



Peligros relacionados con el ausentismo laboral en la empresa de CONFECCIONES VANED
S.A.S durante los meses de enero a junio del año 2023.

Luna Manuela Henao Lopera

Sandra Jineth Granda García

Luisa Fernanda Posada

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Antioquia y Chocó
Sede Bello (Antioquia)
Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo
Abril de 2023

Peligros relacionados con el ausentismo laboral en la empresa de CONFECCIONES VANED
S.A.S durante los meses de enero a junio del año 2023.

Luna Manuela Henao Lopera-

Sandra Jineth Granda García-

Luisa Fernanda Posada -

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador en Seguridad
y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Ana Luz Loaiza Valencia

Profesional en sistemas de información en salud

Especialista en Epidemiología

Magister en Demografía

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

noviembre de 2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a todos los trabajadores de CONFECCIONES VANED S.A.S que, a pesar de las dificultades y desafíos en el entorno laboral, continúan esforzándose día a día para contribuir al éxito de la empresa. Su dedicación y compromiso son la fuente de inspiración para comprender y abordar el problema del ausentismo laboral.

Además, dedico este trabajo a nuestra familia y amigos, cuyo apoyo inquebrantable y aliento constante me han brindado la fuerza y la motivación necesarias para llevar a cabo esta investigación.

Agradezco también a profesores y asesores por su orientación y sabios consejos a lo largo de este proceso.

Este trabajo está dedicado a todos aquellos que buscan un equilibrio entre la eficiencia empresarial y el bienestar de los trabajadores, en la creencia de que un ambiente laboral saludable es fundamental para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

Agradecimientos

Queremos expresar profundo agradecimiento a nuestra familia por su apoyo inquebrantable a lo largo de este viaje académico. Sin su amor y respaldo, este logro no habría sido posible, agradecemos sinceramente a nuestros profesores y asesores por su orientación experta y paciencia durante la investigación y redacción de este trabajo. Sus conocimientos fueron fundamentales para su éxito, no puedo dejar de mencionar a todos los participantes y encuestados que generosamente compartieron su tiempo y conocimientos para este estudio. Sin su colaboración, este trabajo no habría sido posible, finalmente queremos agradecer a Dios por darnos la determinación para completar este trabajo de grados.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras	8
Lista de anexos	9
Resumen	10
Abstract.....	12
Introducción.....	14
1 Formulación del problema	16
2 Justificación.....	19
3 Objetivos	22
4 Marco referencial	23
4.2 Marco legal	34
4.2.1 Decreto 1072 de 2015.....	34
4.2.2 Resolución 1401 de 2007.	34
4.2.3 Norma técnica colombiana NTC	34
4.2.4 Decreto 1443 de 2014.....	35
4.2.5 Resolución 0312 de 2019	35
4.3 Marco teórico.....	36
5 Metodología	37
6 Resultados	41
6.1.1 Características de la población trabajadora de la empresa confecciones Vaned S.A.S.	41
6.1.2 Identificación de peligros que favorecen el ausentismo laboral.....	45
6.1.3 Consecuencias a raíz de los peligros laborales.....	58
6.1.4 Análisis de los peligros generadores de ausentismo.....	59
7 Conclusiones	60

Lista de tablas

Tabla 1 Cronograma de actividades.

Tabla 2 Exposición a riesgo ergonómico por movimientos repetitivos derivado de las tareas diarias.

Tabla 3 Peligro por condiciones de seguridad.

Tabla 4 Condiciones del suelo y orden y aseo en el área de trabajo.

Tabla 5 Desniveles del suelo en el área de trabajo.

Tabla 6 Condiciones locativas de las instalaciones eléctricas.

Lista de figuras

Gráfica 1-Edad de los empleados de la empresa confecciones Vaned SAS en el primer semestre del 2023.

Gráfica 2-Genero de los empleados de la empresa confecciones Vaned SAS en el primer semestre del 2023.

