



Estrategias para la creación de entornos de trabajo seguro que disminuyen el ausentismo y aumentan la productividad en el sector manufactura en Bogotá.

Bayron Arrieta Jiménez
Emilsen Sánchez Gutiérrez
Juan Luis Guerra Peralta

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo
Mayo, 2023

Estrategias para la creación de entornos de trabajo seguro que disminuyen el ausentismo y aumentan la productividad en el sector manufactura en Bogotá.

Bayron Arrieta Jiménez
Emilsen Sánchez Gutiérrez
Juan Luis Guerra Peralta

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)
Rocío Del Pilar Rojas Rocha
Abogada, Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo
Mayo, 2023

Dedicatoria

A nuestras familias, padres, hijos, hijas, quienes son nuestra motivación de vida, de constancia, perseverancia por alcanzar nuestros proyectos. Quienes con su presencia, apoyo, consejos y amor incondicional nos confortan cada día para ser mejores personas.

Nos enseñan, alegran, nos permiten vivir experiencias que nos forman como personas, en una sociedad donde deben prevalecer los valores como modelo de interacción en las relaciones con nosotros mismos, con nuestros pares y con el entorno.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por la vida, por las experiencias y aprendizajes, a nuestras familias que con su amor nos confortan, nos acompañan, apoyan y nos motivan en la consecución de proyectos.

Agradecemos a la tutora que desde su dedicación y saber orienta, escucha, retroalimenta la investigación para su construcción. A cada uno de los docentes que nos acompañaron en este camino de aprendizaje de la Especialización de Gerencia de Riesgos Laborales y SG-SST aportando sus conocimientos y experiencias para lograr de nosotros profesionales íntegros y competitivos.

Al grupo de trabajo, compañeros que con su compromiso realizaron sus aportes para la elaboración colectiva de la investigación.

Contenido

| | |
|--|----|
| Contenido..... | 5 |
| RESUMEN EJECUTIVO..... | 8 |
| INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| 1. PROBLEMA..... | 12 |
| 1.1. Descripción del problema..... | 12 |
| 1.2. Pregunta de investigación..... | 14 |
| 2. OBJETIVOS..... | 14 |
| 2.1. Objetivo general..... | 14 |
| 2.2. Objetivos específicos..... | 14 |
| 3. JUSTIFICACIÓN..... | 15 |
| 4. MARCO DE REFERENCIA..... | 17 |
| 4.1. Marco teórico..... | 17 |
| 4.2. Marco legal..... | 20 |
| 5. Metodología..... | 22 |
| 5.1. Enfoque y alcance de la investigación..... | 22 |
| 5.2. Descripción de la estrategia de búsqueda..... | 22 |
| 5.3. Instrumentos..... | 24 |
| 5.4. Procedimientos..... | 25 |
| 5.5. Análisis de información..... | 26 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 5.6. Consideraciones éticas | 27 |
| 6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 27 |
| 7. CONCLUSIONES | 43 |
| 8. RECOMENDACIONES..... | 46 |
| 9. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA | 48 |

LISTA DE ILUSTRACIONES

| | |
|---|----|
| Ilustración 1. Diagrama de ausentismo laboral..... | 30 |
| Ilustración 2. Ausentismo laboral en el sector manufactura. | 31 |
| Ilustración 3. Diagrama de productividad..... | 32 |
| Ilustración 4. Porcentaje de accidentes reportados por número de trabajadores | 34 |
| Ilustración 5. Reporte de accidentes riesgo I. | 34 |
| Ilustración 6. Accidentes reportados riesgo II. | 35 |
| Ilustración 7. Accidentes reportados riesgo III. | 36 |
| Ilustración 8. Accidentes reportados riesgo IV..... | 37 |
| Ilustración 9. Accidentes reportados riesgo V. | 38 |
| Ilustración 10. Diagrama entorno seguro..... | 41 |
| Ilustración 11. Estrategias de entorno seguro, | 42 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Reportes de accidentes de trabajo en el sector manufactura..... | 32 |
| Tabla 2. Porcentaje de accidentes reportados por número de trabajadores. | 33 |
| Tabla 3. Reporte de accidentes riesgo I | 34 |
| Tabla 4. Accidentes reportados riesgo II..... | 35 |
| Tabla 5. Accidentes reportados riesgo III. | 36 |
| Tabla 6. Accidentes reportados riesgo IV..... | 37 |
| Tabla 7. Accidentes reportados riesgo V. | 38 |

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación es de tipo documental y propone dar respuesta al planteamiento ¿Qué estrategias favorecen la creación de entornos de trabajo seguros que contribuyan a disminuir el ausentismo y con ello, aumentar la productividad en el sector manufactura en Bogotá? Interés que surge dada las estadísticas por incapacidades reportadas en Cali, Antioquia y específicamente en Bogotá en el sector manufactura según informe 2022 de Fasecolda.

Desde la óptica de la investigación el objetivo planteado es Proponer estrategias que favorecen la creación de entornos de trabajo seguros que contribuyan a disminuir el ausentismo y con ello aumentar la productividad en el sector manufactura en Bogotá. De esta manera, la investigación se traza mediante un ejercicio de revisión bibliográfica en información relacionada con estrategias, entornos seguros, ausentismo y el impacto que genera en la productividad del sector manufacturero en la ciudad de Bogotá.

En respuesta a esta realidad se proponen crear escenarios seguros a partir de la estrategia de fortalecimiento de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, para su efectiva implementación, en el marco de la prevención y promoción del cuidado de la salud. Donde se resalta el rol de los directivos quienes son referentes de la connotación que implica la seguridad en la actividad laboral y con ello la salud y vida de los trabajadores; también la alta gerencia, quien facilita las estrategias, medios, recursos y herramientas para implementar los programas de seguridad y salud en el trabajo y los colaboradores quienes son corresponsables y activos en el proceso.

En último lugar, en el contexto del SG SST se sugiere que las organizaciones destinen más recursos y atención dentro de las empresas a la construcción y conservación de una cultura y clima organizacional adecuadas como medio costo beneficio, para incrementar la productividad de cada empleado mejorando las capacidades empresariales en un entorno competitivo.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el colaborador ha dejado de ser un recurso más de las organizaciones y ha pasado ocupar un lugar protagónico de la misma, donde muchos beneficios o perjuicios son desprendidos del producto o servicio final consecuencia de la intervención del capital humano. A pesar de lo anterior, según diferentes fuentes estadísticas de información como Fasecolda en Colombia entre otras, no se han logrado los suficientes avances y rigurosidad en el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo por parte de la alta gerencia en cuanto a la importancia que representa el bienestar en las personas, creando ambientes seguros, productivos, competitivos y sostenibles.

Por lo anterior, se requiere una mayor disposición en gestión en términos de seguridad y salud en trabajo que contribuyan a fomentar medidas de sensibilización, promoción, protección y atención integral en la garantía de los colaboradores no solo de entornos laborales seguros y sanos, sino de medidas sanitarias ajustadas a parámetros de salud y seguridad entre otros.

El tema elegido para esta investigación son las propuestas de estrategias para la creación de entornos de trabajo seguros con el objeto de disminuir el ausentismo y aumentar la productividad en el sector manufacturero en la ciudad de Bogotá, para entender el impacto que puede generar un entorno saludable o seguro en una compañía se identificaran variables tales como Seguridad y salud en el trabajo, productividad y ausentismo donde vale la pena mencionar la postura de la OIT en su objetivo principal como lo es el promover los derechos laborales y fomentar oportunidades de trabajo decente.

La OIT ha establecido que la seguridad y salud en el trabajo es clave para el logro de un desarrollo sostenible y pueden obtenerse considerables beneficios para la SST, si se aplican entornos laborales saludables en pro de prevenir daños derivados del trabajo y así, prestar un

mejor apoyo a la salud y el bienestar de los trabajadores. Tanto así, que es un objetivo de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible que cita “garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, así como también promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, para el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (OIT, 2019)

El autor Efraín Butron (2018) afirma que: “Existen muchos factores que contribuyen al bienestar físico y mental de los trabajadores; el entorno laboral influye en la salud y ambientes que favorecen el sentimiento de inclusión social, identidad, sentido de pertenencia, estatus, oportunidades de desarrollo y una mayor confianza en cuanto a la sensación de que los directivos se preocupan por el bienestar de su recurso humano. Cuando las organizaciones no tienen en cuenta la salud física, mental y la seguridad de su recurso humano, los efectos negativos se traducen en un deficiente rendimiento afectando la productividad, aumentando el presentismo (trabajadores que están en el sitio de trabajo, pero no trabajan con eficiencia), y en muchos casos un mayor índice de accidentes y lesiones entre otros.”

El Sector manufacturero en Colombia y en Bogotá han sido ajenos a ellos, Según el informe del año 2022 presentado por la Federación de aseguradores colombianos FASECOLDA, en Bogotá el sector manufactura es uno de los que presenta índices superiores por ausentismo de incapacidades temporales generadas durante los años 2010 y 2021, he allí la necesidad de que la Productividad sea un proceso integral donde la promoción y el desarrollo de entornos seguros como el fortalecimiento de la ergonomía en los puestos de trabajo como acción preventiva, también la conciencia de actividad física constante, alimentación sana, reducción o eliminación de hábitos nocivos, entre otros permitirían minimizar el ausentismos, presentimos, y las incapacidades. Los colaboradores cuando trabajan en entornos seguros y saludables les permite

desarrollarse y crecer, alcanzar la satisfacción de todas sus necesidades y eso trae en contraprestación el compromiso y desarrollo de procesos con calidad y resultados palpables en productividad sostenible.

La presente investigación se plantea realizar a través de una amplia revisión documental de carácter teórica y experiencial en diferentes bases de datos que permitan analizar las diferentes fuentes de información sobre el tema objeto de la presente monografía, siendo más específicos dicha revisión bibliográfica, tiene como propósito correlacionar de manera directa los entornos de trabajo seguro, el impacto en la disminución del ausentismo y el aumento de la productividad en el sector manufactura en Bogotá, con el fin generar estrategias de armonía entre los temas mencionados y así mismo, lograr que la alta gerencia en coordinación con el área dirección de capital humano alcancen los objetivos de la organización.

Estas estrategias de creación de entornos de trabajo seguro se pretenden que sean aplicadas por la alta gerencia, dirección de capital humano y el área administrativa dando respuesta a escenarios seguros para el desarrollo de las funciones del colaborador; identificando, evaluando situaciones de peligro, riesgo que afecten el individuo y que permitan mitigar, controlar y lograr la efectiva implementación del SG-SST, permitiendo la realización de ajustes, planes y acciones para corregir el problema que genera el fenómeno del ausentismo laboral, de esta manera mejoraría los rendimientos de individuales y colectivos de una compañía.

1. PROBLEMA

1.1.Descripción del problema

El trabajo es un derecho reglamentado y amparado bajo la Constitución Política, sobre el cual se establecen normas para su ejercicio en escenarios que garanticen la seguridad integral para el trabajador; una de estas normas hace referencia al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) que se debe implementar en todas las empresas, avalado por el decreto 1072 del 2015, el cual trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores con el objeto de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1072, 2015)

En este sentido, el objetivo es dar respuesta a escenarios seguros para el desarrollo de las actividades asignadas al trabajador; identificando, evaluando situaciones de peligro, riesgo que afecten al trabajador y que permitan mitigar, controlar y lograr la efectiva implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Bajo esta perspectiva se retoma el informe de la OIT sobre el panorama actual de seguridad en las empresas que entregó el Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Consejo Colombiano de Seguridad - CCS, donde se evidencia un incremento en la siniestralidad laboral para el primer semestre del año. Se presentaron 32.621 accidentes de trabajo más que en el mismo periodo del 2020. De igual forma, el número de casos de enfermedad laboral registró un incremento en 23.888 eventos entre enero y junio de 2021. Por su parte, en las muertes asociadas a causas laborales, el crecimiento se dio en 104 fallecimientos. (Consejo Colombiano de Seguridad - CCS 2021).

Puede llegar a ser natural que, frente a la reactivación económica, se presente una mayor exposición a los peligros en el trabajo. No obstante, son más de 50.000 personas que se vieron afectadas de una u otra manera en su ejercicio laboral y, lamentablemente, son 104 vidas perdidas por causas que podríamos considerar 100 % prevenibles”. En consideración, frente a las estadísticas presentes se hace necesario establecer mecanismos que permitan fortalecer las acciones dirigidas a minimizar la accidentalidad, enfermedad y con ello, el ausentismo que se presenta y refleja en el SG SST. (Consejo Colombiano de Seguridad - CCS 2021). De acuerdo con lo mencionado es pertinente retomar información presentada por FASECOLDA sobre el ausentismo entre 2010 y 2021 se han incapacitado más de 5,5 millones de trabajadores colombianos, es decir que, en promedio, 450.000 trabajadores por año. Bogotá Antioquia y Cali son las ciudades con mayor registro de incapacidades temporales. La distribución de casos por sector la lideran los servicios sociales y de salud (19%), seguido por el inmobiliario (15%), la industria manufacturera (15%), la construcción (10%) y agricultura, ganadería y caza (10%). (Fasecolda. 2022)

Frente al panorama descrito surge el planteamiento. ¿Qué estrategias favorecen la creación de entornos de trabajo seguros que contribuyan a disminuir el ausentismo y con ello aumentar la productividad en el sector manufactura en Bogotá?

Lo anterior se centra en la importancia de garantizar la seguridad y salud del trabajador en todos los espacios en los cuales está inmerso en el desarrollo de su actividad laboral y que influyen en su estado físico, emocional y por ende permiten realizar sus actividades con mayor disposición, atención y evitan traumatismo en las empresas por las ausencias presentadas, continuidad de prestación de los servicios y productividad.

