

**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MIPYMES
DE SINCELEJO, COLOMBIA**

**WORKPLACE HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM, MIPYMES OF
SINCELEJO, COLOMBIA**

**SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, MIPYMES DE
SINCELEJO, COLÔMBIA**

Diana Esther Álvarez Contreras; Erika Astrid Araque Geney; Karina Andrea Jiménez Lyons

Magíster en Administración de Empresas, Universidad Internacional de la Rioja. Docente Investigador, Programa de Administración de Empresas, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior – CUN. ORCID: 0000-0003-3902-7123. E-mail: diana_alvarezcon@cun.edu.co - deac10@gmail.com, Colombia.

Magister en Educación Virtual. Docente Investigador, Programa de Administración de Empresas, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN. ORCID: 0000-0001-7522-5691. E-mail: erika_araqueg@hotmail.com, Colombia.

Magister en Negocios Internacionales e Integración, Énfasis en Gerencia Internacional. Directora de Investigación y Desarrollo, Citiesti, Sincelejo, Colombia. ORCID: 0000-0002-0712-9232. E-mail: jimenez.lyons@gmail.com, Colombia.

Recibido: 20 de diciembre de 2021

Aprobado: 29 de abril de 2022

DOI: <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>

Resumen

Los entornos laborales seguros contribuyen a un mejor desempeño de los colaboradores en sus actividades en la empresa. De allí, la importancia de contar con sistemas de gestión en seguridad laboral conforme a la normatividad vigente. El presente trabajo de investigación ahonda el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las micro y pequeñas empresas ubicadas en el centro de la ciudad de Sincelejo-Sucre, fundamentado en referentes teóricos como Patlán (2016), expresa la calidad de vida y la formalidad laboral. Barrios y Paravic (2006), señalan el beneficio de ambientes laborales sanos y protegidos. Antúnez (2016), menciona los diferentes sistemas de gestión. Hernández (2018), refiere las Mipymes como empresas en crecimiento y promotoras de fuentes de empleo. Además, la Resolución 0312 de 2019 y NTC-ISO 9001 del 2015, entre otros. La investigación es de enfoque mixto, de tipo descriptivo y se contó con una muestra de 50 empresas. Los resultados expusieron la pertinencia de unificar esfuerzos para el acompañamiento, gestión de recursos e información efectiva para los empresarios sobre el tema. El estudio permitió concluir, la realidad de un sistema débil en seguridad y salud laboral y el desconocimiento de la norma.

Palabras Clave: calidad de vida; enfermedad laboral; gestión; prevención; salud; seguridad.

JEL: D21; I31; J01; J24; J28; M12.

Abstract

Safe work environments contribute to a better performance of employees in their activities in the company. Hence, the importance of having occupational safety management systems in accordance with current regulations. This research work delves into the current state of the Occupational Health and Safety Management System in micro and small companies located in the center of the city of Sincelejo-Sucre, based on theoretical references such as Patlán (2016), expresses the quality of life and labor formality. Barrios & Paravic (2006), point out the benefit of healthy and protected work environments. Antúnez (2016), mentions the different management systems. Hernández (2018), refers to Mipymes as growing companies and promoters of employment sources. In addition, Resolution 0312 of 2019 and NTC-ISO 9001 of 2015, among others. The research is of a mixed approach, of a descriptive type and there was a sample of 50

companies. The results exposed the relevance of unifying efforts for the accompaniment, management of resources and effective information for entrepreneurs on the subject. The study allowed to conclude, the reality of a weak system in occupational health and safety and the lack of knowledge of the norm.

Keywords: quality of life; occupational disease; management; prevention; health; security.

JEL: D21; I31; J01; J24; J28; M12.

Resumo

Ambientes de trabalho seguros contribuem para um melhor desempenho dos colaboradores em suas atividades na empresa. Daí a importância de ter sistemas de gestão de segurança do trabalho de acordo com as normas vigentes. Este trabalho de pesquisa investiga o estado atual do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional em micro e pequenas empresas localizadas no centro da cidade de Sincelejo-Sucre, com base em referenciais teóricos como Patlán (2016), expressa a qualidade de vida e formalidade trabalhista. Barrios e Paravic (2006), apontam o benefício de ambientes de trabalho saudáveis e protegidos. Antúnez (2016), menciona os diferentes sistemas de gestão. Hernández (2018), refere-se à Mipymes como empresas em crescimento e promotoras de fontes de emprego. Além disso, a Resolução 0312 de 2019 e a NTC-ISO 9001 de 2015, entre outras. A pesquisa é de abordagem mista, do tipo descritiva e contou com uma amostra de 50 empresas. Os resultados expuseram a relevância de unificar esforços para o acompanhamento, gestão de recursos e informações efetivas para empreendedores sobre o assunto. O estudo permitiu concluir, a realidade de um sistema fraco em saúde e segurança ocupacional e o desconhecimento da norma.

Palavras-chave: qualidade de vida; doença ocupacional; gestão; prevenção; saúde; segurança.

JEL: D21; I31; J01; J24; J28; M12.

Introducción

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

Además, el sector empresarial cae en errores por falta de información e indiferencia en la prevención de situaciones de riesgo, accediendo a la contratación de personas sin las garantías necesarias para proteger la vida. Burrow, secretaria general de la confederación sindical internacional (CSI), destaca, “Nuestras sociedades no deben aceptar que los trabajadores coloquen en peligro su salud, para ganarse la vida” (OIT, 2013, p. 5). Situación que muchas veces se ve justificado por “ayudar” a las personas, incidiendo en la imprudencia.