Gráfica 3-Actividades que realizan en el tiempo libre los empleados de la empresa confecciones Vaned SAS en el primer semestre del 2023.

Gráfica 4-Peligros a los que se encuentran expuestos los empleados de la empresa Vaned SAS en el primer semestre del 2023.

Gráfica 5-Calidad de iluminación en la empresa Vaned S.A.S en el primer semestre del 2023.

Gráfica 6-Peligros químicos presentes en la empresa Vaned SAS en el primer semestre del 2023.

Gráfica 7-Exposición a peligros de origen psicosocial en la empresa Vaned SAS 2023.

Gráfica 8-Factores de riesgo psicosocial derivados de la gestión organizacional en la empresa Vaned 2023.

Gráfica 9-Factores de riesgo psicosocial producto de las condiciones de la tarea en la empresa Vaned 2023.

Gráfica 10-Factores de riesgo biomecánico en la empresa Vaned SAS 2023.

Gráfica 11-Factores de riesgo por condiciones de seguridad en la empresa Vaned SAS 2023.

Lista de anexos

Perfil sociodemográfico de la empresa Confecciones Vaned SAS.

Encuesta sobre riesgos y peligros existentes en los puestos de trabajo.

Base de datos de incapacidades generadas en el primer semestre del año.

Resumen

Proporcionado aborda la importancia de gestionar la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el sector textil de Colombia. Se destaca que, en este sector, la competencia es alta, lo que lleva a la necesidad de reducir costos para mantener la rentabilidad y la competitividad. Sin embargo, muchas microempresas y empresas de confección enfrentan dificultades para lograrlo, lo que a menudo resulta en condiciones laborales precarias y largas jornadas de trabajo. Se señala que los trabajadores de este sector están expuestos a diversos peligros, como posturas ergonómicas inadecuadas, movimientos repetitivos y largas jornadas laborales. La falta de conocimiento por parte de los empleadores sobre estos peligros y la ausencia de medidas preventivas contribuyen a la aparición de enfermedades laborales y al aumento del ausentismo y la rotación de personal. La presente investigación se centra en identificar y analizar los peligros.

La justificación de esta investigación radica en el impacto positivo que puede tener en el desempeño, motivación y productividad de los empleados, así como en la reducción de costos y aumento de peligros. Se destaca que el ausentismo laboral elevado puede afectar negativamente la organización, aumentando costos y riesgos de accidentes, y disminuyendo la eficiencia.

Se enfatiza la importancia de la responsabilidad social empresarial (RSE) al abordar la problemática del ausentismo laboral, lo que puede mejorar la imagen y reputación de la empresa. Se sugiere documentar las ausencias laborales y establecer protocolos para una gestión efectiva.

En conclusión, el texto resalta la necesidad crítica de abordar los peligros laborales en el sector textil, específicamente en CONFECCIONES VANED S.A.S, para mejorar la

eficiencia operativa y proteger el bienestar de los empleados, lo que a su vez contribuye a la sostenibilidad y rentabilidad de la empresa en un mercado altamente competitivo. También destaca el papel crucial de la RSE en este contexto.

Palabras clave: Ausentismo, peligro, riesgo psicosocial

Abstract

Keywords:

Provided addresses the importance of managing occupational health and safety, especially in the textile sector in Colombia. It is noteworthy that, within this sector, competition is fierce, necessitating cost reduction measures to maintain profitability and competitiveness. Nonetheless, many small-scale enterprises and garment manufacturers encounter challenges in achieving these goals, often resulting in subpar working conditions and prolonged work hours. Workers within this sector are exposed to various risks, including inadequate ergonomic postures, repetitive movements, and extended workdays. Employer unawareness of these risks and the absence of preventive measures contribute to the emergence of occupational illnesses, amplified absenteeism rates, and high staff turnover. The text underscores the imperative of implementing initiatives under the guidance of occupational health and safety professionals to promote sound ergonomic practices, active breaks, and other preventive measures. A specific case, CONFECCIONES VANED S.A.S, is cited where absenteeism rates surged during a specified period, and the objective is to identify associated risk factors.