1.2.Pregunta de investigación

¿Qué estrategias favorecen la creación de entornos de trabajo seguros que contribuyan a disminuir el ausentismo y con ello aumentar la productividad en el sector manufactura en Bogotá?

2. OBJETIVOS

2.1.Objetivo general

Proponer estrategias que favorecen la creación de entornos de trabajo seguros que contribuyan a disminuir el ausentismo y con ello aumentar la productividad en el sector manufactura en Bogotá.

2.2.Objetivos específicos

- Identificar de manera general los requisitos mínimos de cumplimiento y las normas que se dictan para la implementación del SG SST en el sector manufactura, mediante la revisión de fuentes del marco legal vigente.
- Recopilar información sobre las estadísticas de ausentismo, sus causas y la afectación en la productividad, a partir de la consulta de bases de datos de las entidades competentes en el tema.
- Extraer información de la literatura sobre la creación de los entornos de trabajo seguro, en materia del SG –SST en Colombia.

3. JUSTIFICACIÓN

Cuando se sumerge dentro del mundo de la seguridad y salud en el trabajo, se encuentran distintos componentes que requieren de especial atención en la medida que se aplica la evaluación de los estándares mínimos que la normativa establece. El cumplimiento de la normativa y el compromiso de los responsables de ejecutar un sistema de seguridad y salud en el trabajo son la principal garantía que se le ofrece a los colaboradores de una empresa para salvaguardar su integridad en su sitio en donde desarrollan sus labores.

A menudo se encuentran operaciones las cuales requieren de especial atención y donde las fallencias son apreciables con facilidad, esto requiere del acompañamiento y de la revisión a las condiciones en las que el colaborador desempeña sus labores. Es importante que cada operación sea un campo seguro para quienes desarrollan actividades en esos espacios y en este sentido se deben implementar medidas preventivas, correctivas y de mejora para lograr armonizar la operación con las condiciones seguras de los colaboradores.

El ausentismo laboral por accidentalidad o por enfermedad mantiene cifras considerables en el país, esto sin mencionar que empresas que cuentan con SGSST y que garantizan las condiciones laborales seguras de sus colaboradores no se encuentran exentas de sufrir fatalidades dentro de sus operaciones por la fatiga, cansancio, estrés y otros factores que representan la no disponibilidad de un espacio seguro y conforme a lo que la ley establece, lo cual repercute directamente a la productividad y a la salud de cada colaborador.

En la industria manufacturera en el país, es recurrente enfrentarse a situaciones no deseadas por accidentes y enfermedades de origen laboral, ya que está presente en riesgo de ocurrencia de alguna de estas situaciones al realizar las actividades correspondientes al sector productivo, estas lesiones pueden ser de tipo físicas o psicológicas y en algunos casos se puede

presentar la muerte. Por tal motivo, es importante caracterizar los riesgos asociados a la actividad a desempeñar, considerando las estadísticas de los acontecimientos del mismo sector productivo económico y en este sentido identificar y analizar los riesgos y peligros a los que cada colaborador se encuentra expuesto en su entorno laboral.

En este sentido es necesario implementar medidas o estrategias que favorezcan la creación de entornos de trabajo seguros que contribuyan a disminuir el ausentismo, teniendo como objetivo aumentar la productividad de la empresa, garantizar la protección de los colaboradores y poner en marcha mecanismos que aseguren el correcto desarrollo de las actividades. Es importante tener en cuenta que todos estos puntos se logran después de

una correcta identificación y evaluación de riesgos, amenazas y peligros, así como también se debe identificar la normativa aplicable a estos factores y la asociada a cada componente que corresponda a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es significativo recalcar que esta investigación aporta conocimientos compilados de distintas investigaciones relacionadas a los entornos seguros y saludables que componen el área de la seguridad y salud en el trabajo, el cual nace de las iniciativas que la especialización en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo de la UNIMINUTO brinda a los estudiantes y a su contenido académico. En este sentido, se hace necesario ampliar los aportes que anteriormente se hayan realizado y que sea la comunidad académica quien reciba el contenido que en esta investigación se consigna.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1.Marco teórico

En Colombia y en general a nivel mundial han surgido estudios que respaldan la importancia de las organizaciones saludables y su relación directa con la productividad como consecuencia de un constante desarrollo empresarial. Prueba de ello, es que las organizaciones cada día se incentivan a realizar un análisis de los procesos intangibles en la gestión del talento humano, aspectos que llevan a investigar más a fondo los programas planeados, estructurados e implementados en búsqueda de estilos laborales saludables, lo cual hace un aporte significativo a la productividad, motivación personal y calidad de vida en general al individuo.

Los conceptos de trabajo seguro y saludable han sido modificados y los términos utilizados han presentado características novedosas con las que se busca garantizar las condiciones seguras de trabajo de los colaboradores de las empresas, teniendo en cuenta que anteriormente el enfoque era el de evitar accidentes laborales y que los espacios laborales se mantuvieran en condiciones seguras, en la actualidad encontramos la incorporación de temas como estilos de vida saludable, prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, también encontramos que el papel importante del ambiente de laboral y el manejo del estrés y otros factores del entorno que repercuten en la dinámica del trabajo y que puedan tener efectos en la salud (Mexico, 2022).

El concepto de trabajo seguro y saludable ha avanzado de manera importante desde el contexto del limitado ambiente físico (riesgos físicos, químicos, biológicos, y ergonómicos) de finales de los años ochenta, para incluir ahora, la perspectiva de los estudios de vida saludables que incluye a la persona como un ser integral, considerando los factores psicosociales relacionados con cultura y organización del trabajo y las competencias del saber ser (actitud) que

permite establecer y mantener adecuadas relaciones interpersonales en su vida y a lo largo de ella.(3).

Al momento de hacer mención del entorno laboral seguro y saludable se hace referencia a los centros de trabajo donde las condiciones laborales buscan alcanzar el bienestar de los colaboradores, en este sentido se busca no solo que los espacios de trabajo sean seguros, sino que las relaciones interpersonales, la salud mental, el entorno social y todos los factores externos puedan armonizar al colaborador con su sitio de trabajo (URREGO ANGEL, 2016)

Es correcto afirmar que un entorno laboral seguro y saludable logra que los colaboradores se sientan seguros y con garantías saludables y del mismo modo esto se encuentra relacionado a la productividad, la motivación y la satisfacción en el centro de trabajo, ya que el aporte a la calidad de vida personal y laboral se ven reflejados en la comodidad y compromiso del colaborador.

De esta forma, algunos principios que promulgan la salud en el lugar de trabajo que se encuentran inmersas dentro de las políticas y actividades que se desempeñan dentro de las empresas, el compromiso de los empleadores en esta etapa juega un papel importante debido a que se debe tener en cuenta el aumento en el control sobre la salud de los trabajadores, el principal aporte es que por medio de este principio aumenta la productividad y la competitividad de las organizaciones. La participación de los colaboradores a través de los comités empodera y brinda mayor seguridad a los integrantes de las organizaciones y la facilidad para adaptarse al cambio con mucha mayor facilidad y que la cultura de promoción y protección a la salud sea mayor (MINSALUD, 2016)

Para involucrar estrategias que vayan dirigidas a mejorar la salud, la seguridad y el entorno saludable de una organización se hace necesario que las estrategias a implementar deben tener implícita la respuesta a motivaciones que llevaron a su creación y que a su vez estén asociados a todos los procesos productivos sin variar su dinámica productiva. Es importante que la organización invierta en la calidad de vida laboral de los colaboradores, así como en su bienestar social, familiar y empresarial, cumpliendo con la normativa requerida que busca garantizar la protección de sus intereses y la de los colaboradores de la organización (Álzate Pérez & Ospina Montoya).

De acuerdo con la Oficina Regional Pacífico Oeste de la OMS, desde el punto de vista estratégico, las organizaciones saludables constituyen un espacio laboral en donde se ha definido, la visión de la salud ocupacional para la comunidad de trabajadores de una organización, con el fin de lograr adecuadas condiciones psicológicas, de seguridad industrial y físicas que mantengan y promuevan su calidad de vida, para el bienestar de todos (4)

Según el último informe de Productividad Total de los Factores (PTF) realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el análisis correspondiente al año 2021, se evidenció que el sector de mayor crecimiento y que mayor aumento presentó en cuanto al aporte de la productividad del país fue la industria manufacturera (PORTAFOLIO, 2022) Siendo este sector uno de los de mayor crecimiento en el país, contará con una mayor generación de empleo y por lo tanto, si no se cumple con adecuada implementación del SG-SST aumentan las probabilidades de accidentalidad, ya que el sector manufacturero tiende a tener mayor prevalencia en riesgos biomecánicos, eso quiere decir que las patologías que se generan en su mayoría tiene afectaciones en músculos, huesos, tendones y nervios (Zambrano S, 2013)

Es importante evidenciar que de acuerdo a FASECOLDA, el estudio del ausentismo laboral por causa de enfermedades laborales, mide la acción que el país le da a la seguridad y salud en el trabajo este es un fenómeno que se da en cualquier tipo de actividad económica, tratándose del tema que nos atañe el sector manufacturero en el año 2012 con mayor prevalencia de enfermedades laborales en el país, ocupando el 20.1% de las enfermedades laborales totales de los sectores incluyendo el de actividad inmobiliaria, agrícola, ganadero y de caza.

4.2.Marco legal

El marco legal de la presente investigación retoma las normas que reglamentan la seguridad y salud en el trabajo, a nivel nacional e internacional; en lo internacional los convenios de la OIT, 187 de 2006 que promueve la cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud a partir de las políticas que se establezcan sobre el tema en mención y el convenio 161 de 1985, donde se le asigna a la empresa funciones preventivas en materia de salud para promover estilos y entornos de trabajo saludables. También la norma ISO 45001 del 2018, que enfatiza sobre el ambiente seguro para las personas en los lugares de trabajo, al “mitigar cualquier factor dañino o que suponga un riesgo para el bienestar físico y mental de los trabajadores”. (ISO 45001. 2018), compendios que desde lo internacional fundamentan la presente investigación.

En Colombia, se toma como referencia la Constitución Política de 1991 artículo 25, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución política de Colombia. 1991). En consideración corresponde al estado garantizar las condiciones para el ejercicio de este derecho fundamental para las personas, avalado por normas

establecidas que para el caso de la investigación se concentran en la seguridad y salud en el trabajo, como son:

Ley 1562 de 2012, sobre el Sistema general de riesgos con disposiciones definidas para “prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (Ley 1562. 2012). Define la salud ocupacional y su objetivo el cual es “mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Ley 1562. 2012) y el programa de salud ocupacional entendido como el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dirigido a “anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”. (Ley 1562. 2012)

Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, con el compilado de normas existentes reglamentadas en lo laboral, el cual establece el lineamiento para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo, dicta las disposiciones generales en riesgos laborales, afiliación a la ARL, accidentes de trabajo, enfermedad laboral con muerte del trabajador, reportes y acciones a seguir en caso de presentarse estas condiciones; Bajo este evento le asigna la competencia al empleador para desarrollar las acciones y programas de prevención y promoción que se detecten de acuerdo a los eventos que se presenten en cada empresa.

De esta manera se retoma la normativa nacional e internacional que acoge al trabajador para velar por su protección, se crean medidas para la intervención y atención de riesgos originados en la actividad laboral, en un marco que exige su cumplimiento y sanciona las medidas que no se acojan por el incumplimiento de la implementación del SG SST, multas que

se determinan según el tamaño de la empresa y por conceptos como el no reporte de accidente laboral y el incumplimiento en caso de presentarse accidente mortal, ratificado en norma actualizada decreto 2642 de 2022.

Elementos que según el tema de investigación determinan la seguridad del entorno laboral, permiten la consecución de las actividades desde la mirada de los factores externos que influyen y afectan a la persona en el ejercicio de sus funciones, hasta la parte personal de propender por el bienestar y salud del trabajador en entornos laborales seguros.

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

La presente investigación se plantea como ejercicio de revisión bibliográfica de carácter teórico, tipo de estudio documental “información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiendo por éstos todo material al que se puede acudir como fuente de referencia, sin que altere su naturaleza o sentido, los cuales aportan información o dan testimonio de una realidad o acontecimiento” (Bernal 2010). Conllevando de esta manera al análisis de fuentes de información sobre el tema objeto de la presente monografía.

El alcance del estudio se centra en el sector manufactura de Bogotá y el entorno de trabajo seguro como medio para la disminución del ausentismo y aumento de la productividad.

5.2. Descripción de la estrategia de búsqueda

La búsqueda se realiza a través de dos formas; una de tipo virtual, que se enfoca con base de datos como Scielo, Google Académico y el repositorio de la UNIMINUTO, entre artículos científicos, trabajos de grado, artículos de revista entre otros y por otro lado, en la búsqueda documental en libros que aporta como referencia. Teniendo en cuenta la metodología de

búsqueda recomendada en distintos textos, se utiliza la unión de distintos caracteres que nos llevan a encontrar de forma más precisa la información solicitada. En estos casos utilizamos caracteres especiales como lo son comillas, guiones y palabras especiales.

Algunas palabras y composición de palabras fueron clave para dar avance en esta investigación, estas fueron algunas variables utilizadas para la búsqueda de información:

- Entorno
- Entorno seguro
- Estrategias entornos seguro
- Seguridad y salud en el trabajo
- Ausentismo
- Productividad
- Variables sociodemográficas
- Variables cuantitativas
- Variables cualitativas
- Variable independiente
- Variables dependientes

En este sentido se usan las comillas (“) para encontrar el texto más exacto, estos son algunos ejemplos: **“entorno”**, **“entorno saludable”**, **“seguridad y salud en el trabajo”**. De esta forma la información encontrada es precisa para alimentar el contenido de esta investigación. Se usa **“OR”** para indicarle a las plataformas la búsqueda de similitudes o

sinónimos de algunos términos como, por ejemplo: **“entorno de trabajo” OR “entorno laboral”, “Salud ocupacional” OR “seguridad y salud en el trabajo”**.

