

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD



Sistematización de indicadores de ausentismo y accidentalidad del año 2020 en la
Entidad Empresas Públicas de Amagá -EPAMA

Lady Diana Quintero Saldarriaga

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

febrero de 2021

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Sistematización de Indicadores de ausentismo y accidentalidad el año 2020 en la
Entidad Empresas Públicas de Amagá SA – EPAMA

Lady Diana Quintero Saldarriaga

Sistematización presentado como requisito para optar al título de Administrador
en Salud Ocupacional

Asesor(a)

Paola Viviana Ordoñez Eraso

Psicóloga

Especialista en Gerencia del Talento Humano

Magister en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dio Rectoría Sede Principal

Sede Aburra Sur (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

febrero de 2021

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTLIDAD

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi familia, quienes han sido mi motor y la fuerza para seguir adelante, a pesar de las adversidades, en este tiempo por el tema de la pandemia y durante todo mi proceso de formación. Les doy gracias infinitas por su apoyo incondicional, su dedicación y sobre todo por el amor que me han brindado.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTLIDAD

Agradecimientos

Inicialmente le doy gracias a Dios nuestro señor y, a la vida por darme la oportunidad de formarme en este sector de la salud ocupacional; agradezco a todos y cada uno de los docentes que hicieron parte de mi formación y de este gran sueño, a las personas que de una u otra manera me brindaron conocimientos, sus palabras de aliento, consejos y enseñanzas. A mi empresa, en la que laboro actualmente, por permitir ser parte de su equipo de trabajo como aprendiz y, ahora como empleada, brindándome la oportunidad de aprender y además de eso, poner en práctica todo lo adquirido en la Universidad Minuto de Dios.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTLIDAD

Contenido

1	Resumen	9
2	Abstrac.....	10
3	Introducción.....	11
4	Justificación.....	13
	Objetivos.....	15
	Objetivo General.....	15
	Objetivos Específicos	15
5	Contextualización	16
1.1.	Caracterización de la empresa	18
6	Estado del Arte	19
7	Referentes conceptuales	25
7.1	Marco legal.....	25
8	Marco conceptual.	27
9	Metodología.....	29
10	Interpretación crítica.....	35
11	Conclusiones.....	42
12	Recomendaciones	44

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTLIDAD

12.1 Centro de practica.....	44
12.2 Universidad.....	44
12.3 Futuros estudiantes	44
13 Referencias	46

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTLIDAD

Lista de tablas

Tabla 1.	18
Tabla 2.	34

Lista de ilustraciones

Ilustración 1.	30
Ilustración 2.	33

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

1 Resumen

El plan sobre el tema de indicadores de ausentismo y accidentalidad es un instrumento de planificación que oficialmente es consignado en un documento y en unas estadísticas generales contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas, que deberán ser adoptadas por las diferentes entidades y organizaciones del sector público y privado existentes en Colombia.

Este trabajo de grado tiene por objetivo general documentar, describir ,recuperar y sistematizar una experiencia vivida al igual que un aprendizaje adquirido durante la ejecución de la práctica profesional como estudiante de administración en salud ocupacional en el desarrollo ,implementación y diseño de los indicadores de ausentismo y accidentalidad realizado durante el periodo del año 2020 en las Empresas Públicas de Amaga -Epama, por tal motivo fue necesario aplicar una metodología cualitativa a través del análisis de las experiencias y aprendizajes durante la etapa de práctica, los principales aciertos ,dificultades, fortalezas , debilidades, aprendizajes y lecciones todas estas en conjunto dieron lugar a identificar con más facilidad las necesidades de cada componente de la empresa para así dar cumplimiento a todas las necesidades del personal tanto administrativo como operativo.

Palabras clave: indicadores, administración, ausentismo, accidentalidad, necesidades.

2 Abstrac

The plan on the subject of absenteeism and accident indicators is a planning instrument that is officially consigned in a document and in general statistics contains the actions, mechanisms, strategies and measures, which must be adopted by the different entities and organizations of the sector existing public and private in Colombia.

The general objective of this degree work is to document, describe, recover and systematize a lived experience as well as a learning acquired during the execution of the professional practice as a student of administration in occupational health in the development, implementation and design of the indicators of absenteeism and accidents carried out during the period of 2020 in the public companies of Amaga-Epama, for this reason it was necessary to apply a qualitative methodology through the analysis of experiences and learning during the practice stage, the main successes, difficulties, strengths, weaknesses and lessons all of these together led to more easily identify the needs of each component of the company in order to meet all the needs of both administrative and operational personnel.

Keywords: indicators, administration, absenteeism, accident rate, needs

3 Introducción

Es importante señalar que los indicadores de ausentismo y accidentalidad se definen como un conjunto de acciones y mecanismos que garantizan el buen funcionamiento del almacenamiento de información mediante la utilización de conocimientos leyes, reglamentos, disposiciones y normas de conducta, bien sea como empleado o empleador, a fin de usar correctamente la información almacenada en los diferentes medios.

Se tiene como propósito establecer y unificar leyes, reglamentos y disposiciones para que sean adoptados por todo el personal directivo, administrativo y operativo de las Empresas Públicas de Amagá - EPAMA con el fin de incluir a todas las personas expuestas de manera directa o indirecta a los peligros.

Basados en el cumplimiento del SG-SST, las Empresas Públicas de Amagá - EPAMA intervienen principalmente en la documentación e implementación del plan estratégico de ausentismo y accidentalidad, bajo los parámetros establecidos, que se deben adoptar de manera obligatoria para evitar y reducir la accidentalidad de todos los integrantes de la organización, principalmente en la población de los operarios de los componentes de acueducto y aseo, disminuyendo los efectos de accidentes mediante capacitaciones enfocadas en temas de autocuidado y movilidad segura de acuerdo a los riesgos evidenciados.

EPAMA, ofrece una gama muy completa de servicios de acueducto, aseo y alcantarillado; esta empresa es líder, indiscutiblemente, en el suministro de agua apta para el consumo de todo el municipio de Amagá, en el departamento de Antioquia. Por ello, es importante sistematizar

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

este proceso ya que la sistematización es un proceso de construcción de conocimiento y de investigación sobre el aspecto tratado que permite integrar la práctica con la teoría, brindar aspectos de aprendizaje al estudiante, brindando aportes desde el saber profesional y, fortalecer y actualizar los conocimientos por medio de la documentación de la experiencia de la práctica profesional.

