prevención y control de la Enfermedad Profesional – Desórdenes Músculo Esqueléticos (DME)*. Recuperado de: <https://www.arlsura.com/files/svealimentos.pdf>
- Todaro, M. (1988). *El desarrollo económico del tercer mundo*. Madrid: Alianza.
- Universidad de Antioquia (2018). *Plan de acción institucional 2018-2021*. Medellín. Recuperado de: <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/df226a62-39c9-4c53-9007-c215013ef55f/plan-accion-institucional-2018-2021.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mC2fNsk>

Valdemoros San Emeterio, M., Ponce de León Elizondo, A., & Gradaille-Pernás, R. (2016). Actividad física de ocio juvenil y Desarrollo Humano. *Revista de psicología del deporte*, 25(4), 0045-51.

Vega, N. (2017). Nivel de implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(6). doi:10.1590/0102-311X00062516

Anexo 1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Código del entrevistado: _____ Lugar y Fecha: _____

Objetivo y forma de participación:

Con esta investigación se pretende comprender la relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (G-SST), y el desarrollo humano de los trabajadores.

El trabajador participará de la siguiente forma: Una vez el investigador le haga la invitación a hacer parte del estudio, este procederá a citarlo a una entrevista individual que tendrá una duración aproximada de 1 hora. Adicionalmente, se tomarán algunas fotografías en el lugar de trabajo.

Molestias y confidencialidad

Si hay ciertas preguntas que puedan molestarle o le causen vergüenza, usted no está obligado a responderlas o puede solicitar que se le explique porqué se la formulan.

Al momento de la entrevista, para poderle escuchar con toda atención, se usará una grabadora de voz y una libreta de apuntes.

Durante la realización de la entrevista no se estima que exista algún tipo de peligro que ponga en riesgo la salud y la integridad del trabajador.

Toda la información que usted suministre será CONFIDENCIAL; es decir, usted será identificado para la entrevista mediante un código para la investigación, pero no por su nombre. La información global obtenida de este estudio será dada a conocer en diferentes formas como congresos, seminarios y publicaciones, pero en ningún caso se podrán utilizar datos individuales que vulneren el principio de confidencialidad establecido.

Beneficios que podrían esperarse:

A excepción del reconocimiento por el aporte a la academia, el trabajador no debe esperar otro beneficio diferente en este proyecto de investigación. Si la investigación cumple con los objetivos propuestos, esto hará posible contar con información para el mejoramiento de las prácticas de gestión humana en las organizaciones, principalmente en lo referido a la G-SST. Esta investigación no busca obtener beneficio económico alguno para los investigadores ni para los trabajadores que participen.

Por último, como voluntario en la investigación hago constar que he leído y comprendido este texto; que se han dado las explicaciones solicitadas y que he recibido una copia de este documento. Que las implicaciones de nuestra participación, el propósito y la manera como se va a realizar el estudio, los inconvenientes y riesgos razonablemente esperados, han sido explicadas a satisfacción.

c.c. _____

Firma del Trabajador

Anexo 2. Guía de preguntas

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Gestión Humana

Buenos días, mi nombre es Marisol Vásquez Acevedo, soy estudiante de la Maestría en Gestión Humana de la Universidad de Antioquia, estoy realizando un estudio sobre los aportes de la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) al Desarrollo Humano de los trabajadores, a partir de las acciones que la empresa declara en el SG-SST y de los relatos de la vivencia de los trabajadores con respecto a la SST. Le pido el favor de expresar con naturalidad sus experiencias frente a este tema. No habrá lugar a respuestas correctas o incorrectas, solo interesa su opinión sincera y abierta. De antemano le agradezco su colaboración y le pido el favor de leer y firmar el consentimiento informado.

Preguntas orientadoras

¿Para usted qué es la seguridad y la salud en el trabajo?

¿Qué hace su empresa en cuanto a seguridad y salud en el trabajo?

¿Cuál ha sido su experiencia con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo?

¿Qué es lo que mas valora del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

¿Cómo influye la SST en su trabajo? ¿En su familia? ¿En su comunidad?

Nuevamente agradezco su colaboración.