

Gestión organizacional para una cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo en MiPyMEs en Santiago del Estero.

Por: Roxana M. Arce
arceroxana46@gmail.com

Socióloga, docente - investigadora de la Facultad de Ciencias Innovación y Desarrollo.
Carrera ´Tecnatura Universitaria en Higiene y Seguridad en el Trabajo y Lic. en Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Directora del Proyecto de Investigación de Cátedra.
Cultura de la prevención para la seguridad y salud en el trabajo en MiPyMEs en Santiago del Estero, 2025-2026.

Resumen

Este estudio tiene como objetivo analizar la gestión organizacional para una cultura preventiva de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs) en Santiago del Estero durante el año 2025. Se enmarca en una metodología cuantitativa, con un diseño exploratorio y una muestra no probabilística por conveniencia conformada por 20 empresas que respondieron a un cuestionario en línea.

Los resultados arrojaron un predominio de organizaciones de pequeña escala con una tendencia a la externalización del servicio de higiene y seguridad. Asimismo, se observa un desarrollo heterogéneo en la implementación de programas en SST y limitaciones en la formalización de registro de accidentes laborales. En relación con la capacitación esta se orienta principalmente a niveles operativos, con una menor participación del nivel jerárquico, lo cual resulta crítico para la consolidación de una cultura preventiva.

Se concluye que, si bien se identifican avances en la gestión en higiene y seguridad en el trabajo, persisten desafíos vinculados a la formalización de documentación, la capacitación en enfoques integrales, y participación de la alta gerencia. En este contexto, se destaca la necesidad de articular las estrategias organizacionales a los programas impulsados por la Superintendencia del Riesgo del Trabajo orientado al desarrollo de una gestión preventiva sostenible.

Palabras clave

Higiene y Seguridad en el trabajo, salud, cultura preventiva, gestión organizacional, capacitación.

RECIBIDO ABRIL DE 2026 | EVALUADO JUNIO DE 2026 | PUBLICADO JUNIO DE 2026



Artículo publicado bajo Licencia Creative Commons (CC) Atribución NoComercial CompartirDerivadasIgual 3.0
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_AR

Abstract

This study aims to analyze organizational management for a preventive culture of Occupational Safety and Health (OSH) in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Santiago del Estero during the year 2025. It employs a quantitative methodology, with an exploratory design and a non-probabilistic convenience sample of 20 companies that responded to an online questionnaire. The results revealed a predominance of small-scale organizations with a tendency to outsource their occupational health and safety services. Furthermore, a heterogeneous development in the implementation of OSH programs and limitations in the formalization of workplace accident records were observed. Regarding training, it is primarily geared towards operational levels, with less participation from the hierarchical level, which is critical for consolidating a preventive culture. It is concluded that, while progress has been made in occupational health and safety management, challenges remain related to the formalization of documentation, training in comprehensive approaches, and the participation of senior management. In this context, the need to align organizational strategies with the programs promoted by the Superintendency of Occupational Risks, aimed at developing sustainable preventative management, is highlighted.

Keywords

Occupational Health and Safety, preventative culture, organizational management, training.

Introducción

El presente estudio tiene como objetivo analizar la gestión organizacional para una cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo en Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs) en Santiago del Estero en el año 2025.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha evolucionado desde enfoques centrados en el control de riesgo hacia modelos integrales que conciben la prevención como parte de la gestión organizacional. En este sentido, la SST deja de ser una actividad aislada para convertirse en un sistema integrado de la organización, vinculado con la planificación estratégica, la toma de decisiones y la cultura preventiva.

Desde la teoría de sistemas, las organizaciones pueden ser entendidas como estructura compuesta por elementos interrelacionados que interactúan entre sí y con el entorno. Este enfoque permite comprender que la gestión de la seguridad no depende únicamente de acciones aisladas, sino de la articulación entre estructura organizacional, liderazgo y formación.