4 Justificación

La identificación y análisis de los datos de ausentismo y accidentalidad de los empleados de las Empresas Públicas de Amagá-EPAMA son información de gran utilidad que facilita a cualquier empleador la toma de decisiones basados en los datos almacenados los cuales también benefician al colaborador.

En este sentido, para este proyecto se identificó que en las Empresas Públicas de Amagá (de ahora en adelante EPAMA) no cuentan con una base de datos tecnificada y organizada con la información sobre al número de incapacidades ni las ausencias repetitivas de los colaboradores, de tal modo que se dificulta la identificación, evaluación y control de riesgos asociados a enfermedades de origen común o relacionados con accidentalidad laboral. Esta carencia de información en EPAMA no posibilita la gestión e intervención de los principales riesgos del ausentismo y accidentalidad en la organización.

De lo anterior se evidencia la necesidad que tiene EPAMA en la mejora de los procesos respecto al ausentismo de sus colaboradores, por ello se diseñó una herramienta de registro y análisis en Excel, seguido a esto un programa de intervención para realizar seguimiento a los procesos en los cuales estén implicados los empleados y sus principales riesgos, acompañado de un instructivo para su desarrollo por parte de las personas que determine el área de seguridad y salud en el trabajo en aras de materializar dicha intervención.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Se recomienda a la gerencia de dicha empresa mantener este tipo de herramientas para así garantizar la adecuada ejecución y la mejora del sistema en seguridad y salud en el trabajo con respecto a la calidad de vida de sus colaboradores.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Objetivos

Objetivo General

Sistematizar lo aprendido en la práctica profesional por medio de la elaboración de los indicadores de ausentismo y accidentalidad en las Empresas Públicas de Amagá -EPAMA S.A.S. en el primer semestre de 2021.

Objetivos Específicos

- Generar conocimiento nuevo y útil a nivel académico y empresarial basado en la experiencia de aprendizaje adquirida en la práctica profesional durante la elaboración de indicadores de ausentismo y accidentalidad.
- Recuperar las estrategias metodológicas implementadas en la elaboración de indicadores de ausentismo y accidentalidad en pro de la identificación de aciertos y desaciertos en el desarrollo del proyecto de práctica.
- Fomentar propuestas de optimización para la elaboración de indicadores de ausentismo y accidentalidad desde el análisis crítico como profesional en salud ocupacional en pro del mejoramiento continuo a nivel académico y empresarial.

5 Contextualización

Las Empresas Públicas del Municipio de Amagá - EPAMA, es, una entidad triple A (AAA), que presta los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo, siendo acueducto y alcantarillado una prestación directa únicamente en el casco urbano, y el componente de aseo con una prestación tanto en el área rural como en el casco urbano.

Esta entidad es el escenario donde se realizaron las prácticas, bajo las directrices de la dependencia de seguridad y salud en el trabajo en el cual se logró un trabajo en equipo muy efectivo. Ello permitió evidenciar una problemática que gira alrededor de cómo la empresa tiene un alto volumen de ausentismo y una alta accidentabilidad laboral, siendo ésta la motivación para elaborar una propuesta de indicadores que ayudaron a estabilizar esta problemática y así generar una oportunidad de mejora en este aspecto.

Así pues, se evidencia dicha situación al igual que no se cuenta con una sistematización y seguimiento que permita llevar un control del mismo y diseñar y ejecutar un plan de intervención en procura de establecer acciones que contribuyan en la minimización de la situación y, por tanto, disminuyan los riesgos en cuanto a la operatividad y el cumplimiento de las tareas y misiones de la organización. Del mismo modo, es necesario expresar que el ausentismo es uno de los factores nocivos para la competitividad empresarial ya que son inasistencias generalmente no programadas por diversas causas y que retrasan la ejecución de los procesos.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Una de las fortalezas de EPAMA S.A.S es que demuestran un gran interés para que esta problemática no siga avanzando y su gran apoyo es el componente encargado de la seguridad y salud en el trabajo.

De allí que mi rol como practicante se enfocara en implementar formatos de almacenamiento de información, que permitan la realización de un diagnóstico acertado que revele la problemática evidenciada en cada componente en cuanto a la accidentabilidad y ausentismo de los colaboradores. Del mismo modo, desde mi rol, enfocado en la problemática como practicante se hace necesario socializar la información y sensibilizar para que la empresa lleve a cabo un proceso de sistematización y seguimiento del asunto y así se diseñen y ejecuten planes estratégicos tendientes a la minimización de la situación.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

1.1. Caracterización de la empresa

Tabla 1.

Datos de caracterización de Empresas Públicas de Amagá S.A.S - EPAMA

Nombre de la empresa	Empresas Públicas de Amagá-EPAMA
Ciudad	Amagá-Antioquia
NIT	900.195.262-4
Teléfono	8471371-3207299551
dirección	Calle Uribe Uribe 51-31
Actividad económica	Servicios Públicos: acueducto, alcantarillado, aseo
Propietario de la empresa	Municipio-hospital
Limites norte	Municipio de Angelópolis
Oriente	Municipio de Caldas
Sur	Municipios Titiribí y Venecia
Occidente	Municipio Fredonia
Número de trabajadores	Fijos 53 y temporales 17
Empresa	Servicios Públicos domiciliarios

Nota.: Elaboración propia

6 Estado del Arte

1. Nombre del estudio: Evolución de un sistema de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentabilidad laboral, estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia.

Autores: Marta Isabel Riaño Casallas, Eduardo Hoyos Navarrete y, Ivonne Valero Pacheco

Año realizado: 2016

Objetivo General: Analizar el impacto en la accidentabilidad laboral que tiene la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo el estándar OHSAS 18001.

Objetivos específicos:

- Implementar un sistema de gestión con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar controlar los riesgos
- Establecer sistema de gestión para potenciar ambientes de trabajo seguros y saludables
- Controlar los riesgos para así motivar en las empresas la implementación correcta

Principales resultados: En cuanto a la caracterización de las empresas que finalmente se incluyen en el estudio las cuatro empresas pertenecen al sector metro químico y son compañías privadas

Principales conclusiones: Para la investigación se tuvo en cuenta el grado de evolución del sistema de gestión, se identificaron peligros, valoración de riesgos y determinación de controles objetivos y programas y control operacional

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Tipo de estudio: Artículo original

Método: Investigación descriptiva (Riaño-Casallas, Hoyos Navarrete, y Valero Pacheco 2016)

2. Nombre del estudio: Ausentismo laboral en el personal del área médica de una empresa de atención domiciliaria en el periodo de enero a diciembre de 2015

Autores: Gloria Estela Londoño Hernández y Henry Alberto Parra Cifuentes

Año realizado: Cali ,2017

Objetivo General: Describir el comportamiento del ausentismo laboral en el personal de área médica en una empresa de atención medica domiciliaria en el año 2015

Objetivos específicos:

- Describir las características socio laborales de los casos de ausentismo.
- Identificar las causas más frecuentes de ausentismo laboral de origen médico en el

período establecido.