The rationale for this research is rooted in the favorable impact it can have on employee performance, motivation, and productivity, in addition to cost reduction and enhancements in the work environment. Elevated absenteeism can have an adverse impact on the organization, with cost escalation and increased accident risks, leading to reduced efficiency.

The significance of corporate social responsibility (CSR) in addressing absenteeism issues is underscored, as it can enhance the company's image and reputation. The

recommendation is to document employee absences and establish protocols for effective management.

In conclusion, the text highlights the crucial need to address workplace risks in the textile sector, particularly in the case of CONFECCIONES VANED S.A.S, in order to enhance operational efficiency and safeguard employee well-being. This, in turn, contributes to the sustainability and profitability of the company within an intensely competitive market. The text also underscores the pivotal role of CSR in this context.

Key words: absenteeism, hazard, psychosocial risk

Introducción

La gestión eficaz de los recursos humanos es esencial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier empresa en la actualidad. En un mundo empresarial cada vez más competitivo y dinámico, las organizaciones se esfuerzan por alcanzar altos niveles de eficiencia y productividad mientras mantienen un ambiente laboral saludable y sostenible. En este contexto, el ausentismo laboral se ha convertido en un desafío importante que enfrentan las empresas, y el sector textil colombiano no es la excepción. El sector textil en Colombia se caracteriza por su alta competitividad y la presión constante para reducir costos de producción. Esta presión ha llevado a que muchas empresas, incluida CONFECCIONES VANED S.A.S, busquen formas de optimizar su rendimiento, a menudo a expensas de las condiciones laborales de sus empleados. El ausentismo laboral, en particular durante los primeros seis meses del año 2023, ha surgido como un problema significativo en esta organización.

Este estudio tiene como objetivo analizar en profundidad los peligros que contribuyen al ausentismo laboral en CONFECCIONES VANED S.A.S durante este período crítico. A través de una caracterización sociodemográfica de la población de la empresa y la identificación de estos peligros, se busca comprender mejor las causas subyacentes de este fenómeno y sus consecuencias en el ámbito laboral y empresarial. La investigación se enfocará en proporcionar una visión integral de los desafíos que enfrenta la empresa, con la esperanza de que los resultados contribuyan a la implementación de medidas preventivas y estrategias que no solo reduzcan el ausentismo laboral, sino que también promuevan un ambiente laboral más saludable y productivo para todos los empleados de CONFECCIONES VANED S.A.S.

A medida que se avanza en esta investigación, se investigan en detalle los peligros y las implicaciones que estos tienen en el contexto de la empresa. Este estudio no solo es relevante para la mejora de la eficiencia operativa de la empresa, sino que también se alinea con la importancia cada vez mayor de la responsabilidad social empresarial (RSE) y el bienestar de los empleados en el panorama empresarial actual.

1 Formulación del problema

En toda organización sin importar el sector económico, tamaño, si está legalmente constituida o es informal, entre otras, se contrata talento humano con capacidades y habilidades para realizar funciones con el fin de desarrollar el objeto social empresarial de manera eficiente y altamente productiva en busca de obtener rentabilidad, posicionamiento en el sector y ser sostenibles en el largo plazo.

Según Echavarría (2015) el escenario económico del sector textil en Colombia es altamente competitivo. Los menores costos de mano de obra y de producción en países asiáticos han llevado a una reducción continua de los precios de venta del producto terminado, ocasionando que las marcas demanden a sus proveedores locales costos de producción más bajos.

Para que una empresa logre una reducción en costos, debe elevar sus índices de productividad optimizando procesos, tiempos u otros gastos de producción. No obstante, cuando se habla de microempresas y/o empresas maquiladoras, generalmente no cuentan con los conocimientos o tecnología suficiente para lograr una disminución significativa de estos. Por lo tanto, ven como principal opción, pagarles menos a los trabajadores, impactándolos de forma negativa, ya que, en su afán por mantenerse en el mercado, los salarios ofrecidos son extremadamente bajos y las jornadas de trabajo son más extensas de lo permitido por ley, lo que se traducen en condiciones laborales muy precarias.