Bajo este enfoque, se define a la organización como un sistema, es decir, como un conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes, que conforman una totalidad organizada con propiedades y características emergentes que no se encuentran en ninguno de sus elementos considerados aisladamente. A su vez, la definimos como un sistema abierto, ya que está en constante interacción con el contexto que la rodea. Al momento de analizar un sistema, se determinan cajas negras; estas son subsistemas cuyo interior no será revelado, del cual solo se observan sus entradas y salidas. (Chiavenato, I. 2004).

La Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST) es un subsistema de la Gestión Empresarial dirigido a desarrollar sistemas preventivos para alcanzar baja siniestralidad y mantener lugares de trabajo seguros y saludables, además de unas condiciones de trabajo dignas. Este subsistema tiene profundas interrelaciones con otros subsistemas, tales como Gestión de la Calidad y Gestión Medio Ambiental y Responsabilidad Social, con el fin común de evitar y minimizar riesgos (Quijada N. et. al. 2010).

Gestionar la Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar determinada por una cultura preventiva producto de valores,

actitudes y patrones de comportamiento (tanto individuales como grupales). Al respecto, la concepción integral - integrada de la prevención, enfatiza la necesidad de incorporar y articular adecuadamente la acción preventiva en el conjunto de políticas y prácticas de la empresa, con una finalidad básica: lograr que la prevención quede incluida en la forma habitual, propia y específica de operar de la empresa, al igual que la calidad u otras técnicas de gestión.

En este sentido, la Superintendencia del Riesgo del Trabajo (SRT, 2021), en el Plan Estratégico 2020- 2023, en el Objetivo Estratégico 2 recomienda consolidar la cultura preventiva en materia de salud y seguridad en el trabajo. Garantizando el trabajo seguro mediante el impulso legislativo de un proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Afianzando la Prevención a través de programas por rama de actividad en el marco del consenso cuatripartito, Promoviendo la disminución de la siniestralidad laboral, propiciando mejores Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo desde el enfoque de Trabajo Seguro y Salud Integral, entre otros objetivos específicos alineados a la cultura de la prevención.

En este sentido, para fomentar una cultura de la prevención, es necesario el compromiso que dé cuenta de la importancia asignada por la organización, demostrada en el comportamiento y las decisiones a todos los niveles, incluyendo la elección entre la seguridad y otras prioridades, la disposición de recursos y la administración del tiempo para la seguridad, el reconocimiento y recompensa de los buenos comportamientos en materia de seguridad, el rechazo de las condiciones inseguras, etc. Como también, la comunicación el estilo, métodos de comunicación e interacción entre diferentes partes de la organización. Sin dejar de lado componentes subjetivos como la percepción del riesgo y actitudes: una visión precisa y compartida del riesgo planteado por cada peligro y la aceptación y confianza en los controles correspondientes, incluyendo la retroalimentación sobre conductas inseguras e inaceptables. Asumir que la percepción del riesgo que tienen los trabajadores, junto a la que tienen los técnicos, debe ser tenido cuenta en todo el proceso de gestión preventiva. Al respecto, en una organización, con una débil cultura en materia preventiva se puede relacionar clara y significativamente con una tendencia hacia la accidentalidad laboral.

La literatura plantea que una de las dimensiones de la

organización y gestión en seguridad es la formación en materia de prevención de riesgos laborales, para una implementación efectiva de la SST, requiere el desarrollo de capacidades organizacionales, entendida como un conjunto de recursos, conocimientos y competencias que permiten gestionar riesgos de manera adecuada.

A través de la formación/capacitación se pretende desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas, por ello, cada trabajador debe recibir formación teórica y práctica suficiente, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Los mandos deben estar implicados en la acción formativa y en el control de su eficacia, y para ello pueden apoyarse con trabajadores cualificados que actúen como monitores.