Principales resultados: En el análisis del ausentismo laboral se encontraron 3.222 días perdidos el género masculino represento la mayor proporción de ausentismo con el 60 % del total de datos siendo más relevantes en los médicos y en el rango de edad entre 25 y 29 años. En cuanto al tipo de contingencia la enfermedad general concentro el 83,04% siendo las enfermedades del sistema respiratorio más relevantes con 19,80% de los eventos de ausentismo

Principales conclusiones:

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

- Los resultados de esta investigación fomentan el estudio particular del ausentismo en el personal médico y conductores de la empresa fortaleciendo los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional.
- Los resultados aportados al conocimiento acerca del fenómeno del ausentismo en la compañía permiten establecer planes y programas encaminados a la identificación de causas y control del ausentismo

Tipo de estudio: Trabajo de Grado

Metodología: Cuantitativo-descriptivo (Stella and Hernández 2017)

3. **Nombre del estudio:** Análisis de la accidentalidad laboral en colaboradores de una institución de educación superior para el diseño de un programa de cuidado a la salud

Autores: Escudero sabogal valentino

Año realizado: Cartagena, 2018

Objetivo general: Generar un buen análisis en cuanto a la tasa de accidentalidad en los colaboradores para adecuar con éxito el programa de cuidado a la salud.

Objetivos específicos:

- Desarrollar en la implementación del sistema de gestión unas directrices obligatorias para lograr el éxito deseado frente al cuidado de los colaboradores.
- Realizar un simposio como primer paso para identificar los asuntos de preocupación común frente a los puestos de trabajo de cada colaborador

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Principales resultados: Todo colaborador afiliado al sistema de riesgos laborales que sufra un accidente laboral o por ende una enfermedad profesional tendrá derecho a que el sistema le preste los servicios y le reconozca debidamente las prestaciones económicas

Principales Conclusiones: Los conjuntos de indicadores tienen por objeto servir de punto de partida y serán revisados y modificados conforme sea necesario. A partir de las estrategias de capacitación que se lograron implementar se aplicó la capacitación cognitiva, capacitación del comportamiento y dinámicas en grupo enseñando procedimientos específicos en cuanto al autocuidado.

Tipo de estudio: Trabajo de grado

Metodología: Descriptivo (Escudero y Muñoz 2018)

- 4. Nombre del estudio** Ausentismo laboral y su costo económico en una empresa social del estado del nordeste Antioqueño.

Autores: Jorge Alberto Mira Bustamante y Nini Johana García Castañeda

Año: Medellín, 2019.

Objetivo: Caracterizar el ausentismo laboral de origen médico y no médico de una empresa social del estado del nordeste antioqueño.

Principales resultados: Se realizó una revisión de historias laborales, las incapacidades medicas la gran mayoría correspondieron a enfermedades generales, este tipo de ausentismos incrementan los costos directos e indirectos de las organizaciones.

Principales conclusiones

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

- La incapacidad por enfermedad general fue la primera causa de ausentismo laboral.
- El rango de edad de 50 a 54 años es donde se presentó el mayor porcentaje de incapacidades médicas.

Tipo de estudio: Trabajo de grado

Metodología: Cuantitativa (Mira Bustamante y Garcia Castañeda 2019)

5. Nombre del estudio Diagnóstico y propuesta de mejora al proceso: “obtención y análisis de indicadores de ausentismo laboral”, de una empresa del sector salud que se encuentra ubicada al suroccidente de Colombia

Autores: María Camila Diaz rivera y Lina María Pelechor Galvez

Año: Santiago de Cali, 2017

Objetivo General: Identificar las causas que generan déficit en el proceso de obtención y análisis de indicadores de ausentismo laboral para diseñar estrategias direccionadas a la mejora del proceso, de acuerdo a los hallazgos encontrados.

Objetivos específicos:

- Identificar las variables que deben tenerse en consideración para caracterizar el proceso de obtención y análisis de indicadores de ausentismo laboral
- Diseñar estrategias direccionadas a la mejora del proceso en una empresa prestadora de servicios de salud

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Principales resultados: Se encontró que durante el proceso no se cuenta con una estandarización que permita una trazabilidad; la herramienta diseñada para caracterizar las cifras de ausentismo laboral no es muy detallada al momento de segmentarlas.

Principales conclusiones:

- El tipo de metodología usada observacional -descriptiva, permitió establecer datos medibles y cuantitativos que mostro la problemática presentada en la organización.
- Las macros usadas para la obtención de los indicadores se manejan en el programa Excel y, con este se presentan inconvenientes debido a que sus archivos tienen mucho peso, lo que genera errores al ejecutar o descargar los informes.

Tipo de estudio: Proyecto presentado para optar al título de Ingeniero Industrial Estudio

Metodología: descriptivo (Díaz Vera y Palechor 2017).

7 Referentes conceptuales

7.1 Marco legal

Colombia cuenta con diversos instrumentos normativos para proteger y beneficiar a los colaboradores de una organización, frente a cualquier nivel de riesgo laboral y de igual forma para regular el ausentismo laboral. A continuación, se hace una relación de tal normatividad que enmarcan el contexto legal de interés para este trabajo.

El **Decreto 614 de 1984**, aunque está antes de la Constitución del 91, deja el hilo conductor sobre la constitución de un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores (tanto para la empresa privada como para la empresa pública).

En 2014 se sanciona en **Decreto 1443**, que dicta las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. No puede dejarse de lado, que este decreto responde también a los postulados de la Ley 100 de 1993 que en su preámbulo expresa que, la Seguridad Social Integral es “el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de los que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida digna” (Congreso de la República, Ley 100 de 1993, p. 1); esta misma norma también en su

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

preámbulo expone que, el objetivo del sistema es, proporcionar una cobertura integral de las contingencias que menoscaban o afectan la salud y la capacidad económica de las personas.