Asimismo, se avanza en la búsqueda de información y se utiliza el término **“AND”** para ampliar la información encontrada y que permite encontrar otra terminología similar a la que se busca inicialmente. Para delimitar más la información se utiliza el término **“SITE”** que hace referencia al país de interés para encontrar información, por ejemplo, para buscar acerca de los entornos saludables en Colombia: **(SITE: Col “Entorno saludable”)**.

Para buscar hechos ocurridos durante un determinado periodo de tiempo, se añadieron las fechas de inicio y final separadas por puntos suspensivos. Por ejemplo: **entorno saludable 2015...2023**

Para buscar un documento PDF, se utiliza el operador filetype, éste permite encontrar mejores Ejemplos: **“entorno saludable” filetype: Pdf**. El principal buscador utilizado para encontrar documentos y permitir continuar con la compilación es **Google Académico**. En esta plataforma se puede localizar libros, documentos, tesis, resúmenes, artículos científicos, material de editoriales de múltiples disciplinas: ciencias, literatura, geografía, etc.

5.3.Instrumentos

Para el registro de la información se establece la implementación de la matriz de revisión bibliográfica, como estrategia para recopilar información retomada de fuentes como publicaciones tanto de artículos y revistas, libros, trabajos académicos, para ser plasmados en medio digital por medio de la herramienta Excel. Con el fin de Organizar el proceso de búsqueda, para su agrupación, almacenamiento y consulta en el momento que se requiere, para lo cual se establecen las siguientes variables:

Título: Se describe el título de la obra consultada

Autor: Citación del autor de la obra consultada para su búsqueda y referenciación de la consulta

Año: Fecha de producción de la publicación

Editorial o fuente de consulta: Descripción de la fuente de la fuente de consulta

Variables: Se identifican las variables que aportan para la tabulación y registro de resultado y análisis de la información

Objetivo: Registro del objetivo propuesto en la investigación consultada

Conclusión: Información de argumentos finales a los cuales conduce el texto, estudio o publicación objeto de indagación.

Observación: Se registra el aporte que hace la revisión bibliográfica al tema objeto de investigación.

Estrategia entorno seguro: Se retoma información del tema objeto de la investigación

Ausentismo: Selección de información del tema objeto de la investigación

Productividad: Registro de información del tema objeto de la investigación

5.4.Procedimientos.

El instrumento de recolección de información implementado para la investigación, se consolida teniendo en cuenta las siguientes fases:

Elaboración de la ficha de revisión bibliográfica: Se propone implementar este recurso a partir de un listado de datos que recopilen la información de las consultas teóricas realizadas como fuentes de información.

Validación de la ficha de revisión bibliográfica: Se verifica que la ficha establecida contenga todos los datos que hagan posible la organización, clasificación, análisis, referenciación, registro de datos que fundamenten la investigación.

Búsqueda en las bases de datos: A partir de la estrategia de búsqueda planteada se ubican los textos requeridos, según las bases de datos seleccionadas descritas en ella (la estrategia de indagación).

Lectura textos que se encuentren: Estudio y compilación de textos consultados para la investigación

Diligenciamiento de la matriz de revisión bibliográfica: Posterior a la revisión y selección de los textos se hace el registro dando respuesta a cada una de las variables establecidas en el formato de la matriz bibliográfica.

Análisis documentación recolectada: De la información clasificada se realiza el análisis detallado de los estudios y aportes que fundamenten la presente investigación

5.5. Análisis de información.

Para el análisis de la información se toma como herramienta el programa de Excel, el cual ofrece una alta variedad de componentes que permiten realizar diagramas, gráficas y los distintos análisis cualitativos que se tendrán en cuenta en la investigación. La información compilada se relacionará en una hoja de cálculo de Excel, que tendrá los datos más relevantes de la bibliografía, completa como lo son autores, títulos de los libros, año de publicación, fuente de consulta y los comentarios que nos indicarán la utilidad de cada referencia consultada.

Adicionalmente, por medio de gráficas se analizará qué variable contó con una cantidad mayor de material bibliográfico, esto con el propósito de aportar un documento extra a los estudios e investigaciones realizados anteriormente. Los gráficos y los diagramas nos mostrarán

un panorama de la forma y los porcentajes de las variables más usadas que conforman la estructura del documento.

En este sentido se usan las herramientas que aportan una fácil interpretación, programas de licencia libre, herramientas que facilitan el análisis cualitativo y cuantitativo.

5.6.Consideraciones éticas

Dando cumplimiento a la ley 23 de 1982, el estudio desarrollado respeta los derechos de autor, reconoce y da estricto cumplimiento a las normas APA establecidas para la producción de trabajos académicos. A la vez, la investigación se presenta en beneficio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, de los estudiantes y todo aquel que pueda tener acceso a la investigación, como también para beneficio propio, como requisito para optar título de posgrado, con el cual no se atenta contra la integridad, ni derechos de los autores u otras personas que puedan intervenir.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Conforme a la aplicación del instrumento de recolección de información, a continuación, se realiza la descripción de los resultados obtenidos y la discusión planteada en torno a ellos y entendiendo que para la industria manufacturera es indispensable la relación que existe del colaborador con las maquinas, equipos y herramientas, lo que aumenta las probabilidades de accidentes de trabajo como cortes, golpes, atrapamientos, amputaciones y hasta la muerte (Hoyos Cardenas & Rodriguez Garcia, 2021). Los accidentes laborales asociados al sector manufactura son:

- Las caídas a nivel
- Pisadas

- Choques o golpes con objetos
- Sobrepeso muscular asociado a manipulación de cargas
- Caída de objetos
- Contacto con herramientas y objetos cortopunzantes
- Atrapamiento
- Lesión por accidente de tránsito
- Exposición a contacto con sustancias químicas y radioactivas
- Biológico
- Postura forzada o movimientos bruscos y/o fallido de un grupo osteomuscular
- Traumas por proyección de partículas
- Exposición a contacto con temperaturas extremas
- Caída de altura
- Lesión por violencia
- Lesión en accidente deportivo
- Exposición o contacto con electricidad
- Lesión por actividades recreativas y culturales
- Exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes
- Intoxicación alimentaria

El camino del éxito para esta investigación va de la mano con el cumplimiento de los objetivos propuestos, por tal motivo encontramos que para el cumplimiento del objetivo específico número 1, se encontró un trabajo de investigación denominado “INCIDENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LAS VARIABLES CLIMA LABORAL, ACCIDENTALIDAD Y RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CALZADO” las cuales pertenecen al sector manufacturero, dentro del que se exponen los beneficios de la implementación de un SG-SST, ligado a lo que dispone la resolución 0312 de

2019 la cual establece los estándares mínimos para la implementación de un Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

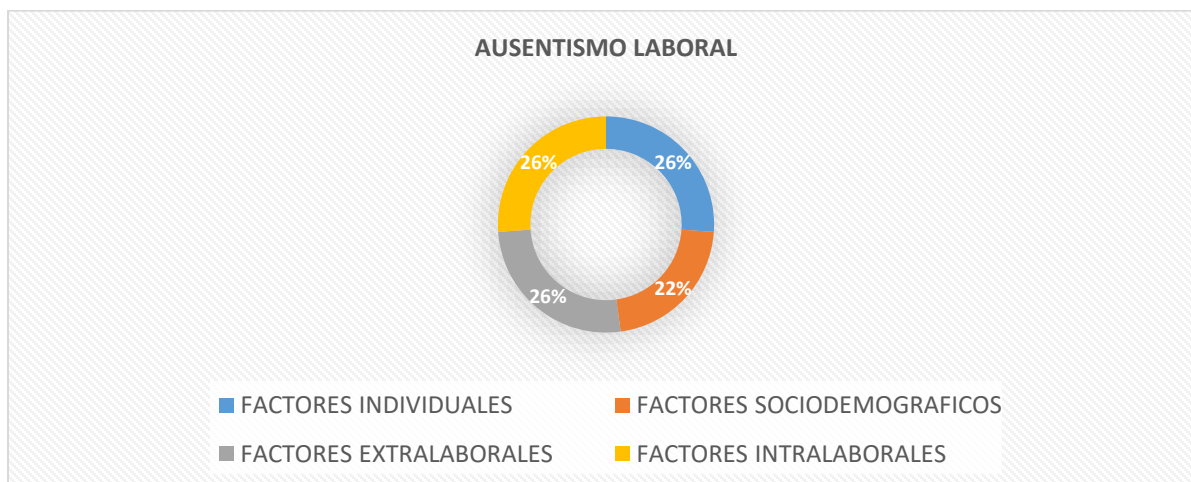
Dando cumplimiento al objetivo específico número 2, se centra el análisis sobre 14 consultas discriminadas 10 para ausentismo y 4 para productividad, que se abordan utilizando la compilación de datos estadísticos reportados en las entidades encargadas de atender y gestionar los accidentes, incidentes y el reporte de incapacidades en el país, lo que nos permite identificar el crecimiento progresivo o el decrecimiento de los factores y variables consultadas dentro del marco de esta investigación, lo cual al mismo tiempo nos brinda un panorama de acción correspondiente a la implementación de estrategias de mitigación de riesgos asociados a la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, nos demuestra las cantidades porcentuales del aporte de las variables consultadas y lo que cada una de estas variables representa en la investigación.

Para establecer un análisis responsable de todo aquello que rodea el componente de ausentismo laboral y entornos seguros, es importante tener claros e identificar los principales aspectos y factores que se encuentran inmersos y que dinamizan la productividad de una empresa ya sea en su proceso de crecimiento o de disminución productiva.

Es así como la información encontrada se dividió en cuatro (4) grupos que forman parte principal del objeto de estudio, los cuales se identificaron como: estrategias de entorno seguro, entornos seguros, productividad y ausentismo laboral. Siendo estos los principales aspectos a evaluar para la propuesta de estrategias que van dirigidas al fortalecimiento de los estándares de los sistemas de gestión y la productividad de una empresa. Se puede apreciar que existe información relevante sobre el objeto de estudio y que a su vez permite realizar una revisión más amplia acerca de lo que se desea proponer.

En este sentido y revisando los diagramas circulares vemos como el ausentismo laboral está comprendido por unos factores que conforman su aparición dentro de las empresas, estos factores son: factores individuales, sociodemográficos, extralaborales e intralaborales. Las condiciones de salud de los trabajadores, los accidentes laborales, la realización correcta de las tareas, los factores sociales, aspectos externos de las empresas entre otros, son los causantes de principales de ausentismo laboral. Una vez revisadas las ilustraciones se aprecia como los factores individuales son mencionados en su mayoría en las literaturas y que para esta investigación representa un 27% del contenido relacionado al ausentismo laboral, siguiendo los factores intralaborales y extralaborales respectivamente con un 26% del aporte a esta investigación y cerrando las consultas visitadas con un 21% de los factores sociodemográficos. Todos estos configuran la principal causa de ausentismo laboral a nivel mundial y lo vemos representado en la literatura disponible.

Ilustración 1. Diagrama de ausentismo laboral



Fuente: autores

Al momento de revisar la bibliografía correspondiente al campo en estudio, profundizamos en el factor principal que es el ausentismo y directamente en el sector afectado que es el de manufactura, e identificamos como dentro de la información revisada los tipos de ausentismo en el sector manufactura aportan un 40% de la información bibliográfica encontrada, y otras variables como recomendaciones para mitigar los impactos asociados al ausentismo, falta de inducción y reinducción para la operación de máquinas y la falta de priorización de riesgos asociados al sector aportan cada una un 20% en la bibliografía revisada. En este sentido lo plasmamos en la siguiente ilustración.

Ilustración 2. Ausentismo laboral en el sector manufactura.



Fuente: Autores

En el componente de productividad se ve afectado por los altos estándares de ausentismos y por contar con los entornos laborales seguros, es así que se identifican factores asociadas a esta y se logró percibir que la influencia directa sobre la productividad generalmente está asociada a factores extralaborales e intralaborales, donde encontramos que un 80% está asociado a los factores intralaborales, donde encontramos la cultura organizacional, accidentes

de trabajo, enfermedades laborales, entornos seguros, etc. El 20% restante corresponde a los factores externos que pueden llegar a incidir sobre la productividad de una empresa, como lo son actores sociales, fenómenos naturales, cambios en el ciclo hidrometeorológico entre otros.

Ilustración 3. Diagrama de productividad



Fuente: autores

FASECOLDA nos proporciona la información con mayores detalles estadísticos, necesaria para realizar un análisis más completo de los accidentes reportados en el sector manufacturero en especial para la ciudad de Bogotá. Se tomó la compilación de la información reportada en los últimos cinco años a partir del año 2018 hasta el año 2022, realizando una discriminación por sector, tipo de riesgo que va clasificado desde el riesgo I hasta el riesgo V, también se estimaron los trabajadores independientes y dependientes, y de igual forma, los accidentes laborales reportados para el sector manufactura en la ciudad de Bogotá en los años mencionados anteriormente.