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

Por lo anterior, el papel en la prevención de los accidentes de trabajo, no solo se justifica por intereses de tipo económico o productivo, sino por el bienestar de las stakeholders o los grupos de interés de la empresa, sean estos internos o externos (dueños, empleados, bancos, gobierno,

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

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

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

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

El estudio “*Un Análisis de la Seguridad y Salud En el Trabajo en el Sistema Empresarial Cubano*” realizado por Céspedes y Martínez (2016), aborda la política de seguridad y la responsabilidad social del directivo de empresa en la ejecución y control de la seguridad laboral (Norma Cubana

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

Seguidamente, Asencios (2018) realizó el estudio titulado “*Propuesta de mejora del SGSST a través del ciclo PHVA y la seguridad basada en el comportamiento en una empresa de alimentos para reducir accidentes de trabajo*”; cuyo propósito fue analizar la situación de seguridad laboral, por el incremento de accidentes e incidentes de trabajo y el ausentismo que genera. El autor sustenta el estudio con teorías de los SG-SST internacional y nacional, así como la normatividad vigente de Perú, regulada por Ley 29783 de 2011, Ley de la seguridad y salud en el trabajo. El estudio propone la mejora del actual sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SSO) a través del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) en adelante PHVA y el proceso de gestión de seguridad basada en el comportamiento (SBC) y disminuir los accidentes bajo la norma OHSAS 18001 y los requisitos de la Ley 29783 de 2011. Entre sus resultados, se evidenciaron debilidades SG-SSO con relación a: acciones preventivas de seguridad y salud, revisión periódica de la política del sistema de SSO; asegurar la gestión de cambios y controles de riesgos; los requisitos legales en el sistema de gestión, las competencias de los trabajadores y el involucramiento de los trabajadores en la elaboración de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER).

Consecutivamente, la investigación denominada “*La Gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora, México*” realizada por Patiño (2014). Propone identificar los

factores que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad. Sustentado en teorías de Gestión de la seguridad y salud ocupacional y Clima de seguridad. El estudio evidencio a partir de las directivas o gerencia, la ausencia de políticas y acciones estratégicas que fundamenten coherentemente la Gestión de seguridad y salud ocupacional, el cuidado del medio ambiente y desde la supervisión, el desconocimiento de la normatividad vigente para la seguridad e higiene e identificación y comunicación de riesgos y peligros, así como falta de señalización y equipos de protección para la ejecución de las actividades.

Los estudios anteriormente expuestos, ponen de manifiesto la importancia de implementar y gestionar acciones de seguridad y salud laboral, fundamentando bases para cumplir la normatividad en el sector empresarial y el papel de la gerencia en el acatamiento.

Del mismo modo, una de las condiciones para el sostenimiento y perdurabilidad de las empresas en el mercado y su adaptación rápida a los cambios, se encuentra en implementar sistemas de gestión, que permitan una aceptación positiva en los clientes de los productos o servicios (Fraguela et al., 2011). Los sistemas de gestión, se entienden como el conjunto de procesos interrelacionados en la empresa, donde confluyen talento humano, tecnología, infraestructura, materiales y recursos financieros, con el objetivo de satisfacer a las partes interesadas (Bernardo et al., 2009 citado por Cabrera et al., 2015). En este sentido, se unifican cada uno de los procesos y se alinean a los objetivos organizacionales. Más aún, para la aplicabilidad en el entorno empresarial de los sistemas de gestión, se dispone de tres elementos básicos:

- a. Elemento de revisión inicial: identificación de los requisitos legales, el cual se relaciona con el medio ambiente, la seguridad, la salud ocupacional, las obligaciones fiscales y sociales de la empresa; igualmente incluye los productos o servicios.
- b. Elementos Estratégicos: se refiere a las políticas y objetivos que direccionan a la empresa para la consecución de resultados.

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

Es de anotar, la importancia que tienen estos elementos en las Mipymes, puesto que, con ellos se logra dar cumplimiento a los requisitos del sistema y la obtención de los objetivos estratégicos; además, las empresas pueden escoger sistemas de gestión apropiados que se adapten a los intereses organizacionales y sirvan de soporte para mejorar su desempeño y ser competitivos. Según Antúnez (2016), existe “una propensión a la aplicación y la integración de los siguientes sistemas de gestión: la calidad, el medio ambiente, la salud y seguridad en el trabajo, y el sistema de gestión energética” (p. 3). En ese sentido, la Tabla 1 muestra las características de los sistemas de gestión:

Tabla 1

Sistemas de Gestión

Sistema de Gestión	Características
Sistema de gestión de la calidad	Herramienta que permite administrar y evaluar el desempeño que tienen las empresas en cuanto a la satisfacción del cliente, los productos y servicios que colocan en el mercado; su enfoque se basa en procesos y se encuentra regido por la norma NTC-ISO 9001 del 2015 (Hernández et al., 2018).
Sistema gestión ambiental	Regula y asienta los requisitos para el cuidado y la protección de los ecosistemas; de allí que, las empresas en su desempeño, tengan un control de las actividades, productos o servicios y estos no ocasionen un impacto negativo al entorno. De igual forma, contribuye aminorar los impactos de las operaciones o los procesos que se lleven. El Sistema de Gestión Ambiental lo regula la norma ISO 14001:2015 (Hernández et al., 2018).