El **Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1072 de 2015**, compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Es el único instrumento normativo de consulta sobre las normas reglamentarias del trabajo en Colombia. Entonces, este decreto regula íntegramente las materias contempladas en él, no derogó las otras normas, sino que las compiló.

La **Resolución 0916 de 2016**, modifica el reglamento de higiene seguridad industrial, y establece responsabilidades en seguridad salud en el trabajo en el Instituto Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones.

Por último, puede mencionarse, la **Resolución 0312 de 2019** que define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Esta norma es importante ya que permite analizar e interpretar las acciones y estándares mínimos de las empresas en relación con la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

8 Marco conceptual.

Los siguientes conceptos son derivados de la resolución 0312 de 2019 entre las páginas 7 y 11 y del decreto 1443 de 2014 entre las páginas 9 a la 14 las cuales se acogen a la normativa colombiana expedidos por el ministerio de trabajo

Accidente de Trabajo: De acuerdo con el Ministerio de Salud (2013), un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o muerte.

Acta: De acuerdo con la Alcaldía de Santiago de Cali (2015), en su documento Instructivo Listado de Asistencia y Acta de Reunión el acta es un documento en el cual se registran las actividades, asistentes, temas de una reunión, y que a su vez permitan verificar lo acontecido y hacer seguimiento a los compromisos.

Alta Dirección: Según la ISO DIS 45001 de 2016 se entiende como la persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Ambientes de Trabajo: Acorde con los pronunciamientos de la Organización Internacional de Trabajo se determinan como las condiciones que se encuentran en el interior de la organización o en los procesos de esta y que tienen una injerencia directa en el cumplimiento de los propósitos misionales y en la operatividad y la competitividad.

ARL: Es la sigla para hacer referencia a la Aseguradora de Riesgos Laborales y encuentran su sustento y operatividad desde el Sistema de Seguridad Social en Colombia.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Capacitación: Para Hill, Estrada y Bosch (2003), se entiende como el proceso de aprendizaje por el cual una persona puede ser apta para determinada labor. Además, la definen como una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito en el nivel empresarial es el de integrar a los recursos humanos al sistema productivo de forma acorde con las funciones que va a desempeñar.

Ciclo PHVA: De acuerdo con Montenegro (2016), se entiende como el procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo y el cual debe direccionarse como sus iniciales lo indican desde P (planificar), H (hacer), V (verificar) y A (actuar).

Ausentismo laboral: Galindo y Ángel (2008), definen el ausentismo laboral como la ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes anexos al mismo incumpliendo las condiciones estables del contrato de trabajo.

Condiciones de Salud: Acorde con la normatividad del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo es el conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Accidentalidad laboral: De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2013), es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o en ocasión del trabajo el cual produce una lesión al trabajador

Indicadores de accidentalidad: Los Ministerios de Salud y del Trabajo (2014), lo exponen como el registro de los hechos o fenómenos recurrentes de accidentes calificados respecto a una población afiliada en un periodo determinado.

9 Metodología

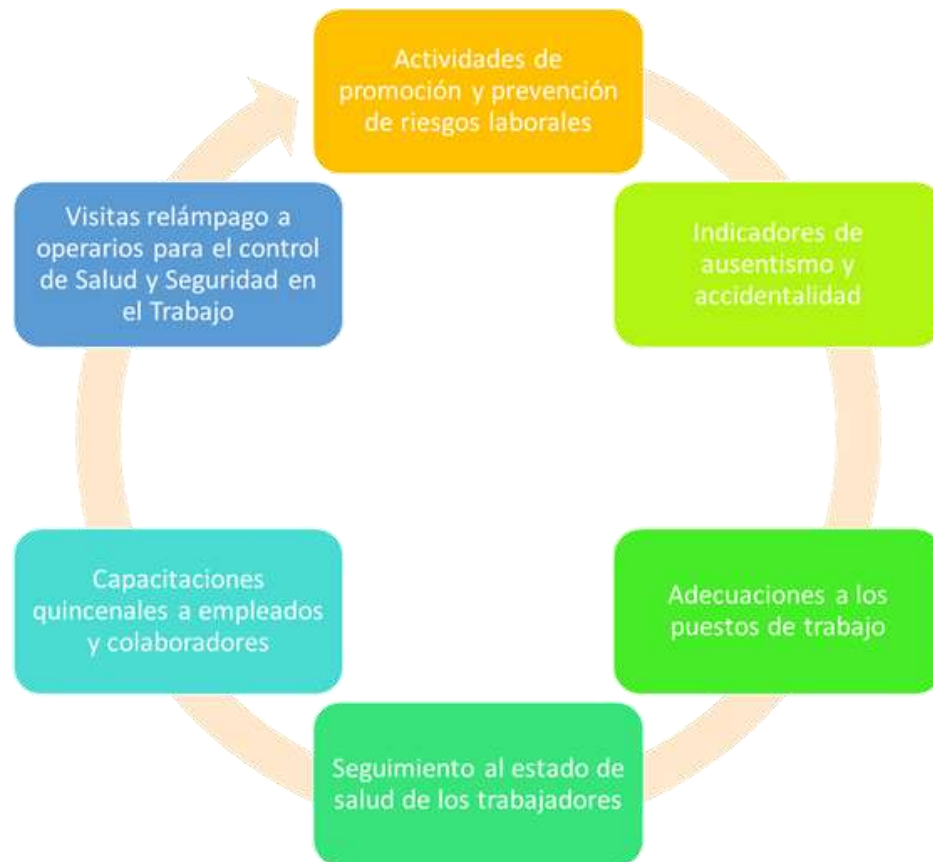
A continuación, se presenta la ruta metodológica desarrollada durante la ejecución del proyecto de práctica profesional que posibilita la comprensión del proceso llevado a cabo y los momentos de intervención para recolectar y analizar la información. Es necesario resaltar que este proyecto planteó como estrategia metodológica la sistematización de experiencias como un acto de conocimiento ligado a una experiencia práctica que, pretende explicaciones científicas sobre los acontecimientos, nutriéndose de la acción (Puerta, 1996). Esto cobra importancia en tanto este proceso de investigación produce hallazgos a partir de “investigaciones de la vida de la gente, las experiencias vividas, los comportamientos, emociones, sentimientos, así como el funcionamiento organizacional, los movimientos sociales, los fenómenos culturales y la interacción entre las naciones” (Strauss y Corbin, 2002, pp. 11-12).