Tabla 1. Reportes de accidentes de trabajo en el sector manufactura

| REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR MANUFACTURA | | | | | | |
|---|---------------|----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------|
| año | sector | Tipo de riesgo | trabajadores dependientes | trabajadores independientes | total, trabajadores | accidentes laborales |
| 2022 | manufacturero | clase 1 | 8.336 | 97 | 8.433 | 117 |
| | | clase 2 | 60.264 | 477 | 60.741 | 2.970 |
| | | clase 3 | 198.633 | 2.872 | 201.505 | 15.524 |
| | | clase 4 | 39.137 | 2.642 | 41.779 | 2.547 |

| | | | | | | |
|------|---------------|--------------|----------------|--------------|----------------|---------------|
| | | clase 5 | 31.064 | 1.312 | 32.376 | 2.555 |
| | | total | 337.434 | 7.400 | 344.834 | 23.713 |
| 2021 | manufacturero | clase 1 | 4.478 | 74 | 4.552 | 91 |
| | | clase 2 | 60.723 | 624 | 61.347 | 2.735 |
| | | clase 3 | 201.611 | 3.392 | 205.003 | 14.818 |
| | | clase 4 | 39.286 | 1.495 | 40.781 | 2.566 |
| | | clase 5 | 30.601 | 1.229 | 31.830 | 2.523 |
| | | total | 336.699 | 6.814 | 343.513 | 22.733 |
| 2020 | manufacturero | clase 1 | 3.889 | 78 | 3.967 | 48 |
| | | clase 2 | 62.341 | 681 | 63.022 | 2.227 |
| | | clase 3 | 204.400 | 3.973 | 208.373 | 12.878 |
| | | clase 4 | 35.130 | 2.573 | 37.703 | 2.000 |
| | | clase 5 | 32.146 | 1.096 | 33.242 | 2.034 |
| | | total | 337.906 | 8.401 | 346.307 | 19.187 |
| 2019 | manufacturero | clase 1 | 4.024 | 79 | 4.103 | 65 |
| | | clase 2 | 65.941 | 886 | 66.827 | 3.378 |
| | | clase 3 | 211.787 | 5.001 | 216.788 | 18.922 |
| | | clase 4 | 33.815 | 1.298 | 35.113 | 2.784 |
| | | clase 5 | 32.691 | 1.749 | 34.440 | 3.065 |
| | | total | 348.258 | 9.013 | 357.271 | 28.214 |
| 2018 | manufacturero | clase 1 | 4.512 | 98 | 4.610 | 121 |
| | | clase 2 | 65.731 | 688 | 66.419 | 4.039 |
| | | clase 3 | 200.675 | 3.710 | 204.385 | 16.909 |
| | | clase 4 | 31.267 | 876 | 32.143 | 2.251 |
| | | clase 5 | 24.149 | 708 | 24.857 | 2.252 |
| | | total | 326.334 | 6.080 | 332.414 | 25.572 |

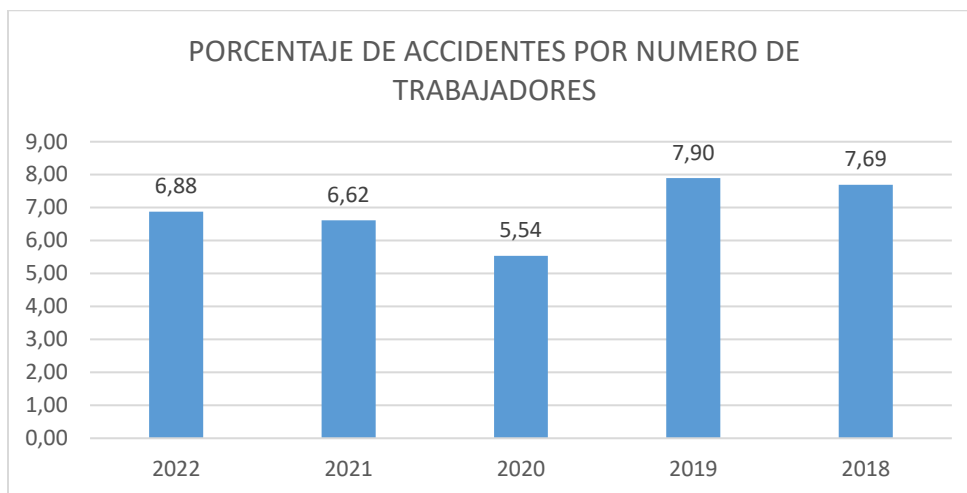
Fuente: FASECOLDA

Tabla 2. Porcentaje de accidentes reportados por número de trabajadores.

| PORCENTAJE DE ACCIDENTES POR NUMERO DE TRABAJADORES | |
|--|-------------------|
| Año | Porcentaje |
| 2022 | 6,88 |
| 2021 | 6,62 |
| 2020 | 5,54 |
| 2019 | 7,90 |
| 2018 | 7,69 |

Fuente: Autores

Ilustración 4. Porcentaje de accidentes reportados por número de trabajadores



Fuente: Autores.

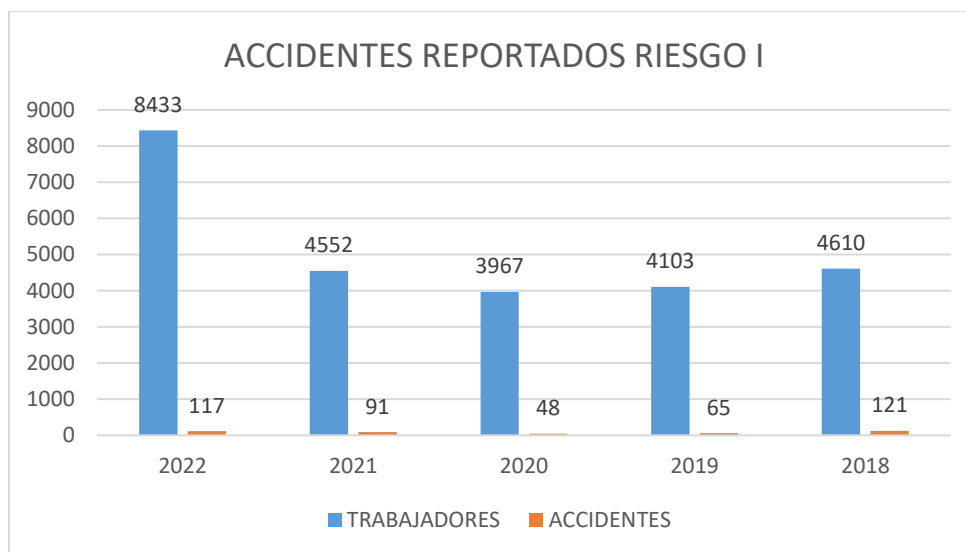
A continuación, se realiza un análisis de los últimos cinco años contados a partir del año 2018 hasta el año 2022, identificando por cada nivel del riesgo laboral en el sector de manufactura en la ciudad de Bogotá. E identificamos como para el riesgo nivel I se reporta la mayor accidentalidad para el año 2018 y el menor índice de accidentalidad para el año 2020, es importante resaltar que la relación se tiene en cuenta por la cantidad de accidentes reportados por el número de colaboradores suscritos a las empresas.

Tabla 3. Reporte de accidentes riesgo I

| riesgo I | año | Trabajadores | accidentes | % |
|----------|------|--------------|------------|------|
| | 2022 | 8433 | 117 | 1,39 |
| | 2021 | 4552 | 91 | 2,00 |
| | 2020 | 3967 | 48 | 1,21 |
| | 2019 | 4103 | 65 | 1,58 |
| | 2018 | 4610 | 121 | 2,62 |

Fuente: Autores.

Ilustración 5. Reporte de accidentes riesgo I.



Fuente: Autores

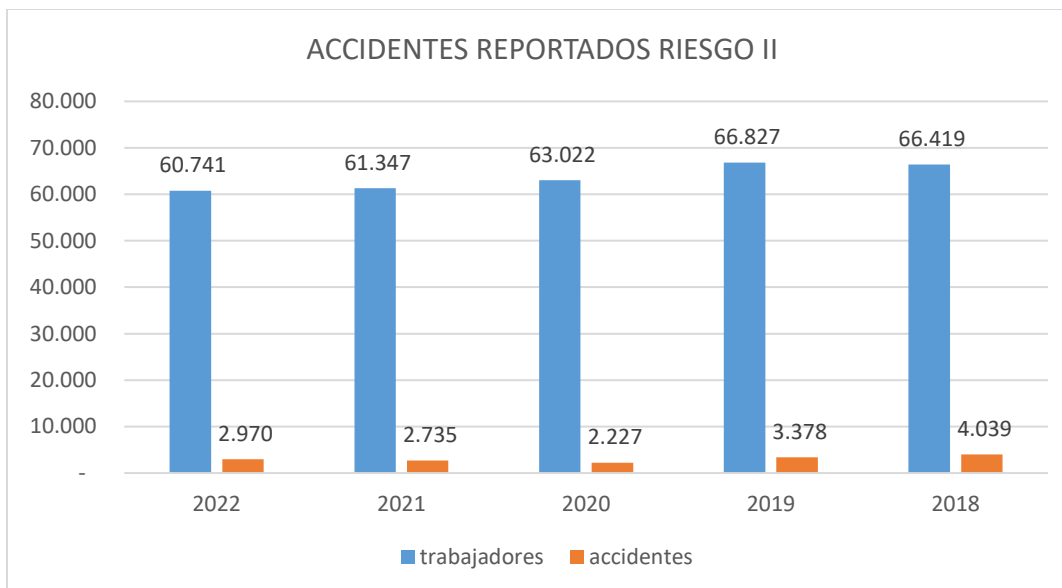
Para el riesgo II se puede identificar que el año mayor reporte de accidentalidad es en el año 2018 con un 6,08% con respecto a los trabajadores que desarrollaban sus actividades en el sector de manufactura en la ciudad de Bogotá, y se aprecia una disminución considerable en el año 2020 con un reporte del 3,53%.

Tabla 4. Accidentes reportados riesgo II.

| riesgo II | Año | trabajadores | accidentes | % |
|------------------|------------|---------------------|-------------------|----------|
| | 2022 | 60.741 | 2.970 | 4,89 |
| | 2021 | 61.347 | 2.735 | 4,46 |
| | 2020 | 63.022 | 2.227 | 3,53 |
| | 2019 | 66.827 | 3.378 | 5,05 |
| | 2018 | 66.419 | 4.039 | 6,08 |

Fuente: FASECOLDA

Ilustración 6. Accidentes reportados riesgo II.



Fuente: autores

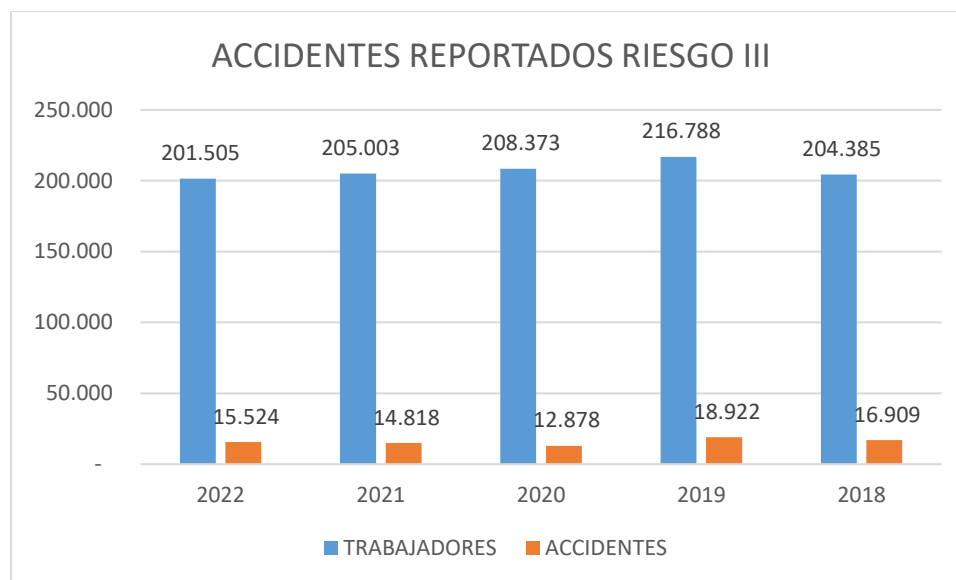
Para el riesgo III se identifica que el año con un mayor índice de accidentalidad es el 2019 con un 8,73% y que el año con un menor índice de accidentalidad reportado con respecto al número de trabajadores del sector manufactura en la ciudad de Bogotá es en el año 2020 con un 6,18%.

Tabla 5. Accidentes reportados riesgo III.

| riesgo III | año | trabajadores | accidentes | % |
|------------|------|--------------|------------|------|
| | 2022 | 201.505 | 15.524 | 7,70 |
| | 2021 | 205.003 | 14.818 | 7,23 |
| | 2020 | 208.373 | 12.878 | 6,18 |
| | 2019 | 216.788 | 18.922 | 8,73 |
| | 2018 | 204.385 | 16.909 | 8,27 |

Fuente: FASECOLDA

Ilustración 7. Accidentes reportados riesgo III.



Fuente: Autores

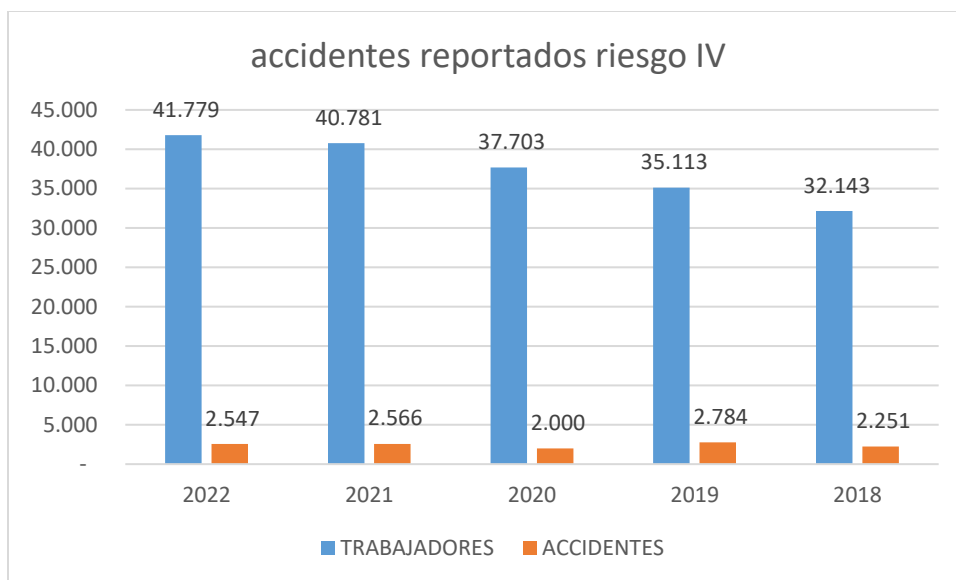
El Riesgo IV nos muestra un panorama similar al identificado para el riesgo III, donde el año con menor índice reportado de accidentalidad es el año 2020 con un 5,3% y el de mayor reporte de accidentalidad es el año 2019 con un 7,93% de los accidentes.