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo [SG-SST]

Proporciona a las empresas los elementos necesarios para la efectiva aplicación y ejecución de medidas ocupacionales, así como, el manejo adecuado y óptimo de los riesgos y su prevención. La norma internacional OSHAS 18001 de 2007, certifica a las empresas en la correcta y gestión eficaz de los riesgos y la salud de los trabajadores; norma que deja de ser válida en el año 2021, y la deroga la ISO 45001:2018 (Nueva ISO 45001, 2018). De igual forma, la ISO 45001:2018, indica las “condiciones que el lugar de trabajo debe disponer para evitar el deterioro de la salud e incidentes laborales, teniendo como factor principal al trabajador” (Contreras y Cienfuegos, 2018, p. 25).

Sistemas de gestión de la energía

La Norma ISO 50001:2011, indica los sistemas y procesos precisos para la mejora del desempeño energético, a eficiencia energética y el uso y el consumo de la energía (Arce, 2015, p. 34).

Fuente: Elaboración propia.

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

Ahora bien, las Mipymes, conforman esa proporción significativa en la actividad económica de los países, al fomentar el producto interno bruto, generar empleo e impulsar el sector productivo (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020); es de mencionar, que en Colombia, según el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), el 35% de las Mipymes contribuyen con el producto interno bruto, el 80% genera empleo y el 90% lo constituyen como el sector productivo de Colombia (Hernández, 2018); estos datos las convierten en empresas en crecimiento y generadoras de muchas fuentes de empleo; condición que permite establecer

mayor vigilancia y responsabilidad en la protección del trabajador, por la calidad y tipo de empleos que originan. Conforme a lo anterior, Ley 905 de 2004, promueve el desarrollo de las Mipymes y en su artículo 2, las define incluyendo a las famiempresas, pequeña y mediana empresa, como “toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda a dos de los siguientes parámetros” y cuya clasificación se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Clasificación de las Mipymes

Tipo de Empresa	Número de Trabajadores	Activos Totales
Microempresa	Inferior o igual a (10) trabajadores	Inferior a quinientos (500)
Pequeña Empresa	Once (11) y cincuenta (50) trabajadores	quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000)
Mediana Empresa	Cincuenta y uno (51) y doscientos (200) Trabajadores	Cinco mil uno (5001) hasta, treinta mil (30.000)
Grande Empresa	Superior a los doscientos uno (201) trabajadores	Superior a treinta mil (30.000)

Fuente: Ley 905 de 2004.

A la vez, en su Parágrafo aclara, los beneficios y demás actividades que utilizaran para los artesanos colombianos y la mujer, obteniendo oportunidades conforme a los criterios que contempla el plan nacional (Ley 590, 2004).

Por lo que se refiere, al municipio de Sincelejo, las Mipymes concentradas principalmente en el centro urbano, se caracterizan por ser negocios cuyas actividades económicas representativas son el comercio y los servicios, especialmente desarrollando actividades de establecimientos comerciales, ferreterías, telecomunicaciones, talleres, entre otros (Cámara de Comercio de Sincelejo, 2019). Así mismo, las empresas con mayor contribución en el municipio, corresponde

a las micro y pequeñas empresas con un 98,83% de participación en la economía (Cámara de Comercio de Sincelejo, 2019). Estas Mipymes, han tenido un desarrollo errático en cuanto a los procesos y configuración como unidades sólidas. Es decir, focalizan su atención en aspectos propios del negocio que solo se atañen a criterios de rentabilidad y no como un proceso dinámico de gestores socioeconómicos a nivel local y regional. Esta dinámica ha llevado a que el nivel ocupacional sea incipiente; a tal punto que la “característica principal en la ciudad, está dado por la proliferación de la informalidad, condición que contribuye a un detrimento del desarrollo humano, que no favorece la sostenibilidad del trabajador en el tiempo” (Del Rio, 2017, p. 48).

Al respecto, el informe de coyuntura económica regional del departamento de Sucre (2016) menciona que, la informalidad se mide a través de la proporción de población ocupada que no recibe beneficios laborales (las prestaciones sociales integrales y condiciones laborales dignas). Dada esta precariedad en la calidad del empleo, no es de sorprender que la tasa de desempleo subjetivo en Sincelejo, presente un riesgo latente en la forma como se asume el tema de seguridad y salud laboral; es necesario recalcar que, es uno de los requisitos mínimos indispensables para que el trabajador cuente con las condiciones de calidad para desarrollar su labor (Informe de Coyuntura Económica Regional -ICER, 2016). Hay que mencionar, además, que el esquema no es ajeno en el municipio de Sincelejo, el fenómeno ha sido estudiado de forma incipiente y no se cuentan con parámetros de trabajo serios y la participación del gobierno local y nacional sobre los riesgos inherentes de la acción laboral es prácticamente nula, lo que ha traído consigo la aplicación de acciones poco efectivas para revertir el estado actual y tomar las medidas correctivas.

En este sentido, entender el panorama de SST en el sector productivo de las micro y pequeñas empresas locales de Sincelejo, se vuelve fundamental; dado que, con ello el sector podría alcanzar mejores niveles de desarrollo laboral y efectuar una estructuración más efectiva no solo de sus relaciones de bienestar laboral, sino también en la acción productiva bajo el criterio de una competitividad sostenible. Por consiguiente, la implementación de los estándares mínimos del SG-SST, según la Resolución 0312 de 2019, se hará acorde al tamaño de las unidades de negocio. Para el presente estudio se utilizó la información que contempla la norma, “para empresas, empleadores

y contratantes con diez o menos trabajadores, los cuales están clasificados con riesgo I, II, III” (Resolución 0312, 2019, p. 4).