Entre las principales condiciones adversas para la ejecución de las labores desarrolladas por los operarios de empresas dedicadas a la producción textil se puede encontrar que se exponen a: inadecuadas posturas ergonómicas por tiempos muy

prolongados, movimientos repetitivos principalmente en sus extremidades superiores e inferiores, largas jornadas de trabajo, y puestos de trabajo estándar diseñados acordes a la maquinaria pero no adaptados según las necesidades antropométricas o ergonómicas del colaborador. A lo anterior se le suma falta de conocimiento por parte del empleador sobre los riesgos inherentes a la actividad que desarrollan y no se establecen medidas preventivas como pausas activas, inducción y entrenamiento periódico al trabajador para mantener posturas adecuadas y seguimiento permanente a las condiciones laborales.

Lo anterior, favorece la aparición de enfermedades progresivas en los trabajadores que generan un deterioro paulatino en algunas partes del cuerpo reflejados principalmente en dolores en la región lumbar, en los hombros y en las manos, este último asociado al desarrollo de la enfermedad del de carpo (Daza Guisa & Tovar Cuevas, 2012) situaciones que se reflejan en el aumento del ausentismo laboral y la alta rotación de personal, lo que por ende afecta la productividad de la empresa generando costos más altos y disminuyendo la rentabilidad.

Por ello es de gran importancia que las empresas implementen actividades orientadas al cumplimiento de sus objetivos sin afectar el bienestar de los trabajadores. Esto se puede lograr con la implementación de acciones lideradas por profesionales de seguridad y salud en el trabajo, tales como; la promoción de buenas posturas en el puesto de trabajo, educación sobre la importancia de realizar siempre pausas activas de manera que se genere una cultura organizacional alrededor de estas, innovando y emprendiendo continuamente nuevas prácticas enfocadas en la prevención de enfermedades laborales de manera que favorezca la calidad de vida de los colaboradores, lo que se verá reflejado en la disminución de accidentes y de ausentismo laboral.

La empresa de CONFECCIONES VANED S.A.S no es ajena a las realidades anteriormente expuestas. Se presume, acorde al concepto del área de recurso humano, que esta presentó un aumento en el ausentismo laboral durante los meses de enero a junio del año 2023 en los trabajadores que desempeñan actividades en el área de confecciones. Debido a esto, esta investigación pretende identificar los principales riesgos que favorecen al ausentismo laboral en esta organización, buscando dar respuesta a ¿Cuáles son los peligros relacionados con el ausentismo laboral que se presentan en la empresa CONFECCIONES VANED S.A.S durante los meses de enero a junio del año 2023?

2 Justificación

Identificar los peligros relacionados al ausentismo laboral son esenciales para que las organizaciones puedan implementar medidas preventivas y estrategias que ayuden a mitigar estos riesgos, permitiendo así cumplir plenamente con sus objetivos. Esta acción tiene un impacto positivo en el desempeño de los empleados, aumenta la motivación laboral y mejora la productividad, beneficiando de manera adicional a la empresa.

Cuando el indicador de ausentismo laboral arroja resultados elevados, afecta negativamente a la organización. Esto se manifiesta en un aumento de los costos, ya que se requiere reemplazar a los empleados ausentes. Además, aumenta el riesgo de accidentes laborales debido a la presión ejercida sobre los trabajadores restantes. La eficiencia también se ve afectada, ya que los empleados reemplazantes pueden no poseer las mismas competencias que los ausentes, lo que genera un desgaste adicional y una carga excesiva. Como resultado, se observa una disminución en la producción, lo que lleva al incumplimiento de los objetivos y deteriora el ambiente laboral.