Un estudio realizado sobre una evaluación del subsistema gestión de seguridad y salud en las PyMES las dimensiones que se analizaron fueron la disponibilidad de recursos, competencias de los trabajadores y evaluación del sistema de seguridad y salud. Al respecto, los resultados obtenidos en la evaluación (57 puntos sobre una base de 100) han puesto en evidencia, la debilidad que tienen las PyMES en cuanto a la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, señala el estudio que existe poca voluntad de la dirección de las empresas de querer implantar un sistema de prevención, lo cual se manifiesta en la baja asignación de recursos para su desarrollo. Esto es debido a que las PyMES no han entendido suficientemente que la prevención de riesgos laborales, más allá de las exigencias legales, es también un camino determinante para mantener la productividad y la eficacia empresarial (Ortiz, A. et. al 2018).

Al respecto, desde la Superintendencia del Riesgo del Trabajo (SRT, 2016) las PyMES pueden acceder a programas que la dirige específicamente para que estas puedan desplegar acciones preventivas y seguimiento focalizado. Entre las cuales se encuentran los programas, de prevención para empleadores PyMES con siniestralidad elevada (P.E.S.E.-PyMES orientado a desplegar acciones preventivas y seguimiento focalizado, con un enfoque práctico y adaptable.

También se presenta el Programa de Empleadores con Siniestralidad Elevada más general que el anterior (P.E.S.E.-PyMES) para seguimiento y control de empleadores con altos niveles de siniestralidad (puede aplicarse a empresas de distintos tamaños según el criterio establecido. Sirve como marco para acciones focalizadas y para alimentar programas específicos como el P.E.S.E.-PyMES.

Un programa dirigido a microempleadores (empresas menos de 5 trabajadores) y MYPE (hasta 10 trabajadores) este tiene el alcance de apoyar a estas empresas en implementar medidas preventivas y Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son paquetes más orientativos /operativos que el PESE (guías, checklists por actividad, formación).

Otras herramientas son las acciones vinculadas a planes de seguimiento y programas sectoriales que se aplican planes de selección, inspecciones y acompañamiento técnico según la siniestralidad reportada y los riesgos por actividad, estos mecanismos sirven para focalizar recursos hacia MiPyMEs que presentan mayores riesgos.

Estudios de caso realizado en la Provincia de Santiago del Estero, sobre el SG-SST, en una empresa de centrales eléctricas de emergencia describe, los elementos que componen un sistema de gestión y el diseño de pautas de implantación para cada uno de ellos, plasmado en el sistema de gestión. Los resultados a los que arriba es que el SG-SST desarrollado, se considera factible de implementar. Además, se observa que la empresa cumple con algunos de los elementos del sistema y presenta más del 50% de cumplimiento parcial en otros. Por esta razón, la implementación del SG-SST, es el eje central, como medio facilitador para conseguir cumplir con las leyes y normas de seguridad, reducir los riesgos laborales y de las

instalaciones. Además de mejorar el desempeño general de la actividad, mejora la imagen de la empresa. En términos económicos, el buen uso de equipos e instalaciones y el desarrollo de hábitos y buenas costumbres favorecen la calidad y mejoran los resultados (González, L. 2018).

Otro estudio sobre prevención de riesgos en la ejecución de perforaciones de agua realizado por Guzmán, Norma (2018), destaca que las capacitaciones y simulacros, son herramientas vitales para el entrenamiento del personal. Estos ejercicios no solo visibilizan las tareas llevadas a cabo por el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, sino que permite visibilizar las falencias del programa, permitiendo así realizar ajustes para mejorar el plan. Asimismo, la autora subraya el compromiso conjunto del empleador, el trabajador y los agentes de contralor, es esencial para garantizar la seguridad de los procesos y la integridad de las personas.

En esta línea de estudio sobre Prevención de Riesgos en la Trabajos en Altura en la Construcción", Burgos (2018) señala que de los trabajadores encuestados, ninguno de los trabajadores sabe lo que es Protocolo de Vigilancia Epidemiológica para trabajo en altura, lo que demuestra el desconocimiento de los conceptos básicos de Salud Ocupacional por la inexistencia de un programa de capacitación en esa materia y el total de los trabajadores encuestados no sabe si la implementación de un programa de Seguridad y Salud, con procedimientos para la prevención y control de los peligros identificados como más grave para los trabajadores de la empresa contribuya a eliminar o disminuir la aparición de accidentes y enfermedades laborales (p.17).