Por último, el estudio planteó identificar el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en las micros y pequeñas empresas ubicadas en el centro urbano de la ciudad de Sincelejo-Sucre.

Metodología

La investigación, según Hernández et al. (2014), corresponde al tipo descriptivo, el cual indican que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92), permitiendo describir, analizar e interpretar la información del estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las Mipymes localizadas en el centro de Sincelejo. Así mismo, es de enfoque mixto, dado que, combina lo cuantitativo y lo cualitativo para una mejor interpretación del fenómeno estudiado.

Para la obtención de los datos, se optó como población 300 micros y pequeñas empresas ubicadas en el centro de la ciudad (Cámara de Comercio Sincelejo, 2017). Con un muestreo no probabilístico por conveniencia, se identificaron 50 micros y pequeñas empresas de Sincelejo. Para ello, se valoró como criterio de inclusión, las empresas con más de 5 trabajadores y la disposición y voluntad de las empresas para la diligencia del instrumento y establecer el estado de cumplimiento de los requisitos mínimos que exige la Resolución 0312 (2019), para las empresas con las características del estudio. También, mediante entrevista semiestructurada se identificó la percepción del SG-SST en los empresarios y las acciones de supervisión y promoción de las instituciones municipales.

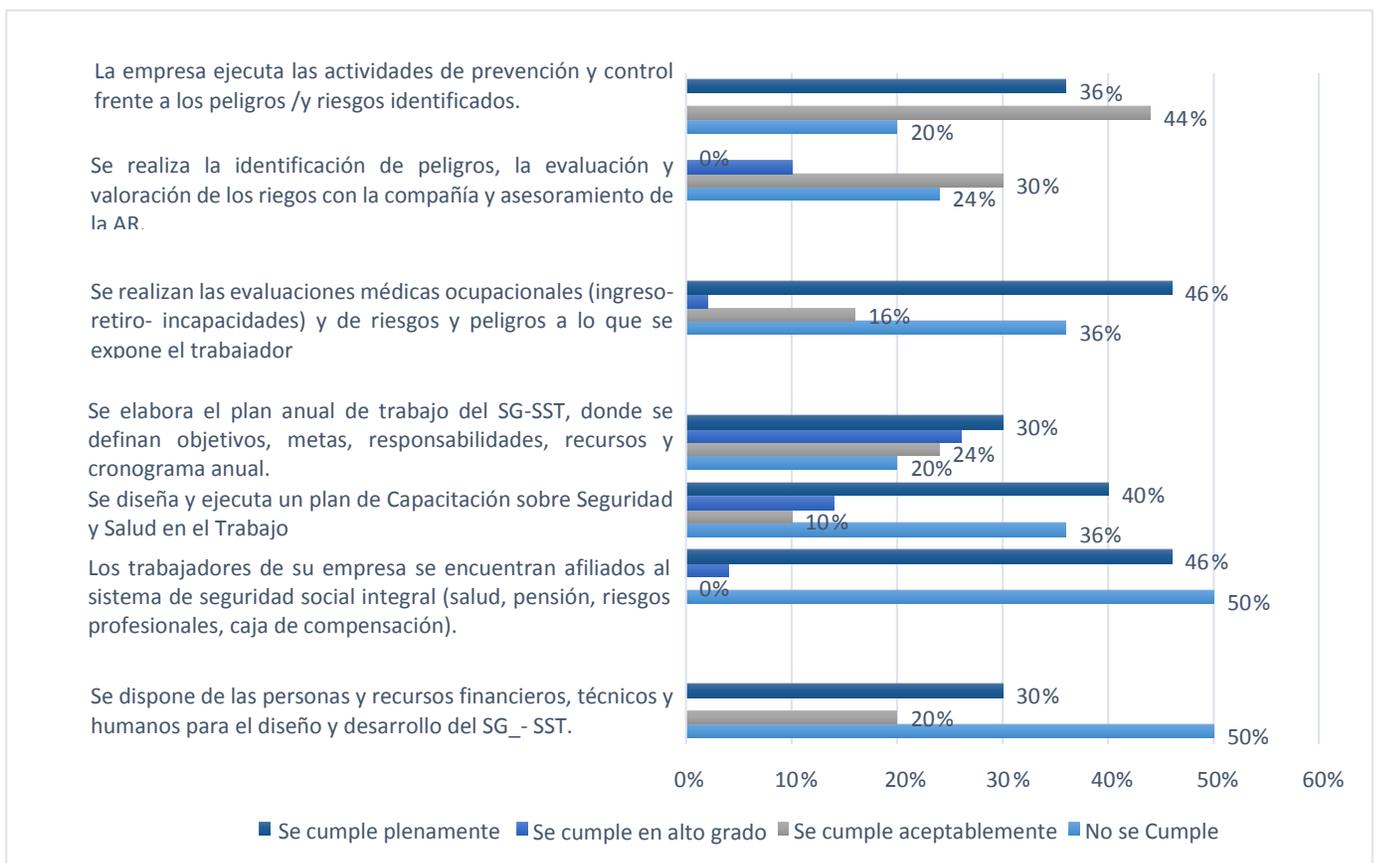
Resultados

Una vez obtenidos los datos producto de la categorización de las actividades del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, conforme a la resolución 0312 de 2019, se procede a realizar la interpretación de los mismos (Figura 1), teniendo en cuenta el marco general

proporcionado por los objetivos específicos de la investigación: *Describir el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas ubicadas en el centro de la ciudad de Sincelejo-Sucre; Establecer las percepciones de los gerentes de las micro y pequeñas empresas ubicadas en el centro de la ciudad, respecto a la implementación del SG- SST; Identificar las acciones de supervisión y promoción de los entidades municipales frente a la implementación del SG-SST.*

Figura 1

Estándares mínimos del SG-SST, según la Resolución 0312 de 2019



Fuente: Elaboración Propia.