Para alcanzar lo aquí descrito, a partir de esta estrategia metodológica, se plantean diversas técnicas e instrumentos para la recolección de información para el logro de los objetivos trazados en este trabajo, y este proceso secuencial se presenta en la Ilustración 1 que muestra las actividades principales para la recolección de información y, los momentos de intervención práctica que no sólo permitieron dicha recolección, sino también elaborar los indicadores propuestos para el proyecto.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Ilustración 1.

Proceso metodológico de la investigación.



Nota. Elaboración propia.

El desarrollo de este proceso comenzó por la programación de capacitaciones y actividades de promoción y prevención de riesgos laborales, propiciando espacios de reflexión y formación en el tema, estas se realizaron por componente en aras de la efectividad de la transmisión de la información. Posterior a esto se elaboran indicadores de ausentismo y accidentalidad y, allí se inicia el proceso de sistematización de los principales indicadores que permitan un análisis efectivo de tal modo que se puedan proponer estrategias para la minimización de tales fenómenos laborales (ausentismo y accidentalidad); para este momento de

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

la estrategia se hace un procedimiento que permite el almacenamiento de la información, consignando allí las motivaciones del ausentismo por los trabajadores, así también las razones o eventos de las incapacidades y accidentes laborales.

Un tercer momento fue la adecuación de los puestos de trabajo, según las necesidades y teniendo en cuenta la normatividad vigente, lo que implicó la adecuación de los espacios de trabajo, la señalización en las instalaciones de las rutas de acceso, salidas de emergencia, anuncios de posibles peligros, es decir, aquello relacionado con la gestión del riesgo en sus lugares de trabajo. Las instalaciones se organizó acorde a lo establecido en las normas básicas en aras de prevenir la accidentalidad laboral.

También se realizó seguimiento del estado de salud de los trabajadores de manera rigurosa, a través de la actualización periódica de los exámenes médicos de todos los colaboradores de la empresa. Esto a su vez, aportó a las motivaciones de los indicadores de ausentismo y accidentalidad, ya que se convierte en una fuente secundaria de información que permite el análisis de los mismos; este cuarto momento también aportó a los procesos de control debido a la revisión del cumplimiento de los exámenes médicos requeridos.

En el mismo sentido de este proceso, se hicieron capacitaciones quincenales a todos los empleados de la organización, con la presencia de todo el equipo de seguridad y salud en el trabajo; el propósito de estos encuentros fue la verificación del comportamiento de cada empleado en cuanto al cumplimiento de las normas establecidas, según sus funciones, respecto al uso adecuado de los elementos de protección personal; todo ello entonces aporta a los procesos de control de SST, retroalimentando los indicadores según los objetivos de este trabajo.

Por último, se hizo intervención a partir de las visitas relámpago en cada lugar de trabajo de los operarios según su horario laboral; dicha intervención no tuvo fines disciplinarios, sin

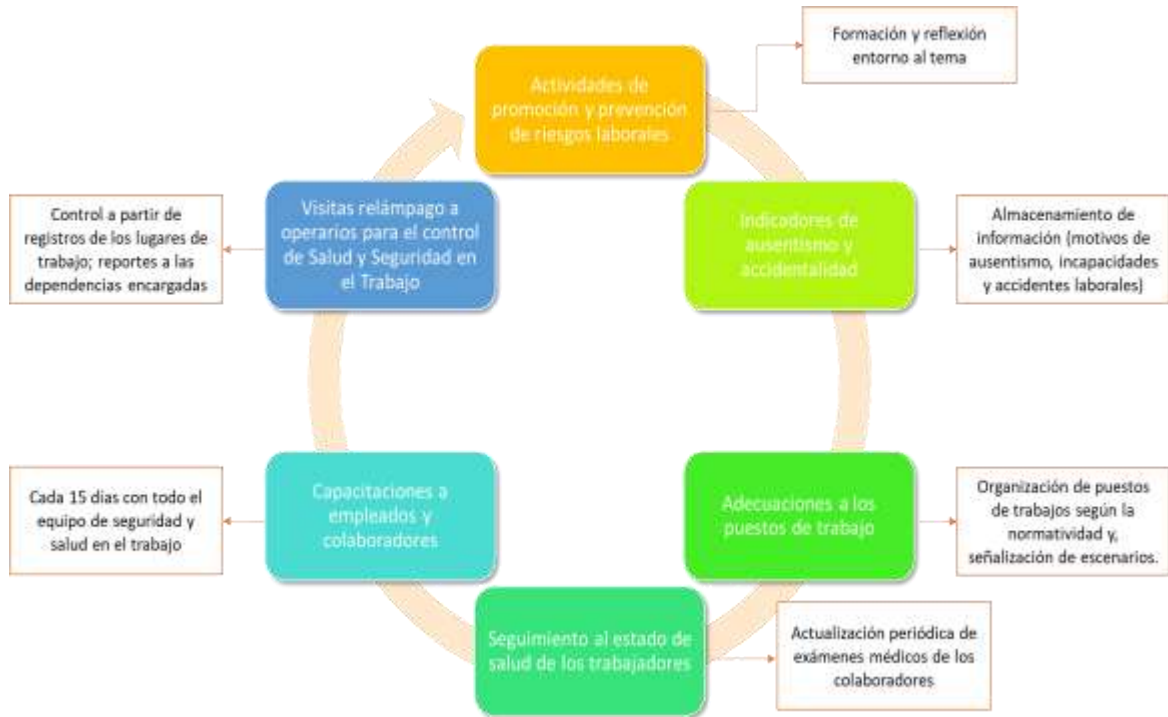
INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

embargo, éstas son registradas con fines investigativos y, se informó a las dependencias encargadas sobre acciones de no cumplimiento de los empleados en materia de SST. El objetivo de esta actividad fue determinar y analizar, con los empleados y colaboradores, los posibles riesgos inminentes o a largo plazo que puede encontrar en su sitio laboral, así como aquellas posibles acciones, actitudes o situaciones que esté ejecutando y que puedan poner en riesgo su salud y su integridad física o mental. Los seis momentos descritos pueden resumirse en la Ilustración 2 que grafica el proceso de manera sintética.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Ilustración 2.

Momentos del proceso metodológico y acciones realizadas.



Nota. Elaboración propia.

A continuación, se presenta el proceso de recolección de información y los instrumentos usados para ello (Tabla 2), las actividades realizadas en dicho proceso, teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Tabla 2.