Materiales y Métodos

El estudio adoptó un paradigma positivista, que parte del supuesto de que la realidad organizacional puede ser observada, medida y analizada a partir de variables objetivas. Desde una metodología cuantitativa se buscó conocer o capturar la realidad externa o fenómeno estudiado tal y como es, o al menos, aproximarse lo mejor posible a ello. Con un diseño exploratorio, dado que se pretende examinar un fenómeno o problema de investigación poco estudiado, para familiarizarnos con el problema, y así establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados (Hernández Sampieri, R. Otros 2018).

La población de estudio estuvo conformada por 384 empresas ubicadas en la Provincia de Santiago del Estero. La muestra se integró por 20 empresas de la ciudad Capital que voluntariamente respondieron el cuestionario anónimo en línea, lo que representa un 5% de la población. El tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que participaron aquellas empresas que aceptaron responder el instrumento de recolección de datos. La unidad de análisis estuvo constituida por los responsables del Dpto./Área de Seguridad e Higiene.

Para la recolección de información se diseñó un cuestionario estructurado en formato digital administrado en línea. El instrumento incluyó preguntas cerradas y de opción múltiples orientadas a relevar información sobre la organización y gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Los datos que se presentan versan sobre: la estructura del Departamento de seguridad y la posición en el organigrama. Sobre Gestión de política y/o programa en higiene y seguridad y la formación y capacitación que se brinda a los trabajadores en relación a temática en seguridad y salud ocupacional.

Cabe aclarar que los resultados que se presentan en este estudio no son generalizables a todo el universo de MiPyMEs de la provincia, sino representativo del grupo encuestado, como base exploratoria para futuras investigaciones.

Resultados

Características generales de las empresas

El análisis de las empresas participantes muestra un predominio del sector servicios, el cual representa la mayor

proporción de las empresas encuestadas. Dentro de este sector se destacan principalmente las actividades vinculadas a la construcción, industria maderera, transporte y telecomunicaciones, así como servicios públicos.

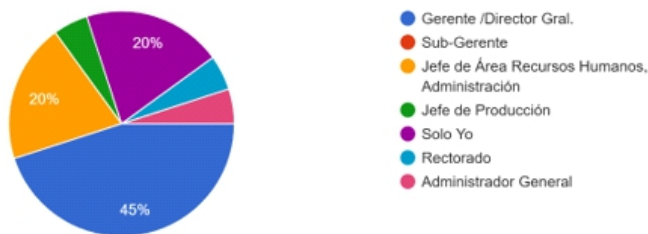
La actividad principal de las organizaciones que respondieron al cuestionario, se observa un predominio del sector servicios (65,0%) y, dentro de este sector, la rama de la construcción (30,0%), transporte y telecomunicaciones en un 10,0%. El sector industria en segundo lugar: 30,0% y el sector agricultura en un 5%.

En relación con el tamaño de las empresas, se observa un predominio de organizaciones pequeñas, 42,1% tiene un plantel de personal entre 6 a 49 empleados, y microempresas 21,1%. con menos de diez empleados. Un dato importante son las organizaciones "unipersonales" con un 15,8%, que brindan los servicios de higiene y seguridad a otras empresas. Estos resultados evidencian que la estructura productiva analizada se caracteriza por unidades organizacionales de pequeña escala.

Respecto a la modalidad de gestión del servicio de Higiene y Seguridad (HyS), los resultados arrojaron que una proporción significativa de empresas terceriza este servicio (50,0%) mientras que un 40,0% lo gestionan internamente y un 10% no posee el servicio de HyS. Esta situación refleja la tendencia de las pequeñas empresas a externalizar la gestión preventiva.