Con lo anterior, no solo se analiza las condiciones actuales que en materia de seguridad y salud en el trabajo vienen desarrollando las Mipymes, sino que además se logra conocer la distancia relativa con las disposiciones legales y la realidad del estado actual del sistema de gestión en estas unidades

de negocios. Es así como, la interpretación se realiza desde los *estándares mínimos para empresas, empleadores, y contratantes con diez (10) o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III* de estudio, según la Resolución 0312 de 2019, como se muestra en la Figura 1.

Describir el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas ubicadas en el centro de la ciudad de Sincelejo-Sucre

Se hace una descripción según Resolución 0312 de 2019, de las condiciones actuales de las Mipymes en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, desde la gestión y obligatoriedad que tienen las empresas para garantizar el trabajo seguro de los empleados, por tanto, *en la disposición de recursos*, el 50% de las empresas no cuenta con personal experto, ni los recursos financieros, técnicos y humanos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo [SG-SST]; sin embargo, se pudo evidenciar que algunas empresas se apoyan en estas acciones con personal de nivel técnico o tecnólogo certificado en salud ocupacional por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Cabe anotar que, el talento humano experto, representa un factor imprescindible en la implementación del sistema. De ello depende que, las directrices gubernamentales se cumplan a cabalidad en el sector Mipymes. Por consiguiente, Albarracín et al. (2017), consideran que la gestión del talento humano reviste de gran importancia el cumplimiento de las exigencias técnicas y legales en los puestos de trabajo.

En el componente de *trabajadores afiliados al sistema de seguridad social integral (salud, pensión, riesgos profesionales, caja de compensación)*. El 50% del personal contratado, no tiene afiliación al sistema integral de seguridad social. Sin embargo, un 46% cumple con la normatividad. Es tal la importancia del sistema integral de seguridad social, puesto que, garantiza el bienestar de las personas; así lo expresa, la ley 100 de 1993, en sus artículos 3 y 4, “la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional” (Duque et al., 2017, p. 198); condición que se refleja en la calidad de vida del trabajador y su disponibilidad productiva para la empresa.

Al indagar sobre *los planes de capacitación*, se observó que el 40% de los encuestados afirmaron que su empresa o unidad de negocio cuentan con un plan de capacitación estructurado y el 36% de las empresas reconocieron no cumplir con este requerimiento. Al respecto, Seguí (2015), sugiere “se siga impartiendo formación en SST a los empleados en los lugares de trabajo, porque la formación afecta positivamente a las prácticas de los trabajadores” (p. 150). Un trabajador capacitado y formado en seguridad y salud en el trabajo, proporciona acciones positivas, seguras y responsables en su desempeño laboral.

En cuanto a los planes anuales, el 30% de los empresarios afirmaron tener definido los objetivos, metas y recursos necesarios para el cumplimiento del SST; El 26% restante, no cumple con la directriz. Por su parte, en el análisis documental se corrobora la ausencia de documentos que soporten la existencia de la información. Además, el artículo 2.2.4.6.8. de la ley 1072 de 2015, establece la obligatoriedad del empleador de proveer al trabajador protección de la seguridad y de la salud. En este sentido, en su numeral 7, indica que el empleador debe:

Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (Decreto 1072, 2015, p. 91)

Cabe indicar que, es compromiso de la alta gerencia o la dirección de la empresa cumplir con las políticas y objetivos de seguridad. A su vez, gestionar el control de riesgos que la empresa pueda desarrollar.

Por otra parte, al indagar sobre *las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, retiro e incapacidades) y de riesgos y peligros a lo que se expone el trabajador*, el 36% de las empresas indicaron, no contar con el registro de ingreso, incapacidades y retiro de los trabajadores e información de condiciones de salud. El 16% lleva el registro de manera informal y el 46% lleva un registro formal conforme al requerimiento. Así pues, la Resolución 2346 de 2007, en el capítulo

II y su artículo 3, establece las evaluaciones que como mínimo, de forma obligatoria deben realizar los empresarios, del sector público o privado: “evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso, evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambio de ocupación) y evaluación médica post-ocupacional o de egresos” (Resolución 2346, 2007, pp. 3-4). Evaluaciones que permiten la preservación y control de las variaciones en la salud de los colaboradores.