Por este motivo, es fundamental comprender e identificar los peligros relacionados al ausentismo para poder tomar acciones proactivas que promuevan la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores. La reducción de la carga laboral y la implementación de horarios flexibles que favorezcan la conciliación familiar son medidas que pretenden reducir los niveles de ausentismo laboral y contribuir a una mayor sostenibilidad y rentabilidad de la empresa. Reducir los riesgos en las organizaciones se convierte en un objetivo de gran relevancia.

Al plantear estrategias para mitigar los riesgos, se logra anticipar y planificar la asignación de recursos, asegurando la continuidad operativa de la empresa. Es importante

destacar que la identificación de los peligros debe basarse en una investigación exhaustiva que permita identificar los aspectos y causas que influyen en la inasistencia laboral. Esto proporcionará una visión clara del proceso y permitirá tomar decisiones informadas sobre las medidas de prevención y los programas de bienestar que se implementarán. Además, es crucial que los empleados también muestren un compromiso en este proceso.

Para abordar esta problemática, es esencial que en todas las organizaciones se documenten las ausencias laborales y sus causas de manera precisa y veraz. Se recomienda contar con un sistema que facilite el control detallado de cada caso y establecer protocolos claros para activar un plan de acción ante cualquier tipo de ausencia. Es importante que estos protocolos sean conocidos por los coordinadores de cada área para garantizar su cumplimiento. Con estos enfoques, se podrá mejorar significativamente la gestión del ausentismo laboral y fortalecer el bienestar de los empleados, lo que beneficiará a toda la organización en su conjunto.

El sector textil es altamente competitivo y dinámico, lo que significa que la eficiencia y la productividad son fundamentales para mantenerse en el mercado. Esta situación no es ajena para CONFECCIONES VANED S.A. ya que el ausentismo laboral ha generado graves interrupciones en la cadena de producción, afectando la entrega oportuna de productos a los clientes. Al conocer y abordar los factores que contribuyen al ausentismo, la empresa podrá implementar estrategias que reduzcan las ausencias y, en última instancia, mejoren la rentabilidad y la competitividad del negocio.

Además, el bienestar de los empleados es un aspecto clave para garantizar un ambiente laboral saludable y sostenible. La identificación y abordaje de los peligros relacionados con el ausentismo laboral permitirán a la empresa proteger la salud física y mental de su personal. Un clima laboral positivo y una cultura que promueva el bienestar de

los empleados ayudarán a fomentar la satisfacción laboral, la lealtad y la retención de talento en la organización. Estos aspectos son esenciales para mantener un equipo de trabajo comprometido y altamente motivado, lo que a su vez impulsará la calidad de los productos y servicios que ofrece la empresa.

Asimismo, en un contexto en el que la responsabilidad social empresarial (RSE) se vuelve cada vez más relevante, intervenir en la problemática del ausentismo laboral refuerza la imagen y reputación de la empresa ante sus clientes, proveedores y la comunidad en general. Demostrar un compromiso genuino con el bienestar y la seguridad de los empleados posicionará a la empresa como un empleador responsable y ético, lo que puede atraer a consumidores que valoran estas prácticas y contribuir al fortalecimiento de la marca. La RSE se ha convertido en un factor determinante para la preferencia de los clientes y puede generar un diferencial significativo frente a la competencia en el sector textil.

En resumen, identificar los peligros relacionados con el ausentismo laboral y tomar medidas para abordar esta situación es esencial para mejorar la eficiencia operativa, proteger el bienestar de los empleados y fortalecer la imagen corporativa. Al implementar estrategias adecuadas para reducir el ausentismo, la empresa estará en una posición más sólida para enfrentar los desafíos del mercado y asegurar un futuro sostenible en un sector altamente competitivo y en constante cambio.

3 Objetivos

Objetivo general

Analizar los peligros relacionados con el ausentismo laboral que se presentan en la empresa de CONFECCIONES VANED S.A.S durante los meses de enero a junio del año 2023.