Otra variable de interés, es la dependencia del área de HyS, el dato arrojó que el Departamento de HyS dependen directamente de la gerencia general (45,0%) y de recursos humanos (20,0%) y del encargado de HyS, siendo que este último, corresponde a empresas unipersonales (20,0%). Este aspecto evidencia distintos niveles de integración de la seguridad dentro de la estructura organizacional.

Gráfico N°1. Dependencia del Dpto/Área de HyS



Fuente: Elaboración Propia Encuesta 2024.

Gestión de una política y/o programa en higiene y seguridad

La legislación nacional en materia de SST constituye un pilar central de los sistemas nacionales de prevención. No obstante, esta normativa no es estática, si no que evoluciona en respuesta a las transformaciones de mundo del trabajo y a la emergencia de nuevos riesgos laborales. En este marco, los sistemas de gestión de la SST han demostrado su papel fundamental de gestionar con éxito y en asegurar un desempeño óptimo de la misma en el lugar de trabajo.

Centrado el análisis sobre la implementación de Programa de HyS particularmente en áreas de riesgo, los resultados del estudio indican que una mayoría (68,4% de los encuestados) señalan, que cuentan con programas de HyS. Sin embargo, aún existe un porcentaje de empresas (31,6%) que no disponen de programas formales de seguridad, lo cual evidencia un desarrollo desigual de la gestión preventiva.

Considerando que el grupo de empresas que respondieron, son MiPyMEs estas constituyen el grupo a las cuales están dirigidos los principales programas del SRT orientados a la prevención mediante la implementación a acciones específicas de diagnóstico asistencia técnica y seguimiento de las condiciones de trabajo. Al respecto, bajo estas acciones las empresas deberían estar comprometidas al registro y análisis de accidentes laborales,

en relación a ello, los resultados muestran que un 73,7% de las organizaciones cuentan con sistema de registro y análisis, mientras que un 26,3% no realizan estas actividades. Esta situación resulta relevante, ya que la ausencia de mecanismos sistemáticos de análisis limita la capacidad de aprender de errores y prevenir futuros accidentes.

Con respecto, a la documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo la OIT (2001) en el documento de las Directrices, recomienda que, en función del tamaño y la naturaleza de las actividades de la organización, debería elaborarse y mantenerse actualizada una documentación sobre el sistema de gestión de la SST (p.11).

Formación y capacitación en seguridad y salud ocupacional

La Ley Nacional N°19587/72 y su Decreto Reglamentario N°351/79 de Higiene y Seguridad en el Trabajo; la Ley 24557/95 de Riesgos del Trabajo y su Decreto N°911/96 (Construcción); especifican la obligatoriedad de capacitar a los distintos niveles de la organización laboral en prevención de enfermedades profesionales, riesgos y accidentes de trabajo, en relación con aspectos generales y específicos de las tareas que se desempeñan.

Con respecto a las actividades de capacitación, los resultados indican que la responsabilidad de la formación recae principalmente en el técnico de HyS (21,1%), a nivel interno de la organización la capacitación puede depender del Dpto. de RRHH y del área operativa (15,8%) y de empresas de servicios HyS, cuando es externo a la organización (15,8%).

Para maximizar la efectividad de las capacitaciones, se recomienda que estas sean lideradas o al menos asesoradas por expertos en HyS, quienes puedan personalizar los contenidos según los riesgos propios de cada puesto y sector.

En relación a la dimensión sobre frecuencia mayoritaria de capacitación en SST en las empresas analizadas, en la Tabla N°1 se presentan los datos que arrojó la encuesta.

Tabla N°1. Características de capacitación

Variable de Capacitación	Categorías	Porcentaje de empresas (%)
Diferenciación de la capacitación en HyS	Sí	57,9
	Se complementa con formación general	36,8
	No	5,3
Modalidad de capacitación	Integral (todas las áreas)	52,6
	Por áreas de riesgo	31,6
	No se aplica	15,8

Fuente: Elaboración Propia Encuesta 2024

Los resultados presentados a priori evidencian distintas configuraciones en la capacitación en SST. Con relación a la formación general y la adopción de modalidades integrales, estas configuraciones reflejan un grado de heterogeneidad en el desarrollo organizacional de las casos analizados.