Con relación a la *identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos*, el 24% de los empresarios no cuentan con la tipificación los peligros y riesgos prioritarios a los que se exponen los colaboradores en sus actividades diarias; el 30% afirma que existe un conocimiento de los peligros y riesgos en su lugar de trabajo. Y el 36% restante tiene identificado con claridad los riesgos y peligros de exposición del trabajador, esto con la colaboración de la Administradora de Riesgos profesionales. La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, se estima un proceso de acción correctiva y herramienta principal para la definición de acciones futuras en Seguridad y Salud en el Trabajo [SST]. El cual involucra, gestionar adecuadamente la instrucción y formación, la utilización adecuada de los elementos de protección y los requerimientos en la selección de los colaboradores en los puestos de trabajo riesgosos; igualmente, facilita estimular moralmente a los trabajadores, actuando oportunamente en la identificación de factores causales o riesgos de accidentes, incidentes o solamente representen la ocurrencia de tales hechos (Céspedes y Martínez, 2016, p. 15).

Por último, en *la ejecución de actividades*, el 20% de las micro y pequeñas empresas, no formulan acciones de prevención y control, ni la intervención de los peligros - riesgos prioritarios; de igual forma, la inexistencia de mecanismos que garanticen que ellas se lleven a cabo; un 44% efectúa acciones para aminorar los peligros - riesgos; y un 36% establece acciones de prevención y control. Al respecto, Hernández et al. (2017), consideran que, “garantizar los derechos laborales, calidad de vida y oportunidades en el control de los factores de riesgo para prevenir oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales” (p. 12), en ese sentido, en la alta gerencia, recae la responsabilidad de promover medidas de prevención y control de riesgos, que coadyuven a garantizar la integridad del trabajador en su puesto de trabajo; por lo cual, es primordial fomentar la cultura preventiva.

Con base en lo anterior, se evidencia un sistema débil en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Sincelejo, puesto que, cuentan con la disposición y exigencia de los organismos de control; sin embargo, la condición de informalidad parcial o total en las Mipymes, se constituye en la característica principal de este tipo de negocios. Abarcan un segmento importante en el mercado laboral de la ciudad, pero, no logran una formalidad en la calidad de empleos que ofertan. La calidad del empleo es un componente transcendental en el condicionamiento de las actividades laborales, de ello depende que existan condiciones óptimas de trabajo, estabilidad laboral, percepción del empleo, seguridad social, ingresos y subempleo (Gómez et al., 2015). En las empresas seleccionadas para el estudio se corrobora la prevalencia de la informalidad y la calidad de empleos; fenómenos que se le atribuyen en alto grado a la incidencia de accidentes laborales y la limitación en la prevención por parte de los empresarios e instituciones gubernamentales para la protección del trabajador (Informe de Coyuntura Económica Regional [ICER], 2016).

Establecer las percepciones de los propietarios o gerentes de las micro y pequeñas empresas ubicadas en el centro de la ciudad, respecto a la implementación del SG- SST

Es necesario la intervención de los propietarios o gerentes de la Mipymes en las técnicas de activación y cumplimiento del SG-SST, de allí, se orienten las acciones necesarias con el propósito de minimizar los riesgos en la salud y accidentes laborales; de igual forma, evitar sanciones en la obligatoriedad de la norma. En ese sentido, los empresarios de Mipymes ubicadas en el centro de la ciudad, afirmó en un 60% un desconocimiento de la norma vigente, en su importancia y obligatoriedad. Por otra parte, señalaron la disposición para acogerse a los criterios legales, siempre que cuenten con el apoyo de instituciones gubernamentales y entidades que gestionan el tema, haciendo hincapié en las administradoras de riesgos profesionales.

Por otro lado, el 40% restante de los empresarios, aducen acudir a empresas privadas en el tema, para no entrar en el desconocimiento y generar prevención en sus negocios. A la vez, manifiestan, la importancia de conocer la norma y basándose en ello, establecer los recursos económicos y humanos para implementar el SG-SST; igualmente, consideran que los organismos locales deben apoyarlos más en el tema, a través de capacitaciones a sus trabajadores y disponer de personal

experto en la materia, para que el establecimiento de la norma en los micros y pequeñas empresas del centro de la ciudad sea un éxito. Se resalta la motivación de los empresarios en el cumplimiento legal de la norma para evitar sanciones y demandas futuras.

De acuerdo a lo anterior, el primer aspecto a tener presente para el éxito del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo [SG-SST], es el compromiso de la empresa a través de la gerencia en el establecimiento de medidas de protección que valoren la vida del trabajador, como lo describe la norma OHSAS 18001 de 2007, la cual indica que “la alta dirección de la organización es la que asegura en gran medida el éxito sistema de gestión” (Vidal y Soto, 2013). Por otra parte, toda empresa sin distinción de tamaño o actividad económica, les corresponde asignar los recursos económicos, humanos y de infraestructura para adoptar e implementar SG-SST, que garantice ambientes de trabajo seguros, promoviendo y previniendo accidentes de trabajo, así como lo establece en Colombia, el Ministerio de Trabajo con el decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.8 en el numeral 4:

Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. (Decreto 1072, 2015, p. 91)

Al respecto, es indispensable el compromiso y obligación, respaldada por los organismos de control, exigir a los empresarios la asignación de recursos necesarios para la ejecución del SG-SST. En definitiva, a las Mipymes, les corresponde tomar conciencia y desarrollar acciones tendientes a mejorar el contexto laboral del talento humano.