Recolección de información y actividades realizadas.

Momento de intervención	Instrumento de recolección de información	Actividad de recolección de información
Actividades de promoción y prevención de riesgos laborales	Planillas para la recolección de datos personales y lista de chequeo del uso de implementos personales de protección.	Para las capacitaciones, se convocó a cada componente tres viernes consecutivos, 10 empleados por componente, y se les explicó la importancia de utilizar correctamente los elementos de protección personal. Se registró información personal y de uso de elementos de protección personal.
Capacitaciones a empleados y colaboradores		
Elaboración de indicadores de ausentismo y accidentalidad	Base de datos en plantilla creada en conjunto con la directora de seguridad y salud en el trabajo y yo como practicante	Se registraron datos de los empleados, almacenando el perfil sociodemográfico, incapacidades y el motivo de la incapacidad, también se inició la elaboración de exámenes médicos periódicos para revisar el estado de salud de cada uno de los empleados
Adecuaciones a los puestos de trabajo	Se registra en una planilla los elementos adecuados en la organización	Adecuación de los puestos de trabajo e instalaciones según las normas básicas de SST, señalización del espacio laboral
Seguimiento al estado de salud de los trabajadores	Planilla de chequeo de seguimiento.	Seguimiento a la actualización de los exámenes médicos a todos los colaboradores de la empresa y registro de estos.
Visitas relámpago a operarios para el control de Salud y Seguridad en el Trabajo	Registro en planilla de los elementos revisados.	Se hicieron visitas a los puestos de trabajo de los empleados, se registraron los elementos de protección personal, adecuación del puesto y, se informaron los resultados a las dependencias encargadas.

Nota.: Elaboración propia.

10 Interpretación crítica

Al abordar el tema de los indicadores de ausentismo y accidentalidad, se puede definir la finalidad, los objetivos, las acciones o intervenciones concretas que se deben llevar a cabo para alcanzar los propósitos en materia de prevención de los accidentes e incidentes laborales, facilitando la gestión de la organización al definir las áreas involucradas, los responsables y los mecanismos de evaluación y seguimiento en función de cumplimiento de las actuaciones definidas.

En Colombia los proyectos enfocados en los indicadores de ausentismo y accidentalidad se han convertido, paulatinamente, en una prioridad para todas las organizaciones, ya que estas se están concientizando de la importancia de velar por el cuidado de la vida de quienes hacen parte de sus equipos de trabajo, y tienen la responsabilidad de contribuir para que ese sea un propósito constante en cada una de sus entidades. Por ello, es necesario resaltar la importancia que tienen este tipo de proyectos en las diversas empresas, en tanto los beneficios que se obtienen con esta implementando las acciones propuestas anteriormente en el trabajo que, obedecen a los aspectos normativos mínimos y propician la reducción de los índices de accidentalidad y ausentismo laboral, así también de las incapacidades de los trabajadores y con ello, la disminución de los costos de operación en los diferentes componentes, aumentando la vida útil de los implementos, reducción de lesiones y probabilidades de muertes por los mismos accidentes laborales.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Documentación y normatividad

En aras del proceso de documentación de este proyecto, recolectando allí la información necesaria, se realizó la inspección de diversas áreas, lo que posibilitó el aprendizaje mismo de esta acción (inspeccionar), así también a programar actividades y a hacerlas o aplicarlas adecuadamente. El registro que se hace aquí posibilitó develar el estado de salud de los empleados de la entidad y, de manera simultánea fomentar las relaciones con los trabajadores y las áreas comprometidas en estas labores, haciendo hincapié aquí que todos los colaboradores de la organización se familiarizaron con el proyecto, las características y motivaciones del mismo.

En este sentido, la presentación del mismo se hizo a partir de la normatividad vigente, ya descrita en el marco legal y anexo a ello conocí otra información normativa actualizada que posibilitó, no solo retroalimentar este trabajo, sino también ser una herramienta para contextualizar el tema, pues al plantear el proyecto había un desconocimiento del mismo y, el proceso de formación se dio a medida que fue avanzando, mejorando así la implementación de éste, de tal modo que los aportes en materia documental a la organización fueron pertinentes y manteniendo los marcos de legalidad en SST. De este modo, el proceso de implementación del proyecto permitió el almacenamiento de datos de todos los colaboradores, de tal manera que se convierte en una sencilla pero eficaz visualización de las oportunidades para prevenir y mitigar accidentes.

Proceso de implementación: la intervención

El marco teórico (capítulo tres en este trabajo) nos narra los diversos instrumentos normativos para proteger y beneficiar a los colaboradores de una organización, frente a cualquier nivel de riesgo laboral y de igual forma para regular el ausentismo laboral; entre ellos el *Decreto*

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

614 de 1984, nos señala la importación de constituir un comité de medicina, higiene y seguridad industrial; el *Decreto 1443 de 2014*, dicta las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST); el *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1072 de 2015*, es un instrumento integrador de todas las normas en el tema, por ello es tan importante para consultar y actualizarse; la *Resolución 0916 de 2016*, trae consigo el reglamento de higiene seguridad industrial y; la *Resolución 0312 de 2019* define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, permitiendo analizar e interpretar las acciones y estándares mínimos de las empresas en relación con la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

Estos instrumentos entonces son los procesos con los cuales se llevó a cabo la intervención, ya que fueron posibilitadores de la planificación de las acciones, mecanismos, estrategias y medidas (graficadas en las Tabla 1 y Tabla 2) y, que deberían adoptarse por todas las organizaciones, ya sean de carácter público o privado, de tal manera que se pueda reducir la accidentalidad de los empleados, disminuir los efectos de los accidentes e incidentes laborales. Es por ello que, las Empresas Públicas de Amagá – EPAMA, ha buscado la promoción de hábitos, comportamientos y conductas seguras en las áreas de trabajo, que es justamente una de las reflexiones que generó este proyecto de intervención.

Fortalecer la organización a partir de la creación de valor

La labor realizada por el aprendiz aporta a la cadena de valor de la organización, ya que desarrolla habilidades comunicativas e interpersonales, fomentando el compromiso y trabajo en equipo a partir de las intervenciones del proyecto y los acercamientos a los empleados y

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

colaboradores. La práctica como generadora de valor en la organización, es el puente para la adquisición de contactos profesionales y descubrir las metas profesionales, es decir, cuáles aristas de la profesión son las que se convierten en el enfoque en que se quiere trazar la vida profesional a partir del conocimiento y vivencia de nuevas experiencias.