Objetivos específicos

- Caracterizar socio demográficamente la población de la empresa CONFECCIONES VANED S.A.S.
- Identificar los peligros que favorecen el ausentismo laboral en la empresa CONFECCIONES VANED S.A.S durante los meses de enero a junio del año 2023.
- Describir las consecuencias de los peligros identificados que favorecen el ausentismo laboral.

4 Marco referencial

Antecedentes

4.1.1. Análisis a las causas del ausentismo laboral asociadas a los procesos productivos de las Pymes en el sector textil-confección.

En el año 2020, Arámbula García et al, en su trabajo de investigación Análisis a las causas del ausentismo laboral asociadas a los procesos productivos de las Pymes en el sector textil-confección, hace referencia que el sector confección es uno de los que más genera empleo a nivel nacional, siendo un sector de gran importancia para la prevención de ausentismos laborales.

Los autores dicen referente al ausentismo laboral “En los últimos años su productividad y competitividad se han visto notablemente afectadas por el incremento del ausentismo laboral de sus trabajadores, lo que se relaciona con nuestra investigación ya que su enfoque es determinar las causas del ausentismo laboral según los riesgos, dando a conocer a la empresa cuales son esos principales factores que deben intervenir.

4.1.2. El absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua

En el año 2021, (Vizuite Muñoz & Morales Guayasamin, 2021) en su trabajo de investigación El absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua, muestran como resultado que hay varios factores que conllevan al grado de ausentismo, como lo son insatisfacción laboral producto de una mala política salarial, falta de motivación, relaciones interpersonales entre

compañeros de trabajo y que no están comprometidos con los objetivos y metas organizacionales.

Los autores cuentan con un diseño metodológico con enfoque mixto.

4.1.3 Ausentismo laboral y baja productividad en el área de confecciones de la empresa FREE INTERNATIONAL S.A.S

En el año 2021, (Builes Lopera et al., 2021) estudiantes de la universidad minuto de Dios realizaron un trabajo de investigación a la empresa Free Internacional S.A.S con el fin de investigar las causas de ausentismo laboral por lesiones musculo-esqueléticas, en la investigación de logra concluir que el ausentismo en dicha empresa se da por enfermedades relacionadas con las posturas y movimientos repetitivos, se identificó que en la empresa hay casos de EL por diagnóstico de trastornos musculo esqueléticos. lo que se relaciona con nuestra investigación ya que su enfoque es determinar las causas del ausentismo laboral según los riesgos.

4.1.4 Ausentismo Laboral.

(Baptista et al., 2016) realizaron una investigación que surgió a partir de un impacto significativo que se presentó en las organizaciones de Uruguay, dicho impacto fue el ausentismo laboral, dan a conocer que es fundamental transformar el modelo organizativo de las empresas en el cual debe haber una participación de todos los implicados y así generar mejores prácticas que promuevan el sentido de pertenencia.

4.1.5 Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior

(Saldarriaga & Martínez , 2007) realizan una publicación donde se tuvo como objetivo Identificar los factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior, evidenciando que las principales causas de incapacidad en la población general son las enfermedades respiratorias, osteomusculares y los traumatismos, dicen que es importante precisar que el ausentismo no es solo indicador de enfermedad en muchos casos, sino también de insatisfacción en el trabajo y que otros elementos no considerados en el estudio pueden ser importantes factores explicativos, como la percepción del empleado sobre su trabajo, las relaciones laborales, la remuneración y las tareas rutinarias, entre otros.

4.1.6 Factores de riesgo de trastornos músculo-esqueléticos crónicos laborales

Artículo publicado por Arenas Ortiz & Cantú Gomez , 2013 investigando los factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos crónicos laborales, exponiendo que los trastornos musculoesqueléticos son algunos de los problemas más importantes de salud en el trabajo y causa de ausentismo laboral en la Unión Europea y países de América Latina con repercusiones económicas relevantes en el trabajador, la empresa, las instituciones de salud y el producto interno bruto. Son consecuencia de la sobrecarga muscular en actividades laborales por posturas, fuerza y movimientos repetitivos con intensidad, frecuencia y duración definidos, concluyen que “los factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos crónicos en los sujetos estudiados fueron: intensidad, frecuencia y duración de los movimientos capaces de generar estos trastornos, que explican las molestias

de los trabajadores, principalmente en el trabajo dinámico de los miembros superiores” esto aumenta el ausentismo laboral en las organizaciones.