Identificar las acciones de supervisión y promoción que viene adelantando las entidades municipales en materia de SG – SST

Las entidades municipales conforme al plan decenal de salud pública en la dimensión de riesgos laborales, viene trabajando con los empresarios en la identificación y fortalecimiento del proceso

de vigilancia y control SG – SST, desarrollando espacios didácticos con asistencia técnica, auditorías y foros, en el que se fomenta la importancia y se genera conciencia de la normatividad vigente (la resolución 0312 de 2019, el 1562 de 2012 y 1072 de 2015); así mismo, el ente expresa que, la Organización Internacional del Trabajo [OIT], tiene los fundamentos estratégicos sobre la importancia de implementar entornos saludables y seguros en los lugares de trabajo, sobre esta base, la secretaria de salud, trabaja en los sectores productivos de la ciudad (construcción, salud, establecimientos de comercio, entre otros), a través de la inspección, vigilancia y control (IVC). Con las auditorías, se revisa lo previsto en el marco normativo y se propician espacios con los empresarios para generar una cultura de prevención y promoción en seguridad laboral. Por otra parte, los entes municipales cuentan con personal idóneo en el tema de seguridad y salud laboral, el cual está conformado por profesionales certificados en SG-SST y pasantes de universidades de la región; además, se trabaja en red con otras entidades como la Cámara de Comercio.

Por último, la entidad ha participado en varios escenarios de capacitación y actualización del SG-SST con las Administradoras de Riegos Laborales (ARL) Locales y Nacionales, Ministerio de Salud y Protección Social y Secretaria Departamental de Salud, un trabajo en conjunto para conocer la normatividad y su implementación.

Conclusiones

Luego de la interpretación de resultados, orientados por los objetivos específicos planteados en el estudio, se presentan las siguientes conclusiones:

Frente al estado actual del SG-SST en las Mipymes situadas en el centro urbano de la ciudad de Sincelejo, se concluye que las micro y pequeñas empresas presentan administrativamente estructuras total o parcialmente informales; condición que afecta sin duda el que haya un desconocimiento de la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019) y las sanciones a las que se verían expuestos en materia de seguridad laboral; lo cual hace del SG-SST, sea limitada y en algunos casos inexistente su implementación y cumplimiento. Complementando lo anterior, con la falta de recursos financieros, humanos y técnicos.

Ahora bien, la gerencia es determinante en el establecimiento de los medios (humanos, financieros y técnicos) para que las empresas adopten e implementen el SG-SST, por tanto, en las Mipymes del centro urbano de la ciudad de Sincelejo, sus gerentes, identifican que, contrariamente al desconocimiento de la norma actual, su importancia y obligatoriedad; cuentan con la disposición de ajustarse a los lineamientos legales vigentes. Sugiriendo el contar con el apoyo de expertos de las Secretarías de Salud Municipal y Departamental, así como de las Administradoras de Riesgos Profesionales para diseño, implementación y ejecución del SG-SST, conforme al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 y evitar sanciones futuras.

Por otra parte, la conformación de una cultura de protección es posible, si se cuenta con el respaldo, compromiso y la participación del Ministerio de la protección social, Secretarías de Salud departamental y municipal y las administradoras de Riesgos Laborales (ARL), para lograr prácticas apropiadas de protección y seguridad en el trabajo, a través de estrategias de prevención. A su vez, existe interés y motivación de las entidades municipales y departamentales en incentivar e involucrar a los empresarios en el proceso de formalizar el SG-SST en sus negocios. Al respecto, es una obligación y responsabilidad de las autoridades locales abrir espacios con el gremio empresarial del municipio, para concretar acciones contundentes de protección laboral y disminuir la vulnerabilidad del trabajador en aquellos empleos, donde prima como característica principal la informalidad.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones expuestas, el estudio recomienda:

- Fomentar programas de formalización empresarial (capacitaciones y acompañamiento) en las Mipymes del centro urbano de la ciudad de Sincelejo, que les permita planear y proyectar procesos basados en las normas.
- Promover en los empresarios el valor de generar trabajos seguros y sanos que propicien calidad de vida laboral, a través de jornadas de sensibilización, capacitación y formación en seguridad y salud en el trabajo con el apoyo de las universidades y la Cámara de Comercio de la ciudad, creando un espacio de conciencia y compromiso.

- Se recomienda a las Administradoras de Riesgo Profesionales, liderar procesos estratégicos que incentiven y faciliten el cumplimiento de la norma por parte de los empleadores, realizando diagnósticos y verificando la situación de riesgos de las empresas.
- Adelantar procesos de capacitación, auditorías y seguimiento para la implementación del SG-SST formal en el marco de la norma, con personal experto de la Secretaría de salud municipal y departamental.

Referencias

- (1) Albarracín, M., Chasillacta, F., Gavilanes, V., Sánchez, M. y Guallichico, M. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo. *Enfermería Investiga*, 2(3), 100-103. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6194264.pdf>
- (2) Antúnez, V. (2016). Sistemas integrados de gestión: de la teoría a la práctica empresarial en Cuba. *Cofín Habana*, 11(2), 1-28. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v10n2/cofin01216.pdf>
- (3) Arce, J. (2015). *Metodología para implementar un sistema de gestión d energía en una instalación institucional, basada en la norma NTC-ISO 50001 (2011-11-30) caso: Instituto Técnico Industrial Francisco José De Caldas* [Tesis de Grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. Repositorio Udistrital. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/2236>
- (4) Asencios, I. (2018). *Propuesta de mejora del SGSST a través del ciclo PHVA y la seguridad basada en el comportamiento en una empresa de alimentos para reducir accidentes de trabajo* [Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622999/ASENCIOS_GI.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- (5) Barrios, S. y Paravic, T. (2006). Promoción de la Salud y un Entorno Laboral Saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-41.
- (6) Cabrera, H., Medina, A., Abad, J., Nogueira, D. y Núñez, Q. (2015). La integración de Sistemas de Gestión Empresariales, conceptos, enfoques y tendencias. *Ciencias de la Información*, 46(3), 3-8. <https://www.redalyc.org/pdf/1814/181443340001.pdf>
- (7) Cámara de Comercio de Sincelejo. (2017). *Datos estadísticos*.