Tabla 6. Accidentes reportados riesgo IV.

| | año | trabajadores | accidentes | % |
|-----------|------------|---------------------|-------------------|----------|
| riesgo IV | 2022 | 41.779 | 2.547 | 6,10 |
| | 2021 | 40.781 | 2.566 | 6,29 |
| | 2020 | 37.703 | 2.000 | 5,30 |
| | 2019 | 35.113 | 2.784 | 7,93 |
| | 2018 | 32.143 | 2.251 | 7,00 |

Fuente: FASECOLDA

Ilustración 8. Accidentes reportados riesgo IV



Fuente: Autores

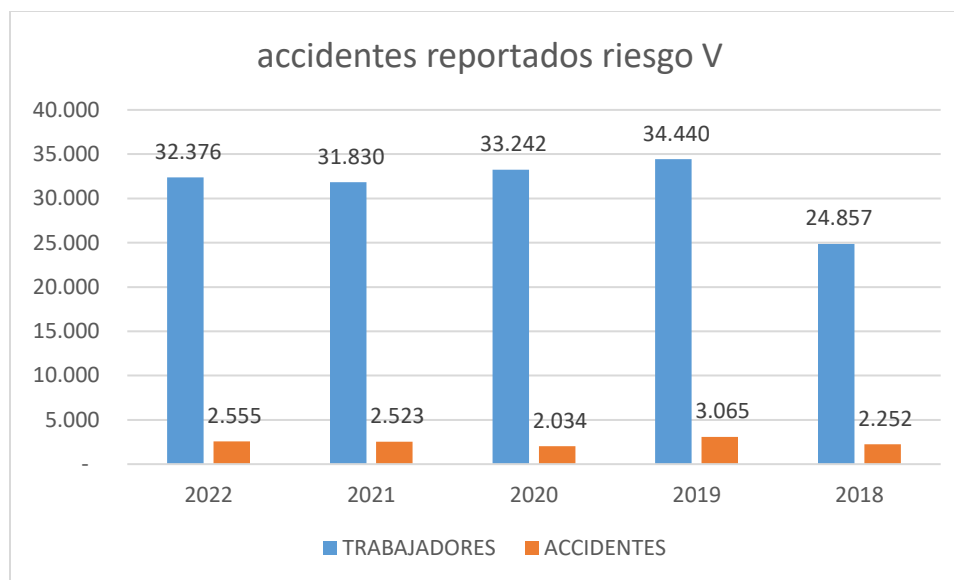
Para el riesgo V se identifica que el año con mayor reporte de accidentalidad fue el 2018 con un 9.06%, y el índice de menor reporte fue en el año 2020 con un 6,12% de accidentalidad con respecto a los trabajadores suscritos al sector manufactura en la ciudad de Bogotá.

Tabla 7. Accidentes reportados riesgo V.

| riesgo V | año | trabajadores | accidentes | % |
|----------|------|--------------|------------|------|
| | 2022 | 32.376 | 2.555 | 7,89 |
| | 2021 | 31.830 | 2.523 | 7,93 |
| | 2020 | 33.242 | 2.034 | 6,12 |
| | 2019 | 34.440 | 3.065 | 8,90 |
| | 2018 | 24.857 | 2.252 | 9,06 |

Fuente: FASECOLDA.

Ilustración 9. Accidentes reportados riesgo V.



Fuente: Autores.

En este sentido identificamos que los años con un mayor índice de accidentalidad en todos los riesgos fueron los años 2018 y 2019, el año que sostuvo un menor índice de reportes fue el año 2020, que nos deja un panorama positivo hasta esa anualidad ya que se evidencia que disminuyen los reportes y se puede identificar que el compromiso de la implementación de estrategias mostró un efecto de mejora, luego se evidencia un leve aumento para los años 2021 y 2022, lo que genera cierta preocupación y lo que nos invita a proponer las estrategias que quedaron enmarcadas dentro del objetivo general de este trabajo, ya que el compromiso de la alta gerencia y de los colaboradores de las empresas debe aumentar con el propósito de disminuir los índices de accidentalidad.

Para dar cumplimiento a lo plasmado dentro del objetivo específico 3 se realizó la consulta de tres (3) trabajos de investigación los cuales nos aportan información relevante al momento de conformar entornos laborales seguros, ya que un espacio seguro y la realización correcta de las tareas disminuye el riesgo de accidentalidad y todo lo que esto genera dentro de una empresa. Es por esto por lo que a través de la búsqueda de información para el componente

de entorno laboral seguro se tuvieron en cuenta los siguientes factores: influencia de la alta gerencia y altos mandos, cultura organizacional, estrategias de seguridad, responsabilidad de seguridad compartida y satisfacción laboral. Hay que tener en cuenta que para lograr un entorno laboral seguro se debe contar con el compromiso de todos los niveles de la empresa, la cultura organizacional es importante para lograr los objetivos planteados en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tal motivo se identificaron los principales factores que determinan la consecución de un entorno laboral seguro obteniendo como resultados que el factor con mayor relevancia para el logro de estos objetivos es la influencia de la alta gerencia con un 37% dentro de los resultados obtenidos en las referencias bibliográficas, respectivamente la cultura organizacional abarca un 25% demostrando un alto grado de influencia dentro de lo referenciado, las estrategias de seguridad elaboradas y la responsabilidad de seguridad compartida poseen una igualdad porcentual con un 13% de influencia según lo referenciado y analizado, y con un porcentaje menor pero con relevancia importante encontramos a la satisfacción laboral con un 12%. Estos factores al conjugarse y al armonizar de forma óptima nos brindan un entorno laboral seguro, ya que el cumplimiento de la normativa y el compromiso de los colaboradores facilita las tareas de garantía de seguridad dentro de las empresas.

Ilustración 10. Diagrama entorno seguro



Fuente: autores

- **Propuesta de estrategias de Estrategias para la creación de entornos de trabajo seguro.**

El objetivo general plantea proponer una estrategia que conforme y fortalezca entornos de trabajo seguros que encaminen a la organización a la disminución de la accidentalidad y por ende, el ausentismo dentro de las organizaciones que conforman el sector manufacturero principalmente dentro de la ciudad de Bogotá, lo cual es un factor importante para la dinámica de la productividad. En este sentido la investigación relaciona tres (3) trabajos de investigación correspondientes a las estrategias de conformación de entornos saludables y un (1) trabajo de investigación correspondiente a una de las variables que también aporta una relevancia significativa es la de la implementación del SG-SST, la cual compila variables que comprometen a la alta gerencia y a todos los niveles de la organización. Esta implementación del SG-SST, nos permitirá aportar avances importantes que van encaminados a disminuir los niveles de

ausentismo y de accidentalidad dentro de una organización y a su vez, esto aumentará la productividad de las empresas.

Es importante enfatizar en temas de relevancia significativa donde la base de esta investigación se centra en las propuesta de estrategias encaminadas al logro de entornos seguros laborales y la información relacionada a este componente está relacionada en un 40% con la influencia y el compromiso de la alta gerencia, y tres variables más que cuentan con un 20% que son la satisfacción laboral, la cultura organizacional y la medición del impacto a la rentabilidad mediante la implementación de estrategias de entornos seguros.

Ilustración 11. Estrategias de entorno seguro,



Fuente: Autores.

Teniendo en cuenta que el sector manufacturero es uno de los más extensos y productivos del país, anualmente es uno de los que mayores tasas de accidentalidad laboral presenta. Es importante que se establezcan estrategias que fortalezcan las acciones de mejora que protejan la integridad de los colaboradores. Por tal motivo se propone a las organizaciones fortalecer los

componentes y los estándares mínimos de cumplimiento de los SG-SST, mediante la vigilancia rigurosa de los responsables del sistema de gestión, la inversión correspondiente que garantice la mejora continua en los procesos, la conformación y además el funcionamiento de los comités que conforman el sistema, las revisiones periódicas, la supervisión de las actividades, el cumplimiento en los planes de mejora, cumplimiento en los planes de trabajo y del mismo modo, la garantía de que los colaboradores de la empresa se encuentre afiliados al sistema general de riesgos laborales.

Aunque la investigación se centra en el sector manufactura, el llamado es a todas las empresas de todos los sectores y actividades económicas tanto en trabajadores dependientes como a los independientes, así se fortalecen los componentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones y se garantiza la protección de los colaboradores.

7. CONCLUSIONES

La indagación de información permite concluir que la estrategia que favorece la creación de entornos de trabajo seguro que contribuyen a disminuir el ausentismo y el aumento de la productividad en el sector manufactura en Bogotá, se fundamentan en el fortalecimiento de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, con sistemas que no solo se centren en el hacer por dar cumplimiento a la norma, si no que promuevan el cambio orientado hacia la transformación de la cultura que priorice la seguridad y el talento humano como recurso fundamental para el logro y consecución de objetivos empresariales, de productividad y desarrollo económico para la sociedad.

De esta manera, las empresas deben instaurar la política de seguridad y salud en el trabajo, los programas de vigilancia epidemiológica, la promoción y prevención de la salud e identificación de factores que determinan los accidentes y enfermedades laborales, en el marco de procesos participativos de inducción, sensibilización, capacitación e información a los trabajadores y promoción de su rol activo y corresponsable en el sistema. Adicional, se resalta el rol de los directivos, quienes son referentes de la connotación que implica la seguridad en la actividad laboral y con ello, la salud y vida de los trabajadores, ejerciendo de esa manera la responsabilidad compartida con la alta gerencia quien facilita las estrategias, medios, recursos y herramientas para implementar los programas de seguridad y salud en el trabajo y con ello, ser garantes de la seguridad del entorno laboral.

En cuanto al cumplimiento del objetivo específico de requisitos mínimos, se identifica que las empresas del sector manufactura que están en el proceso de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, logran la disminución de accidentes de trabajo y garantizan condiciones de salud de los trabajadores, aun cuando el sector presenta índices superiores de ausentismo según FASECOLDA. En consideración en el contexto de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo queda el llamado al sector para dar continuidad al proceso, mediante la mejora continua que posibilite evaluar, reflexionar y establecer los cambios de manera permanente según necesidades presentes en la empresa.

Asimismo, frente al objetivo específico número 2, las causas que se identifican según la consulta bibliográfica son por accidentalidad derivadas de la falta de inducción y reinducción en puestos de trabajo, y en este aspecto conocimiento y operación de maquinaria, priorización y medidas de control de riesgo. Por otra parte, el informe de ausentismo e incapacidad de la ANDI del 2019, establece que el 55.3% se ausenta por enfermedad general. Es por esto que se debe

fortalecer los programas de promoción, prevención y vigilancia de las condiciones de salud en el área de trabajo que lleven a la identificación y corrección de los factores de riesgo laborales y extra laborales.

Ahora bien, el riesgo identificado en el sector manufactura se encuentra según las fuentes bibliográficas, el riesgo biomecánico que causa alteraciones músculo esquelético, tales como lesión en discos intervertebrales, lumbago no identificado y túnel del carpo, situaciones derivadas de posturas forzadas prolongadas, movimientos repetitivos por la exposición en la jornada laboral. En consideración el ausentismo afecta la productividad en cuanto se presenta ausencia del colaborador en el puesto de trabajo, limita los tiempos para el cumplimiento de tareas, junto con retrasos en la producción, aumenta cargas de trabajo y costos de personal, entre otras.

Finalmente, en la creación de entornos seguros la norma garantiza que las empresas implementen el sistema de seguridad en el trabajo; sin embargo, se debe establecer compromiso de toda la organización, favorecer la cultura y clima organizacional en torno a la seguridad, al bienestar del colaborador, a la estabilidad y garantía laboral, sentido de pertenencia que le permitan al trabajador desde el comportamiento generar conductas seguras aumentando su satisfacción y por tanto su productividad. En este sentido, lograr la seguridad en los entornos laborales debe convertirse en un fin establecido por las empresas, al controlar y erradicar los riesgos generados en el desarrollo de las actividades laborales e impactar con las acciones encaminadas hacia la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

8. RECOMENDACIONES

De acuerdo con la literatura encontrada, se puede afirmar que las organizaciones entre más implementen entornos seguros laborales y promoción en salud, existe más posibilidad de tener colaboradores satisfechos y productivos.

Para futuros estudios y análisis de ausentismo en cualquier sector económico, es necesario que las empresas los analicen retrospectivamente en un tiempo que permita realizar análisis y relaciones directos entre entornos laborales seguros y aumento de la productividad, además que incluyan estudios numéricos que permitan inferir el porcentaje en que se incrementa la productividad del colaborador.

En cuanto a las limitaciones del trabajo de estudio fueron la escasez de información con respecto a las variables analizadas, además la información recopilada de Ausentismo laborales, por los entes reguladores, no es muy precisa, ya que para poder buscar o tener otra conclusión, Fasecolda y Ministerio de Salud, brindan información muy generalizada, es decir: tantos trabajadores se accidentan o adquieren una enfermedad laboral debido a un accidente, pero no indican que parte del cuerpo es afectada, ni mucho menos el relato de lo sucedido, por tal manera, estos trabajos quedan con poca información descriptiva y solo se basan de información investigativa de trabajos de grado referentes al ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral.