4.1.7 Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

Una publicación de (Sánchez, 2015) menciona el ausentismo laboral como una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ya que es un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo consecuencia para el propio trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento e, incluso, para la economía local y nacional. Los múltiples factores determinantes del ausentismo hacen complejo su abordaje y su manejo; sin embargo, hay crecientes pruebas de intervenciones psicosociales, organizativas y ergonómicas exitosas, que han logrado reducir significativamente la ausencia al trabajo y, por ende, sus costos directos e indirectos. Dichos factores no discriminan sector económico, profesión o condición laboral.

4.1.8 Propuesta de un modelo ergonómico en una industria textil durante el periodo 2017 – 2018

(Serda Campos, 2018) en el repositorio institucional publica para el año 2018 una propuesta de modelo ergonómico en una industria textil durante el periodo 2017 –2018, esta necesidad surgió después de las necesidades que se evidenciaron, diferentes antecedentes que perjudicaban su rentabilidad, la evaluación en los puestos de trabajo es en ergonomía para así disminuir el ausentismo laboral y aumentar la productividad. Las posturas forzadas y movimientos repetitivos están inminentes en la empresa. De acuerdo a los antecedentes que se estudió en esta investigación muestra los riesgos a los que se expone el colaborador y ello hace que se conviertan en pausas, parte del ausentismo laboral. De acuerdo al estudio presentado, de la empresa de diseño mobiliario Hermám Miller, se concluye mediante las pruebas realizadas que el diseño de una silla ergonómica de acuerdo a las actividades manufactureras reduce satisfactoriamente el ausentismo laboral y aumenta la productividad.

4.1.9 Diagnóstico sobre causas, riesgos y peligros que conllevan al ausentismo laboral al personal del área de producción de la empresa Indufusion SAS.

(Alvarez Echeverri et al.,2020) publica en el año 2018 una investigación realizada para hacer un diagnóstico sobre causas, riesgos y peligros que conllevan al ausentismo laboral al personal del área de producción de una empresa textil, en las áreas de corte, troquelado y fusionado de entretelas, corte de sesgos y procesos afines para la producción de Prendas exteriores. Donde determina que el personal se encuentra expuesto a diferentes riesgos, entre los cuales se destacan los Biomecánicos, físicos, mecánicos y psicosociales. En primera instancia se analizó por medio de una encuesta de perfil socio demográfico

diferentes factores que pueden incidir en las ausencias y entre las causas de incapacidad más frecuente se destacaron enfermedades que alteraban el sistema osteomuscular, digestivo, enfermedades virales y respiratorio, resaltando que la ausencia injustificada no se presentó. Es evidente que las enfermedades son una barrera para la asistencia al trabajo, lo cual genera apatía y disminuye la productividad en la organización y esto se refleja en la productividad.

4.1.10 Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina

En la biblioteca electrónica scielo, (Tatamuez Tarapues et al.2019) realizan una revisión sistemática de factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina, considerando que el ausentismo laboral es una problemática de salud con un creciente interés por su impacto en la calidad de vida, salud mental del trabajador, economía y competitividad organizacional. Evidenciando factores individuales, relacionados con las condiciones propias del trabajador, factores sociodemográficos y por último los intralaborales, que están conexos con el contexto laboral y concluyen que 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.