En este sentido, el practicante adquiere responsabilidades empresariales y, es por ello, y en línea con el objetivo de este proyecto que se diseñan unas estrategias de cumplimiento referentes al plan de indicadores de ausentismo y accidentalidad, desarrollando así la fase de planear, acompañado de la ARL SURA implementando proceso de autoevaluación de cada una de las acciones implementadas. Esas responsabilidades también posibilitaron la comprensión de la importancia de contar con Sistemas de Gestión y Protección de Riesgos a nivel empresarial (ya descrito en la normatividad de este proyecto), así como con planes claros que permitan determinar la necesidad de tener registros internos, del control de ausentismo y accidentalidad laboral como eje clave para el diseño e implementación de estrategias de minimización de los mismos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la elaboración de indicadores de ausentismo y accidentalidad le permite a la organización conocer y diagnosticar la situación actual de la empresa, ya que como se mencionó desde el inicio, no se contaba con un registro de tal situación, del mismo modo ayuda a definir las acciones que deben emprenderse de acuerdo con los resultados obtenidos en el proceso diagnóstico. Es desde allí, que la labor no se quedó sumida solo en la determinación de las causas sino en el ordenamiento de la información y en la puesta en marcha de acciones concretas como las mencionadas en el capítulo anterior que redundan no

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

sólo en la productividad empresarial sino de igual manera contribuyen con la calidad de vida de los empleados y colaboradores.

La práctica profesional como experiencia y oportunidad

El desarrollo de mis prácticas profesionales en las Empresas Públicas de Amagá – EPAMA, se convirtió en una de las experiencias más satisfactorias y significativas para mi vida personal y profesional, ya que en estas hice un aporte importante debido a la gestión realizada en la organización y, por el empeño propuesto en todas las actividades que se ejecutaron durante el período de las prácticas. Además de eso, se apoyaron constantemente las áreas de seguridad y salud en el trabajo, recursos humanos y a todas las funciones que este comprendía, siempre tratando de aportar ideas para el mejoramiento éstas en pro de la organización y, sobre todo en términos de la promoción de la seguridad laboral y prevención de accidentes laborales.

En el mismo sentido, como aprendiz profesional en el área de seguridad y salud en el trabajo, las prácticas posibilitan la aprehensión de situaciones y elementos significativos derivados de las funciones o acciones realizadas en la intervención, gracias a la disposición e interés por este proceso formativo, los cuales fueron: poner en práctica todo lo aprendido, capacidad de resolución de problemas, adquisición de nuevos conocimientos, organización, responsabilidad, compromiso y disciplina. Siendo así, uno de los aspectos más significativos del proceso de la práctica profesional, el acompañamiento de los empleados, del grupo de SST, la interlocutora, los jefes de áreas, de la alta gerencia, los asesores de la ARL y, de la alta disposición de los recursos locativos y tecnológicos, pues todo este cuerpo de empleados de la organización son los encargados de fortalecer los conocimientos a través de experiencias, procesos, actividades, lecturas, investigaciones, cuyas herramientas fueron esenciales para el

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

cumplimiento de esta meta profesional y, el objetivo de este trabajo, el cual fue propuesto y a la vez culminado con éxito.

La práctica profesional es una oportunidad de crecimiento personal y laboral, que me visibilizó como un par en EPAMA, donde se respetaron mis opiniones, hubo buen clima laboral, aprendí tolerancia a la presión y, sobre todo la seguridad personal en el entorno laboral, todo ello se convierte en diversos factores relevantes, ventana de oportunidad necesaria para el futuro profesional y el buen manejo de las prácticas de cualquier estudiante. En este orden de ideas, se propiciaron espacios para aportar a la organización, generando conciencia en cuanto a la prevención de accidentes laborales y promoción y autocuidado de todo el personal que se encuentra expuesto a diferentes riesgos como: público, tránsito, biológicos, ergonómicos, psicosociales y mecánicos, disminuyendo considerablemente los índices de accidentalidad, enfermedad general y ausentismo laboral.

Pero estos aprendizajes no son unidireccionales, son mutuos en la medida en que no sólo aprendí sobre diversos factores que intervienen en EPAMA, sino también que los empleados y colaboradores aprenden aspectos básicos que son aplicados en sus oficios y que les permiten mejorar las condiciones de cuidado y protección de su integridad y de su vida como tal. Aquí es necesario indicar que no hubo obstáculos en el proceso de intervención de la práctica, por el contrario se presentó una gran receptividad por parte del personal administrativo y de los empleados y colaboradores de las distintas áreas, para asistir a las actividades programadas y brindar la información requerida en cada uno de los momentos, es decir que, siempre hubo disposición y apertura para recibir el proceso y, comprensión de la importancia del mismo para

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

garantizar la continuidad en la prestación de los servicios y en la operatividad en caso de ausentismo.

Finalmente, podría decir que se hizo una contribución a nivel organizacional, brindando información clave sobre los factores más reincidentes en el ausentismo y la accidentalidad, que permitan a su vez seguir emprendiendo acciones de intervención relacionados con la minimización de los mismos y con la realización de las adecuaciones en las instalaciones, de tal modo que se mejore el bienestar de los empleados y colaboradores en el cumplimiento de sus funciones misionales.

Agradezco así, a esta organización por ser el escenario oportuno de prácticas, por permitirme aplicar y adquirir nuevos conocimientos. EPAMA, es una empresa que busca en toda medida servir con amabilidad, excelencia y pasión, brindando siempre la mejor atención a todos sus usuarios, permitiendo que las prácticas profesionales sirvan como escenario para demostrar y aprender las habilidades adquiridas tanto en la universidad como en las actividades externas, por lo que estas se convierten en un primer acercamiento al mundo laboral, en consecuencia, estas tienen un gran valor de aprendizajes para mi futura profesión.

11 Conclusiones

A continuación, se presentan las principales conclusiones que atienden a los objetivos trazados para este trabajo y expuestos al inicio de este documento. Se logró sistematizar lo aprendido en la práctica profesional a partir de la elaboración de indicadores de ausentismo y accidentalidad, que se obtuvo a partir de listas de chequeo y del registro de la experiencia del aprendizaje, éstos se convierten en una herramienta de control principal a los factores de riesgo asociados a la accidentalidad y ausentismo.