La alta dirección debe promover la integración de la prevención en los sistemas de gestión de las organizaciones, en particular la seguridad y salud de los trabajadores y considerar esta actividad como una inversión que mejorara la productividad. Tanto la motivación de los colaboradores, reflejada en su bienestar, como el liderazgo de la alta dirección, que se evidencia fundamentalmente con el compromiso en garantizar un entorno de trabajo seguro, son factores

que afectan el adecuado funcionamiento de la seguridad y salud de los colaboradores y por ende, la productividad de la organización.

De la presente investigación se puede sugerir que las organizaciones deben destinar más recursos y atención dentro de las empresas a la construcción y conservación de una cultura organizacional adecuada y disciplinada, lo cual incrementará la productividad de cada empleado, minimizando riesgos de ausencia de autocuidado, mejorando las capacidades de una determinada empresa en un entorno competitivo.

9. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

ICBF. (2019). 2019. En ICBF, Programa Entorno Laboral Saludable. BOGOTÁ DC.

Mexico. (2022). ¿Qué es un entorno de trabajo saludable y seguro? En G. d. Mexico, ¿Qué es un entorno de trabajo saludable y seguro? Mexico DF.

MINSALUD. (2016). Entorno laboral saludable. En MinSalud, entorno laboral saludable. Bogotá.

MINTRABAJO. (2019). resolución 312 de 2019. en MinTrabajo, Resolución 312 De 2019. Bogotá DC.

Urrego Ángel, P. (2016). Entorno laboral saludable. En p. U. Ángel, entorno laboral saludable. Bogotá DC.

Siniestralidad en Colombia:

<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2021/11/29/colombia-datos-recientes-evidencian-incremento-en-siniestralidad-laboral-para-primer-semester-ano>

Informe Fasecolda estadística ausentismo: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2022/10/En-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-Sistema-General-de-Riesgos-Laborales.pdf>

OIT Seguridad y salud en el trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm#:~:text=En%20la%20Constituci%C3%B3n%20de%20la,accidentes%20resultantes%20de%20su%20trabajo.>

Ley 1562 e 2012:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Decreto 1072 2015:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Resolución 0916 de 2017:

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCI%C3%93N%200916%20ODE%202017.pdf>

Resolución 0312 2019:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Decreto 2642 de 2022:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=200584>

ANEXOS

| ITEM | TITULO DE INVESTIGACIÓN | AUTOR | AÑO | FUENTE DE CONSULTA | VARIABLES | | OBJETIVOS | CONCLUSIÓN | OBSERVACIONES |
|------|--|---|------|--------------------|-----------------------------|--|---|--|--|
| | | | | | Palabras claves de búsqueda | Aportes para el análisis. | | | |
| 1 | Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina | Ruth Abigail Tarapues Ana Milena Domínguez Sonia Maritza Mataban choy | 2019 | Google académico | Ausentismo laboral | factores individuales, sociodemográficos, extralaborales, intralaborales | Identificar factores atribuidos al ausentismo laboral en Países de América Latina en los últimos 20 años. | La presencia del ausentismo laboral se debe a la confluencia de factores individuales, sociodemográficos, intralaborales y extralaborales, que se relacionan entre sí, corroborándose con la literatura que la presencia de este fenómeno se debe a una etiología multifactorial con efectos negativos a nivel individual y organizacional. | El ausentismo laboral como problemática de salud con un creciente interés por su impacto en la calidad de vida, salud mental del trabajador, economía y competitividad organizacional. |
| 2 | Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo | Diana Carolina Sánchez | 2015 | Google académico | Ausentismo laboral | factores individuales, sociodemográficos, extralaborales, intralaborales | | Aunque no existe una estandarización para la obtención de indicadores de ausentismo laboral y estos se pueden calcular de acuerdo con diversas normativas nacionales e internacionales, la medición objetiva de los indicadores es fundamental para establecer las tendencias, asociaciones y medidas correctivas necesarias. Por tanto, la clasificación, el registro y las estadísticas de ausentismo laboral, no sólo resultan útiles a nivel puntual de cada empresa, sino que pueden aportar a las estadísticas nacionales en términos de costos generados y, a su vez, permiten establecer patrones comparativos con empresas del mismo sector productivo a nivel mundial. | factores y repercusiones a la economía y productividad |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|------|------------------|--------------------|--|---|---|--|
| 3 | Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados | Navarrete-Escobar A, Gómez-López VM, Gómez-García R, Jiménez-Soto M | 2005 | Google académico | Ausentismo laboral | factores individuales, sociodemográficos, extralaborales, intralaborales | | En un mundo de globalización en donde la competitividad es fundamental, las organizaciones que triunfan en el mercado son aquellas que constantemente están mejorando sus productos o servicios, que buscan nuevas formas de ser más eficientes en la operación. De acuerdo con el diagnóstico situacional que se realizó en el año 2003 en toda la Delegación, el ausentismo no programado alcanzó cifras de 5.77 %, que equivale a 6421 plazas. En este sentido, en el ámbito mundial el ausentismo y en particular las incapacidades prolongadas constituyen un problema por los costos que generan a la seguridad social | cómo afecta a las instituciones |
| 4 | Ausentismo laboral y baja productividad en el área de confecciones de la empresa FREE INTERNATIONAL S.A.S. | María Solanlly Builes Lopera Yudi Astrid Higueta Manco Diana Marcela Ospina Saldarriaga | 2021 | UNIMINUTO | Ausentismo laboral | factores individuales, sociodemográficos, extralaborales, intralaborales | Reconocer las alteraciones musculo esqueléticas predominantes en los empleados de la empresa FREE INTERNATIONAL S.A.S Diseñar un programa de prevención de riesgos musculo esqueléticos para los empleados de confección FREE INTERNATIONAL S.A.S. Establecer el porcentaje de ausentismo laboral ocasionadas por alteraciones musculo esqueléticas en la empresa FREE INTERNATIONAL S.A.S. | Se evidencia la exposición de los trabajadores de este sector al riesgo ergonómico más que todo por posturas estáticas debido a su actividad diaria en el área de manufactura, en muy pocas ocasiones tienen variación dependiendo del proceso productivo que deban realizar en determinado momento, evidenciando condiciones de vulnerabilidad y de riesgo en las alteraciones musculo esqueléticas de los trabajadores como posturas forzadas, prolongadas, movimientos repetitivos por la exposición en su jornada laboral. · La realización de la encuesta y visitas a la empresa e indagar con cada uno de los empleados ha permitido en primer lugar, demostrar la existencia del problema de investigación planteado y, en segundo lugar, proponer acciones de mejora que | el ausentismo laboral y baja productividad en el sector manufacturero del área de confecciones, siendo un problema de gran magnitud debido a la aparición de enfermedades musculo esqueléticas |

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|------|-----------|--------------------|---|--|---|--|
| | | | | | | | | <p>conduzcan a elevar los niveles de producción de la empresa a medida que disminuyen las molestias musculo esqueléticas de los trabajadores.</p> <p>· Las propuestas de soluciones se buscan que estén dirigidas a mejorar los puestos de trabajo y con ello elevar la satisfacción de los trabajadores y la producción de estos, dando así cumplimiento al objetivo general planteado al inicio de la investigación.</p> | |
| 5 | <p>DETERMINAR LAS CAUSAS DE AUSENTISMO LABORAL EN EL AREA COMERCIAL DE LA EMPRESA "CONSUERTE" DURANTE LOS ULTIMOS TRES AÑOS</p> | <p>MONICA ALEXANDRA PARDO ROJAS ROSA NORELLY TOCANCHON CRUZ HONATHAN RICARDO ARDILA CABEZAS ID 000290608</p> | 2017 | UNIMINUTO | Ausentismo laboral | factores individuales, extralaborales, intralaborales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunir la información necesaria por medio de instrumentos de medición, para obtener la caracterización de la muestra. 2. Analizar la información obtenida mediante datos estadísticos para compararlo con los datos existentes de la empresa. 3. Evaluar la información analizada mediante la clasificación por grupos de causas para identificar el factor determinante que genera el ausentismo laboral en el área comercial de la empresa CONSUERTE S.A. | <p>Con base al análisis de la información recopilada en la lista de chequeo y los diagnósticos médicos del primer semestre del año 2017 de la base de datos de la empresa, se puede recomendar que es necesario cumplir con los indicadores propuestos en el subprograma de medicina preventiva con el fin de promover el auto cuidado y minimizar los factores que generan enfermedades de origen laboral. Los puestos de trabajo deben estar diseñados de acuerdo a las medidas antropométricas del trabajador, con el fin de garantizar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores previniendo trastornos de origen musculo esquelético y fatiga visual. Atender las solicitudes del trabajador relacionadas al puesto de trabajo, con el fin de mejorar las condiciones laborales, la</p> | <p>El ausentismo laboral como un factor que reduce significativamente la productividad de las empresas, donde la ausencia de los empleados a su trabajo es uno de los puntos que preocupan y perjudican e impiden el logro de los objetivos de la organización</p> |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|------|------------------|--------------------|---|--|---|--|
| | | | | | | | | calidad del servicio y así reducir el indicador de ausentismo. | |
| 6 | Análisis del Ausentismo en Mundigramas S.A.S para el Desarrollo de un Programa de Mitigación de Riesgos. | Enver Santos Velásquez Noraima N. Zarate Garcia | 2018 | UNIMINUTO | Ausentismo laboral | factores individuales, sociodemográficos, extralaborales, intralaborales | 1. Diseñar e Implementar una herramienta para la recolección de datos con las variables necesarias para la medición del ausentismo. 2. Analizar la información obtenida y generar informe descriptivo de las variables. 3. Establecer los indicadores base (GTC 45 y NTC 3793) de ausentismo para determinar el ranking de sus causas. | Se generaron 382 días por ausencias de incapacidades, distribuidos en 164 días por Enfermedad General y 208 días por Accidentes Laborales y 10 días por accidentes de origen común y controles; y se destaca que el ausentismo por riesgo Biomecánico suma un total de 258 días correspondientes al 68% del ausentismo total. Así mismo, para el año 2015 los días perdidos por incapacidad recibida fue de 3 días, para el 2016 de 7,5 días y para el 2017 de 5,5 días, para un promedio de 6 días por los tres años; si se recibieron en promedio 22 incapacidades al año se podría establecer que la empresa está perdiendo en promedio 132 días al año, generando a la compañía sobrecostos | el ausentismo que se presenta con más frecuencia en las empresas, se identifica como incapacidades, licencias, permisos, enfermedades y sanciones. |
| 7 | Ergonomía, investigación y desarrollo | Robinson Henríquez | 2022 | Google académico | entorno seguro | influencia de alta gerencia y altos mandos como percepción frente a la seguridad del entorno laboral. | Investigar el efecto en seguridad y productividad del enfoque ergonómico organizacional o macro ergonómico. | La macro ergonomía proporciona herramientas e invita a un enfoque que permite realizar evaluaciones y análisis de los sistemas, no solo abordando temas de salud ocupacional, sino también seguridad ocupacional en sus ámbitos de cultura y clima, y de esta manera, facilitar formas de análisis que permiten direccionar hacia la mejora organizacional | Los elementos que aporta esta investigación en cuanto a entorno seguro están enmarcados en variables que están asignadas por el nivel superior del trabajador, ésta influencia puede generar impacto en la organización del trabajo y el comportamiento que el |

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|------|------------------|--|--|--|---|---|
| | | | | | | | | con foco en el rendimiento y en las diferentes variables de interés de desarrollo para las empresas. Es necesario realizar más estudios del impacto económico que genera una intervención macro ergonómica y ampliar la visión hacia la meso ergonomía que permite analizar la interrelación micro y macro ergonomía. | trabajador asume en el desarrollo de sus actividades, al igual se determina la necesidad de intervenir en la cultura de seguridad, a partir de la evaluación desde lo organizacional. |
| 8 | EMPRESA SALUDABLE, SATISFACCION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD | LUIS FERNANDO MARTINEZ NAVARRO, NATHALY GALINDO TELLEZ, ADRIANA MIRANDA BUITRAGO | 2017 | Google académico | Productividad en entornos saludables laborales | Factores intralaborales positivos hacia el colaborador | Analizar a la luz de la literatura, la relación existente entre empresa saludable, satisfacción laboral y productividad. | Entre más se implementan promoción en la salud, existe más posibilidad de tener empleados satisfechos y productivos. | La promoción en salud en los lugares de trabajo, tiene como fin mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo con la participación de todos los actores involucrados (empleadores, trabajadores, sociedad) (FACTS, 2010). Un entorno laboral saludable promueve la salud en los ambientes laborales, a través de la de definición de políticas e implementación de actividades que permitan el control, mejora y mantenimiento de la salud y bienestar de los trabajadores en pro de una mejor calidad de vida, mayor productividad, satisfacción en el trabajo, mayor motivación laboral, factores que favorecen la competitividad empresarial (World Health Organization, 2010). Es importante aclarar que los hábitos personales del trabajador es un factor determinante para el desempeño laboral que desempeñe y realice, puesto que, su estado de salud está expuesto a riesgos que pueden afectar |