Sobre los destinatarios de las capacitaciones, en la tabla N°2, clasifica la frecuencia de capacitaciones en seguridad dirigidas a distinto nivel jerárquico de la estructura organizacional.

Tabla N°2. Frecuencia de la capacitación en seguridad según nivel jerárquico

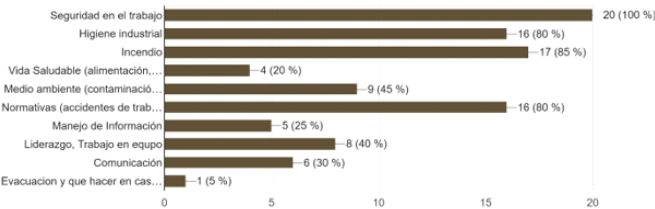
Nivel Jerárquico	Frecuencia mayoritaria de capacitación	Porcentaje de empresas %
Directivo	Nunca	31,6
Mandos intermedios	Frecuentemente	42,1
Operarios	Frecuentemente	42,1
Áreas de Seguridad	Frecuentemente	47,4

Fuente: Elaboración Propia Encuesta 2024

Al analizar los destinatarios de la capacitación (Tabla N°2) se identificó la frecuencia mayoritaria de capacitación para cada nivel de la estructura organizativa. Los datos arrojaron que los mandos medios y operativos reciben capacitación frecuentemente (42,1% respectivamente) y personal del área de seguridad (47,4% frecuentemente), mientras que en los niveles directivo presentan menor frecuencia de formación (31,6% nunca), lo cual puede limitar el desarrollo de una cultura preventiva organizacional sólida. El compromiso de la gerencia es el pilar fundamental, se hace necesario una activa participación de los directivos, sin ello los programas suelen fracasar.

Hay ciertos elementos que son vistos como fundamentales en una cultura de la prevención, y una es la capacitación, pero para ello se debe focalizar en la cantidad, calidad y frecuencia de la capacitación formal e informal. Para este estudio se preguntó sobre la temática de capacitación que se dictan en las empresas encuestadas.

Gráfico N°2. Promedio de temáticas tratadas en capacitación



Fuente: Elaboración Propia Encuesta 2024

Los principales temas de capacitación que manifiestan los encuestados fueron: "seguridad en el trabajo" (100%); incendio (85,0%); higiene industrial y normativas (80,0%), medio ambiente laboral (45,0 %), liderazgo, trabajo en equipo (40.0%); Se observa una ausencia a temas emergentes como: ergonomía, riesgos psicosociales, enfermedades profesionales (fatiga, estrés laboral), cambio climático relacionado con la actividad empresarial (impacto ambiental) riesgos asociados a puesto de trabajo en el manejo digital (uso de nuevas tecnologías y automatización). Incorporar estas áreas no sólo permite cumplir con los estándares internacionales, sino también anticiparse a los desafíos del futuro del trabajo, como lo propone la OIT (2017) en el Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, por un lado, señala que las nuevas tecnologías incrementan la seguridad en los entornos de trabajo a medida que la robótica avanza y mantiene a los trabajadores al margen del riesgo que entrañan algunos procesos de producción mecánica (que suelen ser peligrosos). como una creciente variedad de productos químicos nocivos, especialmente materiales nuevos y potencialmente peligrosos, relacionados con las nanotecnologías y los nuevos procesos de trabajo. Por otro lado, dado las transformaciones del mundo laboral es importante revisar la noción de "bienestar en el trabajo", no sólo medir características materiales, sino incluir varias cuestiones relevantes, entre ellas, la importancia de un buen ambiente "social", una carga de trabajo razonable, es decir, poniendo énfasis en los riesgos de tipo psicosocial.