Este trabajo posibilitó recuperar la estrategia metodológica que permitió contar con un registro confiable y acertado, contando con mecanismos de análisis de la realidad empresarial hacia la toma de decisiones, elemento importante desde la normatividad y que a su vez indican los manuales, ya que son elementos fundamentales para el direccionamiento y funcionamiento de una empresa.

Los principales aprendizajes obtenidos en el área de seguridad y salud en el trabajo en las Empresas Públicas de Amagá – EPAMA, se basaron en la ejecución e implementación de plataformas de información de cada uno de los empleados cuyos conocimientos fueron obtenidos mediante la realización de cada uno de las etapas que este contiene. Estas planillas y plataformas de información no están disponibles para los procesos de socialización, ya que son de uso exclusivo de la empresa, pero estuvieron disponibles durante el proceso de intervención en la práctica profesional.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Por último, se resalta la socialización de este proyecto de intervención con todos los empleados de EPAMA, ya que fue una oportunidad de reconocer el proceso, y de exponer los modos en que la empresa puede mejorar los servicios a partir del cumplimiento de la normatividad en materia de SST.

12 Recomendaciones

Centro de practica

Teniendo en cuenta que el alto porcentaje de la población de EPAMA se encuentra muy expuesto a los incidentes o accidentes laborales, se recomienda sensibilizar a los trabajadores sobre el potencial riesgo de accidente en sus puestos de trabajo, de tal modo que se puedan disminuir los accidentes laborales; del mismo modo, será necesario establecer mecanismos de control para procurar que el personal que esté operando goce de una buena condición de salud y a su vez cuente con los respectivos elementos de protección personal.

Por ello, es necesario elaborar informes periódicos para la gerencia y otras áreas interesadas, que den cuenta de las acciones programadas, adelantadas y por ejecutar, analizando el impacto, costo-beneficio y aporte en la generación de hábitos, comportamientos y conductas favorables, que reflejarán mejor productividad empresarial.

Por último, se recomienda mejorar el acompañamiento por parte del coordinador en seguridad y salud en el trabajo, aumentando el número de visitas presenciales a los puestos de trabajo, las cuales se pueden distribuir en un antes, durante y después de finalizar el proceso, lo que posibilita mejorar los informes antes descritos.

Universidad

Que el estudiantado cuente siempre con el mejor acompañamiento de los docentes en su formación ya que el área de seguridad y salud en el trabajo requiere de docentes muy preparados en el tema para así lograr una mayor aceptación en el mundo laboral.

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

Futuros estudiantes

Hoy cumplo uno de mis grandes sueños el cual fue lleno de dificultades incertidumbres momentos en los cuales pensé tirar la toalla pero mi perseverancia fue más fuerte y mi sed de triunfo aun mayor, por eso me enorgullece poder decirle a los estudiantes que inician esta nueva etapa en su vida que si se puede, hoy gracias a Dios puedo decir que me he formado profesionalmente y que tengo la capacidad suficiente para enfrentar un reto mayor y es forjarme como toda una profesional en el ámbito laboral donde tengo la certeza que aplicare cada uno de los conocimientos que a lo largo de esta carrera fui adquiriendo de cada uno de mis docentes.

13 Referencias

- Arregui, Anita. 2018. "Universidad Andina Simón Bolívar El Ausentismo Laboral. Caso: 'Área Call Center Institución Financiera Privada Del Ecuador.'" Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Carrillo, José Ricardo. 2011. "Mejoramiento Del Clima Organizacional Para Disminuir Accidentes y Ausentismo, Relacionados Con El Estrés Laboral." Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Consultor Salud. 2014. "Seguridad Social Integral. Decreto 1443 Del 31 de Julio de 2014." *Consultorsalud.Com*. Retrieved March 14, 2021 (<https://consultorsalud.com/seguridad-social-integral-decreto-1443-del-31-julio-de-2014/>).
- Decreto 614 de 1984, 14 de marzo, *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Diario Oficial No. 36.561, del 14 de Marzo de 84.
- Decreto 1443 de 2014, 31 de julio, *por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Ministerio del trabajo, Diario Oficial No. 49.229 de 31 de julio de 2014
- Decreto 1072 de 2015, 26 de mayo, *por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Presidencia de la República.
- Díaz Vera, M., and L. Palechor. 2017. "Diagnóstico y Propuesta de Mejora Al Proceso : " Obtención y Análisis de Indicadores de Ausentismo Laboral " , de Una Empresa Del Sector Salud Que Se Encuentra Ubicada Al Suroccidente de Colombia." Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
- Escudero, Irina del Rosario, and Amaury Muñoz. 2018. "Análisis de La Accidentalidad Laboral En Colaboradores de Una Institución de Educación Superior Para El Diseño de Un Analysis

INDICADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD

of Labor Accidents in Collaborators of a Higher Education Institution for the Design of a Health Care Program - Cartagena 2018 An.” *Libre Empresa* 15(2):119–35.

Ferreira Junior, Roberto Rodney, and Adelino Paulo Porto. 2018. “La Calidad de Vida En El Trabajo y El Ausentismo Como Indicadores de Resultado de Gestión Hospitalaria.” *Ciencias Administrativas* (11):015.

Martínez-López, Elkin, and Juan Saldarriaga-Franco. 2008. “Inactividad Física y Ausentismo En El Ámbito Laboral.” *Revista de Salud Pública* 10(2):227–38.

Mira Bustamante, Jorge Alberto, and Nini Johana Garcia Castañeda. 2018. “Ausentismo Laboral y Su Costo Económico En Una Empresa Social Del Estado Del Nordeste Antioqueño, Enero 2017 a Octubre Del Año 2018.” Universidad de Antioquia.

Pérez Chuquillanqui, Daysi Daymmler, and Melanio Estela Llatas. 2019. “Accidentes de Trabajo y Ausentismo Laboral En Una Empresa Minera Metalúrgica La Oroya 2015-2017.” Universidad Nacional del Callao.

Resolución 0916 de 2016, 11 de julio de 2017, *por la cual se modifica el reglamento de higiene y seguridad industrial, se establecen responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones.* Instituto Nacional de Salud.

Resolución 0312 de 2019, 13 de febrero, *por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.* Ministerio del trabajo.

Riaño-Casallas, Martha Isabel, Eduardo Hoyos Navarrete, and Ivonne Valero Pacheco. 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 & Trabajo* 18(55):68–72.

Stella, Gloria, and Londoño Hernández. 2017. “Ausentismo Laboral En El Personal Del Área Médica En Una.” Universidad Libre de Colombia.