| | | | | | | | | | |
|---|--|---|------|------------------|--|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | la seguridad de las personas en su área laboral, lo cual, es importante conocer si el trabajo tiene una dieta nutritiva, el trabajo consume y/o tiene problemas con alguna droga psicoactiva y realiza actividades físicas siendo estos determinantes para su buen o bajo rendimiento laboral (Castellanos, 2006) |
| 9 | FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE UNA EMPRESA PUBLICA EN TAMPICO, Tamaulipas, México REVISA CIENTIFICA MUNDO RECURSIVO 161-179 | CRUZ, A; DIAZ, M.; DELGADO A. (2022) | 2022 | Google académico | Productividad en entornos saludables laborales | Factores intralaborales y extralaborales positivos hacia el colaborador | Analizar los factores que influyen en la productividad de una empresa pública de servicios de electricidad sin fines de lucro localizada en Tampico, Tamaulipas, México | los directivos de la empresa deben considerar el entorno que rodea al trabajador, mantener una cultura de compromiso con la sociedad y el medio ambiente aplicada de manera voluntaria en toda la organización impactará positivamente el entorno interno, el desempeño del personal, en consecuencia, la productividad de la empresa y una imagen externa de responsabilidad social. | La presente investigación tiene como objetivo analizar los factores que influyen en la productividad de una empresa pública de servicios de electricidad sin fines de lucro localizada en Tampico, Tamaulipas, México; desde la perspectiva del recurso más importante de la empresa: el personal. El instrumento de medición consistió en un cuestionario en escala de Likert, los datos se analizaron mediante el programa estadístico XLSTAT versión 2014 cuyo resultado arrojó que la Responsabilidad Social tiene un impacto positivo en la Productividad, mientas que las Condiciones y medio ambiente de trabajo, Seguridad y salud en el trabajo tienen un impacto |

| | | | | | | | | | |
|----|--|--|------|------------------|--|--|---|---|--|
| | | | | | | | | | negativo, concluyendo que los directivos de la empresa deben considerar el entorno que rodea al trabajador, mantener una cultura de compromiso con la sociedad y el medio ambiente aplicada de manera voluntaria en toda la organización impactará positivamente el entorno interno, el desempeño del personal, en consecuencia la productividad de la empresa y una imagen externa de responsabilidad social. |
| 10 | HERRAMIENTAS ERGONÓMICAS Y SU EFECTO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA": UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA ENTRE LOS AÑOS 2005 - 2019 | González Plasencia, Frank Harrinston Heredia Yamamichi, Alonso Eduardo | 2020 | Google académico | Productividad en entornos saludables laborales | Factores intralaborales positivos hacia el colaborador | Determinar el efecto que tiene las herramientas ergonómicas en la productividad del área de producción de una empresa manufacturera | las herramientas ergonómicas tienen un efecto positivo en la productividad del área de producción de una empresa manufacturera. | El implementar herramientas ergonómicas en un área de producción puede llegar a mejorar la productividad de 1 a 10%, además mantiene a sus trabajadores en un entorno seguro. Algunas limitaciones de la investigación es la escasez de información con respecto al tema, además algunos artículos en inglés no son visibles de manera gratuita. Se concluye que las herramientas ergonómicas tienen un efecto positivo en la productividad del área de producción de una empresa manufacturera. |

| | | | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------|------|------------------|----------------|---|--|---|---|
| 11 | Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España | Alexandra Zambrano Benharroch | 2016 | Google académico | entorno seguro | cultura organizacional, influencia de alta gerencia y altos mandos como percepción frente a la seguridad del entorno laboral. | Medir los efectos de las características socio laborales de los trabajadores sobre sus Actitudes Preventivas y Comportamientos Seguros | El comportamiento de hallazgos en un estudio realizado a 11 empresas del Área Metropolitana de Valencia, España, ubicadas en los sectores industriales con mayor accidentabilidad laboral; arrojaron poca variabilidad en las respuestas de los trabajadores. Al respecto, Meliá et al. (1994) explican que ello obedece a la posibilidad de que la conducta hacia la seguridad que los trabajadores manifiesten no dependa de sus características personales, sino de las condiciones y características el efecto de los factores de la Cultura Organizacional sobre la Conducta hacia la Seguridad se debe resaltar que los comportamientos seguros predominan en la empresa siempre y cuando en la misma se considere importante y prioritario la seguridad sobre otros aspectos del trabajo como la rapidez y la productividad. Así mismo, se debe señalar que contar o no con información en materia de seguridad por parte de la empresa, la respuesta que manifiesten los supervisores y mandos intermedios hacia los trabajadores y la presencia de mayores niveles de estructuras de seguridad en la empresa, no tendrá un efecto significativo sobre la conducta de los trabajadores hacia la seguridad laboral sino se percibe una actitud positiva hacia la misma por parte de los supervisores y mandos intermedios, la influencia de un gran liderazgo por parte de alta gerencia para el fortalecimiento de las conductas hacia la seguridad en el marco de una cultura preventiva y un compromiso por | Para la investigación el entorno de trabajo seguro se determina por la forma compartida como el colectivo la seguridad en su entorno laboral. Donde la cultura organizacional y la importancia que se asuma por la alta gerencia sobre el tema de seguridad influye y son determinantes en la cultura de seguridad que asume el trabajador, lo cual brinda elementos como aporte para consolidar estrategias que permitan fortalecer los entornos seguros laborales, teniendo como punto de partida la concientización de la alta gerencia, supervisores y mandos sobre las acciones de seguridad adoptadas en cada unidad productiva laboral |
|----|--|-------------------------------|------|------------------|----------------|---|--|---|---|

| | | | | | | | | | |
|----|---|------------------------|------|-----------|---------------------------|---|---|--|--|
| | | | | | | | | parte de los trabajadores (Meliá et al. 1992) organizacionales. | |
| 12 | El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos: el nuevo rol de los supervisores | Martínez Oropesa, Ciro | 2011 | UNIMINUTO | Estrategia entorno seguro | influencia de alta gerencia y altos mandos como percepción frente a la seguridad del entorno laboral. | Determinar las variaciones que deben producirse en los comportamientos de los colaboradores cuando los supervisores cambian sus actitudes y su nivel de desempeño orientado a la seguridad. | Se registraron cambios de los comportamientos críticos de supervisores y mandos medios hacia la seguridad, lo que permitió lograr una actitud motivada y el desarrollo de una cultura más fuerte hacia la seguridad que irradia hacia todos los procesos y colaboradores. Con el uso de supervisores y mandos medios se disminuyeron efectivamente los costos asociados al desarrollo del proceso de seguridad basado en comportamientos, toda vez que se redujeron los observadores y, en consecuencia, los tiempos totales de observación; igualmente, se produjo una transformación de la conducta de ejemplaridad ante los colaboradores. Se hace indispensable continuar mejorando los procesos de observación y la calidad del reforzamiento positivo. | La investigación brinda elementos relevantes en lo que a entorno seguros se refiere, demostrando importancia sobre el comportamiento y actitudes de la alta gerencia, niveles medios de mando y supervisores en lo que a la seguridad se refiere. En este sentido, el entorno seguro está determinado por las apreciaciones compartidas, denotándose que, a mayor interés, conciencia de los directivos mayor compromiso y consolidación de la cultura de seguridad por parte de los trabajadores. |

| | | | | | | | | | |
|----|---|----------------------------------|------|------------------|------------------------------|---|--|--|--|
| 13 | Análisis entre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020 | Claudia Marcela Noriega Villar - | 2021 | Google académico | Estrategia de entorno seguro | cultura organizacional, satisfacción laboral. | Realizar el análisis entre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020. | El implementar estrategias de entornos laborales saludables y hábitos de vida saludables ocasiona un impacto positivo en la reducción del absentismo y el aumento de la productividad (López, G., 2020). Existe una relación estrecha entre la satisfacción laboral (contrato y motivación laborales) y la productividad organizacional, ya que empleados satisfechos rinden más en sus actividades pues se sienten seguros de su trabajo y el bienestar que reciben por realizar sus labores (Restrepo, H., 2015). Es de vital importancia que los trabajadores conozcan la cultura organizacional de la institución a la que pertenecen, que se sientan que hacen parte de esta y que son importantes para el éxito y la consecución de los objetivos de las organizaciones (Cavelier, L., 2020). La mejora continua en el proceso productivo es determinante en la calidad de vida de los trabajadores, pues las empresas tienden a ser competitivas e intentan liderar el mercado, para lograr esto, han entendido que es el recurso humano la fuente primordial para el logro de sus metas y objetivos estratégicos (Cruz, I., 2018). | De la investigación realizada, su aporte se retoma desde la importancia que resalta la cultura organizacional para el trabajador, la forma como asume, se identifica y forma parte de la empresa; elementos relacionados con la satisfacción y productividad que presenta el trabajador que le dan seguridad y bienestar, denotando un comportamiento y compromiso en el actuar para la ejecución del trabajo. |
|----|---|----------------------------------|------|------------------|------------------------------|---|--|--|--|

| | | | | | | | | | |
|----|---|--|------|--|--|--|--|--|---|
| 14 | La conducta segura del trabajador como principal herramienta para la eliminación de los accidentes laborales. | Emilio José García Vílchez | 2014 | Google académico | entorno seguro | Responsabilidad de seguridad compartida – Estrategia seguridad basada en el comportamiento | Hacer una revisión sobre la importancia de la actitud segura en el trabajo y cuáles son las claves para conseguir el cambio cultural en las personas | La seguridad laboral debe ser nuestra gran prioridad. Y para que esto sea una realidad, hay que dotarla de los recursos necesarios, tanto humanos, formativos como técnicos. Por ello, después de analizar cómo se produce un cambio de comportamiento en el cerebro, y este queda grabado, debemos admitir que el detonante es un impulso efectivo del liderazgo, pero también debe salir del propio trabajador para adquirir un mayor grado de compromiso con dicho cambio. Además, un cambio de cultura debe llevarse a cabo de forma paulatina y consistente con los principios y valores de la organización. Es necesario trabajar siempre en la parte preventiva de la seguridad, detectando actos y condiciones peligrosas para evitar así que se materialicen como accidente, y la visita BBS es una herramienta sencilla pero potente para hacer aflorar estos aspectos actitudinales de forma sostenible. Por último, este cambio cultural es capaz de impulsar otros cambios en la organización dado que crea una cultura y sirve para incidir en aspectos ambientales, de orden y limpieza, etc. | |
| 15 | INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU IMPACTO EN LAS INTERRELACIONES PERSONALES, LA SALUD Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. | Oscar Roberto Figueroa Mora, Jesús Ricardo Jiménez Pacheco | 2018 | CRAII DEL SISTEMA NACIONAL DE BIBLIOTECAS DE UNIMINUTO | Productividad en entornos saludables laborales | Factores intralaborales positivos hacia el colaborador | Establecer el estado actual de inteligencia emocional de los trabajadores en la División de Conciliación y Negociación del Banco de Occidente y proponer estrategias que contribuyan a optimizar el potencial intelectual, el bienestar, la salud emocional y productividad laboral. | Se considera conveniente que los trabajadores ejerzan mayor grado de autocontrol en su trabajo, de tal manera que se incentive la responsabilidad, el compromiso y el cumplimiento de sus metas, sin necesidad de que diariamente se vigile su trabajo. | Estrategias de inteligencia emocional que contribuyan a optimizar el potencial intelectual, el bienestar, la salud emocional y productividad laboral. |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|------|------------------|---------------------------------------|--|--|---|---|
| 16 | DESCRIPCIÓN DEL AUSENTISMO LABORAL EN BOGOTÁ, POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN ÉL SECTOR MANUFACTURA, ACTIVIDAD ECONÓMICA INDUSTRIA METALMECÁNICA, ENTRE LOS AÑOS 2015 AL 2018. | ALEJANDRO CARDENAS RODRIGUEZ, MIGUEL ANGEL ROA TAVERA, DUVAN VILLAMIL BOLAÑOS | 2018 | Google Académico | Ausentismo en el sector manufacturero | Descripción de ausentismo laborales en el sector Manufactura en Bogotá | Realizar una descripción de los ausentismos laborales presentados en el periodo 2015 y 2018 en el sector manufactura, actividad económica industria metalmeccánica | De acuerdo al capítulo 1, en la gráfica No.1, se evidencia el crecimiento de las empresas en el sector metalmeccánico, y haciendo una analogía con la gráfica No. 3, se observa, que, en los años 2015, 2016 y 2017, hubo una disminución de la accidentalidad, mientras que, en el año 2018, se presenta una fluctuación e incremento de la accidentalidad del 15% con respecto al año anterior "2017". ü En el capítulo 2, en la gráfica 6, enfermedad laboral en la industria metalmeccánica, se puede apreciar, que de acuerdo a la información recopilada por los autores, la mayor afectación que presenta la población trabajadora de dicho sector, es por trastornos musculoesqueléticos, tales como: lesión en discos intervertebrales, lumbago no especificado y túnel del carpo. ü Al momento de realizar una descripción de las diferentes causas relacionadas al ausentismo laboral, se logra identificar que en ellas se encuentra varios grupos del por qué se ausenta un trabajador, ya sea por causas personales o referente a la salud, pero se concluye, que la mayor causa de ausentismo laboral inicia desde la insatisfacción laboral que conlleva a un trabajador a estar ausente de sus actividades, y posiblemente a buscar la manera de ausentarse sin que se vea involucrado económicamente. De igual forma, la información recopilada de accidentes laborales, por los entes reguladores, no es muy precisa, ya que para poder buscar o tener otra conclusión, Fasecolda y Ministerio de Salud, brindan | El documento descrito anteriormente le aporta a la investigación, por tanto, consiste en la identificación y análisis, de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral en sector manufactura, describiendo las principales causas del ausentismo laboral en la industria metalmeccánica en la ciudad de Bogotá. |
|----|---|---|------|------------------|---------------------------------------|--|--|---|---|