- (8) Cámara de Comercio de Sincelejo. (2019). *Estudio de caracterización del municipio de Sincelejo - departamento de Sucre*. <http://ccsincelejo.org/wp-content/uploads/2019/09/E.C.M-Sincelejo-final.pdf>
- (9) Céspedes, G. y Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*, (22). <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00001.pdf>
- (10) Contreras, S. y Cienfuegos, S. (2018). *Guía para la aplicación de ISO 45001:2018*. AENOR Internacional, S.A.U. <https://www.aenor.com/normas-y-libros/buscar-libros/detalle?c=3d3c4c95-9180-e911-a84e-000d3a2fe6cc>
- (11) Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *MIPYMES en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44148-mipymes-america-latina-un-fragil-desempeno-nuevos-desafios-politicas-fomento>
- (12) Decreto 1072 de 2015. (2015, 26 de mayo). Ministerio de Trabajo. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- (13) Del Rio, J. (2017). Gestión organizacional en entornos complejos por parte de las Mipymes del sector servicios de la ciudad de Sincelejo. *Tendencias*, 18(2), 45-57. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n2/v18n2a03.pdf>
- (14) Duque, S., Quintero, M. y Duque, D. (2017). La seguridad social como un derecho fundamental para las comunidades rurales en Colombia. *Revista Opinión Jurídica*, 16(32), 189-209. <https://doi.org/10.22395/ojum.v16n32a8>
- (15) Fragueta, J., Carral, L., Iglesias, G., Castro, A. y Rodríguez, M. (2011). La integración de los sistemas de gestión. Necesidad de una nueva cultura empresarial. *Revista Dyna*, 78(167), 44-49. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/dyna/article/view/25761/39345>
- (16) González, S. (2011). Sistemas integrados de gestión, un reto para las pequeñas y medianas empresas. *Escenarios*, 9(1), 69-89. <http://repositorio.uac.edu.co/bitstream/handle/11619/1631/Sistemas%20integrados%20de%20gesti%c3%b3n%20un%20reto%20para%20las%20peque%c3%b1as.pdf?sequence=1&>

isAllowed=y

- (17) Gómez, M., Galvis, L. y Royuela, V. (2015). “*Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*”. Documentos de trabajo sobre economía regional, No. 230, Banco de la República, Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER).
- (18) Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- (19) Hernández, C. (2018). *Así van las mí pymes de la Región*. Colombia: Instituto Nacional de Contadores Públicos. <https://www.incp.org.co/asi-van-las-mipymes-la-region/>
- (20) Hernández, H., Monterrosa, F. y Muñoz, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, (28), 35–43. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- (21) Hernández, S., Estupiñan, V. y Guerrero, A. (2018). *Diseño del sistema de gestión integrado de calidad y ambiental, para el proceso de aseo de buses del sistema de transporte masivo de pasajeros de Bogotá D.C. En la empresa aseo a mil S.A.S. Portal Suba*. [Tesis de Especialidad, Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito]. Repositorio escuela Ingeniería. <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/761/1/Hernandez%20%C3%81vila%20%20Stefan%20Jissell%20-%202018.%20%20pdf>
- (22) Informe de Coyuntura Económica Regional [ICER]. (2016). *Departamento de Sucre 2015*. http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/icer_sucre_2015.pdf
- (23) Ley 905 de 2004. (2004, 2 de agosto). Congreso de la República de Colombia. Modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/ley_905_de_2004.pdf
- (24) Nueva ISO 45001. (2018). *¿Conoces Todas la Novedades de la Nueva ISO 45001:2018?* Santiago: Nueva ISO 45001:2018. <https://www.nueva-iso-45001.com/tag/iso-45001-2018/>
- (25) Organización Internacional del trabajo [OIT]. (2011). *Sistemas de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Turín. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- (26) Organización Internacional del trabajo [OIT]. (2013). *OIT urge a una acción mundial para*

combatir las enfermedades profesionales. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang--es/index.htm

- (27) Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora* [Tesis de Maestría, Colegio de la Frontera Norte]. Repositorio Colef. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Pati%C3%B1o-De-Gyves-Mariana.pdf>
- (28) Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133.
- (29) Ministerio de la Protección Social. (2007). *Resolución 2346 de 2007.* <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%02007.pdf>
- (30) Ministerio de Trabajo. (2019, 13 de febrero). *Resolución 0312 de 2019. Define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.* <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- (31) Safetya. (2019). *Normatividad en Seguridad y Salud en el trabajo 2019.* <https://safetya.co/normatividad-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2019/>
- (32) Seguí, M. (2015). Efectividad de la formación en seguridad y salud en el trabajo. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 18(3), 150-151. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2015.18.3.07>
- (33) Vidal, E. y Soto, E. (2013). Implantación de los sistemas integrados de gestión. *Tourism & Management Studies*, 4, 1112-1121. <http://www.redalyc.org/pdf/3887/388743877006.pdf>

Cómo citar este artículo: Álvarez, D., Araque, E. y Jiménez, K. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia. *Tendencias*, 23(2), 178-201. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>