Discusión

Los resultados obtenidos permiten identificar características relevantes en la organización y gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en empresas de la provincia de Santiago del Estero. En primer lugar, se observa un predominio de microempresas y pequeñas empresas, lo cual coincide con lo señalado en la literatura de MiPyMEs, donde se destaca que este tipo de organizaciones presentan menor niveles de formalización en los SG-SST, debido a limitaciones estructurales, organizacionales y de recursos.

En este sentido, la modalidad de gestión del servicio de Higiene y Seguridad evidencia una tendencia significativa a la externalización, particularmente en empresas de menor tamaño. Esta situación puede interpretarse como una estrategia para cumplir con las exigencias normativas, sin embargo, también puede limitar la integración de la gestión preventiva dentro de la cultura organizacional, al no estar plenamente internalizada en la estructura de la empresa.

Asimismo, la implementación de programa de higiene y seguridad muestra un desarrollo heterogéneo. Se infiere del análisis de los resultados que una importante proporción de empresas cuentan con programas formales, pero aún persiste un porcentaje relevante que no disponen de estos instrumentos. Esta situación, en las MiPyMEs, podría subsanarse accediendo a programas que desde Superintendencia del Riesgo del Trabajo brinda para disminuir los accidentes de trabajo e instalar una cultura preventiva en su estructura organizacional.

En relación con la gestión de la información preventiva, el registro de accidentes laborales constituye un paso importante para planificar acciones de formación y capacitación de manera específica o integral, en relación a la formación, se observa un predominio de contenidos tradicionales vinculados a la seguridad operativa, prevención de incendios, higiene industrial y normativa vigente, planificar estos contenidos con una integración de dimensiones organizacionales y estratégicas presentarían una mayor apropiación de prácticas preventivas en todos los niveles de la estructura organizacional.

Al analizar la distribución de la capacitación según el nivel jerárquico se evidencia diferencias relevantes. La formación se concentra principalmente en niveles operativos y en el personal del área de seguridad, mientras que los niveles directivos presentan una menor frecuencia de capacitación. Al respecto, la literatura señala que el compromiso de la alta dirección constituye un factor determinante para consolidación de una cultura preventiva, los resultados evidencian, la escasa participación de los niveles jerárquicos superiores lo cual puede limitar la integración de la seguridad en la toma de decisiones estratégicas.

El hallazgo sobre frecuencia baja capacitación dirigida a los directivos contradice al enfoque de Chiavenato (2004) al referirse a la organización como sistema interrelacionando, lo que genera una visión fragmentada de la seguridad, dado que la capacitación esta direccionada a los niveles medio y bajo de la estructura organizativa.

Conclusión

Bajo el enfoque de una cultura preventiva en Santiago del Estero, este estudio analiza el subsistema de Seguridad y Salud en MiPyMEs de sectores industriales y servicio.

Los resultados del estudio evidencian que la gestión de la SyST en las empresas analizadas presenta avances, aunque con un desarrollo desigual. La cultura preventiva se manifiesta aun débil, sostenida por una reglamentación normativa por exigencias legales o requisitos de organismos reguladores, más que por una internalización/apropiación de las normas significadas por una gestión de cultura preventiva.

Esta situación se refleja en la limitada participación de los niveles directivos en los procesos de capacitación, en la insuficiente formalización de los sistemas de registro de documentación y

temáticas específicos de capacidades blandas transversales a las capacidades técnicas.

En este sentido, el fortalecimiento de la cultura preventiva requiere no solo del cumplimiento de la normativa vigente, sino también del compromiso activo de la alta dirección,

Finalmente, se destaca la importancia de articular las estrategias empresariales, con los programas impulsados por la Superintendencia de Riesgo del Trabajo, orientados a promover una gestión preventiva sostenida en el ámbito de las MiPyMEs.