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | | | <p>información muy generalizada, es decir: tantos trabajadores se accidentan o adquieren una enfermedad laboral debido a un accidente, pero no indican que parte del cuerpo es afectada, ni mucho menos el relato de lo sucedido, por tal manera, estos trabajos quedan con poca información descriptiva y solo se basan de información investigativa de trabajos de grado referentes a la accidentalidad y enfermedad laboral en la industria metalmecánica. ii Se evidenció durante la consulta en plataformas oficiales como Fasecolda, MinSalud, MinTrabajo y ANDI que el sector Manufacturero y en la actividad económica Metalmecánica no registra en sus bases de datos, referencias 56 para cada organización respecto al ausentismo laboral, sesgando así la información de estas plataformas oficiales, generando así una incertidumbre de la confianza de los datos. ii Con base en los datos registrados en la ANDI 2018, se obtuvieron 730.000 casos de incapacidades para el año 2017, donde las enfermedades con mayor prevalencia fueron las dorsopatías, trastornos de tejidos blancos y artropatías con un 95% del total de los casos. No obstante, en la información registrada se expone un limitado seguimiento a los casos respecto a la ocurrencia. ii Mediante la consulta se identificó que la causa con mayor recurrencia e injerencia dentro del ausentismo laboral para el sector manufactura de la actividad metalmecánica, procede de la manipulación de herramientas y</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | | | |
|----|---|--------------------------|------|------------------|-------------------------------------|---|---|---|---|
| | | | | | | | | elementos en su jornada laboral, lo que provoca que en algunas ocasiones se generen rasguños, punzones y pinchazos. Estos accidentes generan afectaciones físicas y psicológicas, en donde se puede evidenciar que los datos analizados de accidente de trabajo, representan una mayor proporción con respecto a las enfermedades laborales identificadas, generando así, gastos adicionales a la carga prestacional de las empresas. | |
| 17 | ANALISIS SOBRE EL AUSENTISMO POR ENFERMEDADES LABORALES EN EL SECTOR INDUSTRIAL DEL CALZADO EN BOGOTA, COLOMBIA | LISSA JOHNNALLANOS LOPEZ | 2016 | Google Académico | Ausentismo en el sector manufactura | Tipos de ausentismos en el sector manufacturero en la ciudad de Bogota en el año 2013- Recomendaciones para mitigar el impacto desde las organizaciones | Analizar las causales del Ausentismo por enfermedades laborales en el sector Industrial del calzado para trabajo y seguridad industrial en Bogotá | El papel que juega la seguridad y salud en el trabajo es muy importante a la hora de mitigar los efectos de este fenómeno en la empresa, por medio de su SGSST los profesionales deben brindar las herramientas necesarias para disminuir la aparición de enfermedades laborales y accidentes de trabajo , que proliferen el ausentismo laboral, para eso es importante contar con el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, con herramientas como campañas de PyP (prevención y promoción), SVE (sistema de vigilancia epidemiológica), Programa de prevención de Trastornos musculoesqueléticos (TME) <ul style="list-style-type: none"> Las estadísticas como incapacidades por enfermedad laboral, sirven como diagnóstico para evaluar condiciones de trabajo y ambiente laboral, a través de la acción de mejora continua se puede mitigar y velar por ambientes de trabajo que no proliferen el ausentismo de los trabajadores, haciendo que estos se sientan cómodos con su trabajo. La conciencia colectiva de los trabajadores debe apuntar hacia el | El ensayo descrito anteriormente le aporta a la investigación, en tanto evidencia el impacto del fenómeno del ausentismo en el sector industrial de la ciudad de Bogotá, los tipos de ausentismo tales como: ausentismo laboral, ausentismo en relación con el riesgo biomecánico, ausentismo en relación a los hábitos de vida, el Ausentismo por enfermedad laboral sector calzado (sector manufacturero). Asimismo, las enfermedades comunes relacionadas al ausentismo, resaltando que en Colombia y en Bogota existe muy poca literatura de la misma. Adicionalmente relaciona recomendaciones oportunas al tema de investigación. |

| | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|-------------------------|-------------------------------------|---|---|---|--|
| | | | | | | | | <p>autocuidado, el ausentismo laboral hace parte del autocuidado de las personas, la sensibilización de la población es indispensable para el afianzamiento de esta con su trabajo y la mejora continua en las costumbres de la gente como lo son los hábitos de vida saludables.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El ausentismo laboral es un fenómeno costoso para la organización, la inversión para la prevención por parte del empleador debe tener una relación costo-beneficio, en relación al tiempo que se pierde anualmente cuando se generan incapacidades. • Los riesgos que más incapacidades y patologías generan en la población trabajadora del sector calzado, corresponden a riesgos de origen biomecánico, pues la manufactura artesanal genera diferentes factores como manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas prolongadas etc., que se presentan en todos los niveles de la organización, desde el operativo al administrativo. | |
| 18 | <p>GUIA METODOLOGICA PARA MEDIR LA AFECTACION DE LA RENTABILIDAD Y PRODUCTIVIDAD A CAUSA DEL AUSENTISMO EN SECTOR INDUSTRIAL MANUFACTURERO</p> | <p>LIZ KATHERINE RODRIGUEZ RIOS, LADY DIVINIA ONOFRE CASADIEGO</p> | | <p>Google académico</p> | <p>Estrategia de entorno seguro</p> | <p>Medición del impacto en la rentabilidad y la productividad a causa del ausentismo laboral.</p> | <p>Proponer una guía metodológica para medir el efecto en la rentabilidad y la productividad que causa el ausentismo laboral en las empresas que requiere personal presente en el día a día del desarrollo de su objeto social.</p> | <p>Mejorar los rendimientos de las empresas es el reto constante que se plantea en cualquier economía, es por ello que el análisis del ausentismo laboral, se torna como aspecto de suma importancia. Esta guía impulsa a los empresarios, a que se centren en analizar la relación existente entre productividad, rentabilidad y ausentismo laboral. Además, busca que las empresas de industria manufactureras puedan determinar, que tanto se ve afectada la rentabilidad y la productividad a causa del ausentismo laboral, y en particular</p> | <p>El documento descrito anteriormente le aporta a la investigación, en tanto mide la afectación causada por el ausentismo al sector manufacturero en términos de productividad en Colombia, brindando estrategias para realizar planes para controlar y reducir el indicador de ausentismo laboral, implementando soluciones con enfoque en su capital humano</p> |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | | | <p>saber si su utilidad está cumpliendo con los objetivos con los cuales fue creada. En ese contexto, los resultados de las mediciones obtenidos, le permitirán realizar los ajustes necesarios, como estrategias, planes y acciones para corregir el problema que genera el ausentismo laboral. Las deducciones que se obtengan, se deben orientar para que las empresas sean más competitivas a fin de lograr un balance entre su rentabilidad y su eficiencia. Muchas de las empresas han perdido, por no estar pendientes del significado que puede causar estos indicadores. Es significativo ultimar que como resultado del proceso investigativo que se desarrolló durante la elaboración de la guía se cumple con su primer objetivo, que consiste en la búsqueda e identificación de metodologías que permitiera medir el ausentismo laboral y su aplicabilidad en la eficiencia de los recursos económicos, así como también identificar metodologías para la medición de la rentabilidad y la productividad. También se cumple con el logro del segundo objetivo propuesto que es el desarrollo de la guía planteada, la cual consiste en una herramienta GUIA METODOLOGICA MEDICION-AUSENTISMO LABORAL eficaz que mide el desempeño que representa el ausentismo laboral en las compañías resolviendo el objetivo propuesto; la cual se presenta anexa. (ver anexo 1). Frente a la pregunta de investigación planteada de ¿cómo medir el ausentismo laboral de manera</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|------|------------------|------------|---|--|--|---|
| | | | | | | | | eficiente y cuál es el impacto financiero en lo que respecta a la rentabilidad y productividad de las compañías?, la guía mide los efectos económicos por tanto la pregunta de investigación ha sido resuelta favorablemente al plantear la guía metodológica. | |
| 19 | Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades | Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) | 2019 | Google académico | ausentismo | | presentar los resultados de la V Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades elaborada por el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) de la ANDI | Las conclusiones del estudio fueron presentadas por Mac Master quien explicó que la Encuesta fue aplicada a 139 empresas, con una nómina de \$13,6 billones, que representan 16% del PIB (\$157 billones en ingresos operacionales) y que suman 341.843 trabajadores. Allí se detectó que en 2018 se presentaron 1,59 casos de ausentismo laboral por cada trabajador, mostrando un incremento frente a los 1,40 casos que se registraron en 2017. Así mismo, los días de ausentismo laboral por trabajador pasaron de 8,9 en 2017 a 9,1 en 2018; y la mayoría (55,3%) de las incapacidades por enfermedad general duraron entre uno y dos días. La Encuesta también demostró que los costos asociados al ausentismo laboral pueden llegar a ser 2,30% del salario de un trabajador. | el informe de la encuesta aporta al tema objeto del presente trabajo, en tanto muestra el incremento del ausentismo de un año a otro, donde prevalece la enfermedad común como variable que causa el ausentismo y enfatiza el costo que se genera por el ausentismo el cual puede llegar a ser 2,3% del salario de un trabajador. |
| 20 | Análisis de los principales factores de riesgo que inciden en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales en el sector manufacturero. Revisión bibliográfica – Colombia | Andrea Agudelo May | 2021 | Google académico | Ausentismo | causas ausentismo falta de inducción, reinducción en puestos de trabajo y manejo de maquinaria. Otra casusa es la falta de priorización del riesgo y medidas de control y establecer programas de control y seguimiento al sg sst | Analizar los principales factores de riesgo relacionados con la accidentalidad y la enfermedad laboral de las empresas del sector manufacturero a través de consultas bibliográficas de organizaciones, para identificar aquellos factores que causan la ocurrencia de los | se evidencia poco acompañamiento de los líderes de cada área de trabajo para que el personal tome consciencia del riesgo al que se encuentra expuesto. Se percibe falta de inducción y reinducción en normas generales y específicas de su área de trabajo para todo el personal, en el que se recuerde aspectos mínimos y prioritarios frente a la operación de la maquinaria. La priorización de los | La investigación aporta elementos relacionados con las causas que generan la accidentalidad y enfermedad laboral en el sector manufactura, como es falta de inducción y reinducción donde se enfatice en los puestos de trabajo y operación de maquinaria, priorización de riesgos en área de trabajo y medidas de control. Falta |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|
| | | | | | | | <p>eventos en los últimos diez años</p> | <p>riesgos del área de trabajo es escasa por lo que al facilitar la gestión de estos es mínima lo que disminuye la implementación de medidas de control de acuerdo con las tasas de eventos. Se evidencia la necesidad de generar estrategias en las empresas del sector manufacturero para evitar la materialización de este tipo de accidentes, contando en primera instancia con el apoyo todos y cada uno de los profesionales que la ARL aporta para el diseño e implementación de programas enfocados en la gestión del riesgo. Es preciso anotar que las organizaciones no realizan implementación completa de los programas y/o documentos diseñados para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo debido a la escasa percepción al realizar priorización de las estrategias que se deben implementar de acuerdo a los riesgos y necesidades de la organización.</p> <p>Las empresas solo realizan seguimiento o evaluaciones periódicas de su sistema de gestión cuando se presentan auditorías de control o accidentes de trabajo. Se identifica que los colaboradores no se encuentran motivados para participar en las capacitaciones o actividades convocadas por la empresa, debido a que deben ausentarse de su lugar de trabajo o sacrificar tiempos de descanso. Según los estudios realizados se evidencia que se requiere mayor esfuerzo parte de los líderes de cada área de</p> | <p>de establecer estrategia de programas enfocados en el control del riesgo con la asesoría de la ARL y hacer seguimiento al sistema sg sst y no solo limitarlo a los espacios de auditoría. Aspectos que repercute se relaciona en el ausentismo</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|

| | | | | | | | | | |
|----|--|------------------------|------|------------------|-----------------------|---|--|--|--|
| | | | | | | | | trabajo para incentivar los estilos de vida saludables, la gestión del riesgo, el uso de EPP y entre otras actividades que desarrolle la organización. De acuerdo con las normas emitidas por el gobierno siempre se ha buscado integrar la seguridad y salud en el trabajo a la gestión estratégica, pero lastimosamente las organizaciones han optado por diseñar programas los cuales se quedan en el papel y no funcionan en la práctica. | |
| 21 | INCIDENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LAS VARIABLES CLIMA LABORAL, ACCIDENTALIDAD Y RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CALZADO | ALEXANDER JAIMES POVED | 2019 | Google academico | Implementación sg-sst | el sg sst en el sector manufactura permite bajar cifras de accidentalidad, se establecen mecanismos de prevención, se obtiene beneficios al evitar gastos por demandas, se aporta a la calidad de vida, sostenibilidad para la empresa. | Establecer buenas prácticas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para pequeñas empresas del sector calzado que aporten a su productividad y sostenibilidad a partir de estudio de caso en empresas tipo. | En accidentalidad, los subprogramas de seguridad industrial e higiene industrial, en la empresa, apuntan a la disminución de accidentes de trabajo y a conservar las condiciones de salud de los trabajadores, estas empresas poseen bajas cifras en accidentalidad, operan de forma acertada al momento de presentarse accidentes de trabajo, tienen implícitos encargos sobre la seguridad en las labores diarias que debe cumplir el trabajador, y así se refleja el mejoramiento en su calidad de vida. En riesgos laborales, estas empresas poseen mecanismos de prevención efectivos, para aminorar los riesgos para trabajadores y personal en general. A través del SGSST se recomienda tomar correctivos en la prevención de enfermedades comunes, profesionales y accidentes de trabajo; basados en la matriz de factores de riesgo, regularmente se realizan pausas activas y con el apoyo de las ARL orienta capacitaciones sobre la prevención de riesgos. Es importante resaltar que la implementación de un SG – SST en las empresas genera una | A través de la consulta bibliográfica se logran aportes relacionados con la importancia de la implementación de los requisitos mínimos SG SST en el sector manufactura, relacionando que con el sistema se reducen los accidentes y se conserva la salud de los trabajadores, bajan las cifras de accidentalidad, en riesgos laborales se establecen mecanismos de prevención de enfermedades comunes profesionales y accidentes de trabajo en conjunto con la ARL, se obtiene beneficios al evitar gastos de demandas por accidentes y enfermedades y se aporta en la calidad de vida de los trabajadores |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | | | sostenibilidad a la 83 empresa, ya que se evita cubrir con gastos adicionales de demandas de accidentes y enfermedades laborales. | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|