Referencias Bibliográficas

- Burgos, Marcia (2018) Prevención de Riesgos en Trabajos en altura en la Construcción (Trabajo Final Integrador) Universidad Nacional de Santiago del Estero. Recuperado a partir de: <http://bcdigi.unse.edu.ar:8080/jspui/bitstream/123456789/210/1/TFI%20MARCIA%20ISABEL%20BURGOS.pdf>
- Congreso de la Nación Argentina (1972) Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley N° 19.587), Boletín Oficial de la República Argentina. Recuperado a partir de: Infoleg.gob.ar.
- Congreso de la Nación Argentina (1995) Ley de Riesgo del Trabajo Nacional (Ley 24.557), Boletín Oficial de la República Argentina. Recuperado a partir de: Infoleg.gob.ar.
- Chiavenato, I. (2004) Introducción a la Teoría General de la Administración. Parte VIII. Cap.15. Enfoque sistémico de la administración, pag.361-362, Ed. McGrawhill Interamericana, Séptima Edición. ISBN 13:978-970-10-5500-7. Recuperado a partir de: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resoru ce/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Fernández Muñoz, B. y Otros (2007) La cultura organizativa positiva hacia la seguridad laboral. Recuperado a partir de: <https://dialnet.unirioja.es>
- González, L. (2018) Propuesta de elaboración de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sector generación de una empresa de servicios electromecánicos. (Tesis de Posgrado Especialización en Higiene y Seguridad en el Trabajo). Recuperado a partir de: <http://bcdigi.unse.edu.ar:8080/jspui/bitstream/123456789/208/1/TFI%20-%20Inq.%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Guzmán, Norma (2018), Prevención de riesgos en la ejecución de perforaciones de agua. (Tesis de Posgrado Especialización en Higiene y Seguridad en el Trabajo). Recuperado a partir de: <http://bcdigi.unse.edu.ar:8080/jspui/bitstream/123456789/211/1/TFI%20Norma%20del%20V.%20Guzm%C3%A1n.pdf>
- Hernández R., Fernández C., Mendoza Torres, C. (2018) Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Edición. Mc Graw Hill. México ISBN ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- INSHT (S/F) Promoción y desarrollo de la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid Recuperado a partir de: <https://istas.net/descargas/La%20cultura%20de%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>
- Ortiz, A.; Monroy C.; Rodríguez, C. (2018) Evaluación y Mejora de la Gestión de Seguridad y Salud Laboral en las Pymes. 4th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XIV Congreso de Ingeniería de Organización. Recuperado a partir de: https://www.academia.edu/53822588/Evaluaci%C3%B3n_y_Mejora_de_la_Gesti%C3%B3n_de_Seguridad_y_Salud_Laboral_en_las_Pymes
- Poder Ejecutivo Nacional (1979, 22 de mayo) Decreto 351/79. Aprueba la reglamentación de la Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina. Recuperado a partir de: Infoleg.gob.ar.
- Poder Ejecutivo Nacional (1996, 19 de agosto) Decreto 911/96 Reglamento de Higiene y Seguridad para la Actividad de la Construcción. Boletín Oficial de la República Argentina. Recuperado a partir de: Infoleg.gob.ar.
- Quijada, N.; Ortiz, A.. (2010). Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación en las Pymes industriales. Universidad, Ciencia y Tecnología, uct v 14 (57), 251-260. Recuperado a partir de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212010000400005&lng=es&tlng=es.
- SRT (2016) Programa para el tratamiento de los empleadores con altos niveles de siniestralidad. Rs.363/2016. Recuperado a partir de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/265441/texto>
- SRT (2018) Nuevo programa de prevención específico para pequeñas y medianas empresas Res.20/2018. Recuperado a partir de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/307746/texto>
- OIT (2001) Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001. Recuperado a partir de: <https://www.ilo.org/es/resource/directrices-relativas-los-sistemas-de-gestion-de-la-seguridad-y-la-salud-en>
- OIT, (2017) Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra. ISBN 978-92-2-331068-4 (pdf web) Recuperado a partir de: <https://www.ilo.org/es/publications/informe-inicial-para-la-comision-mundial-sobre-el-futuro-del-trabajo>