4.1.11 Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral

Un artículo de investigación publicado por (Espino Porras et al., 2021) en la biblioteca electrónica scielo, se identificaron los factores de riesgo psicosociales que influyen en el ausentismo laboral no programado del personal de enfermería, en un centro de segundo nivel de atención en Chihuahua, México, como en otros estudios que se han

realizado en muchas de las ocasiones se llega a la conclusión de que el ambiente de trabajo al que se encuentran expuestos los trabajadores influyen a la presencia del ausentismo laboral, genera deterioro en la calidad de la atención, las condiciones laborales deficientes, riesgos psicosociales ocupacionales, falta de satisfacción laboral, factores biológicos, físicos y psicológicos del personal que brinda la atención. La reducción de costos en las instituciones y la disminución del personal contribuyen o acentúan las condiciones laborales desfavorables además de tener un alto impacto económico en las instituciones.

4.1.12 “Ausentismo Laboral”

Publicación realizada en el repositorio upn (Córdova Orosco & Yáñez Carty, 2018) donde se investigó la problemática que representa el ausentismo laboral en las empresas, encontrando que el ausentismo laboral es la ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, misma que puede ser o no justificada, variando en algunos casos los motivos que la generan según el país de estudio. Se encuentra desde casos específicos sobre empresas o determinados sectores y su impacto de forma negativa en diferentes factores como en la economía, clima laboral, imagen de la empresa y compromiso que tiene en colaborador con la compañía.

4.1.13 El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal

(Sala franco,2011) hace una publicación donde se habla del ausentismo laboral y propuesta antiausentismo desde el punto de vista legal, evidenciando que La ley establece dos tipos de mecanismos de control de las ausencias del trabajador por permisos, retribuidos o no, a los que tenga derecho:

De una parte, antes de su disfrute, el trabajador deberá preavisar al empresario de que va a hacer uso del correspondiente permiso, sin que, ciertamente, se concrete el mismo en el texto legal. De no preavisarse con una cierta antelación al empresario, podrá entenderse que el tiempo de permiso constituye una ausencia injustificada al trabajo, sancionable disciplinariamente, desde luego, siempre que ello sea posible en razón de la causa y de las circunstancias concurrentes.

De otra parte, la necesaria presentación al empresario, si éste la requiriera, de la correspondiente justificación, posterior a su disfrute, de que se ha utilizado precisamente para la finalidad legalmente prevista. Entendiéndose, en el caso de negativa del trabajador a presentar la justificación del permiso, que se trata de ausencias injustificadas al trabajo, si bien la jurisprudencia admite una cierta flexibilidad en cuanto a la justificación.

Concluyendo que la propuesta antiabsentismo en este punto iría en el sentido de la efectiva exigencia empresarial del preaviso y de la justificación.

4.1.14 Impacto del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol- Salud Sede Camaná 2019

(Tuesta Loja,2019) publica una investigación sobre el impacto del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral del personal administrativo en el Hospital, encontrando que el incremento del ausentismo laboral ha obligado a los hospitales hacerse responsable del compromiso y perfeccionar constantemente los recursos humanos, por un lado, al mencionar el ausentismo laboral, se tiene que dar a comprender que en todos los hospitales de Lima ya sea público o privados su manejo y comprobación es uno de los factores más principales dentro de cada área ya que a causa de esto ocasiona grandes consecuencias negativas en donde el colaborador se verá obligado de no continuar con sus

labores identificarse con una de estas causas hostigamiento laboral, condiciones laborales, fatiga y estrés, falta de interés, enfermedad o lesiones.

4.1.15 Una revisión sobre el presentismo laboral

Este artículo, escrito por (Johns, 2010), que se publicó en el Journal of Organizational Behavior. En él, el autor examina el fenómeno del presentismo laboral, que se refiere a la presencia de los empleados en el trabajo a pesar de estar enfermos o no estar en condiciones óptimas de desempeño. El artículo revisa la literatura existente sobre el presentismo y propone una agenda de investigación para explorar más a fondo este fenómeno en el entorno laboral.

El autor analiza los factores que contribuyen al presentismo, como la cultura organizacional, las políticas de licencia por enfermedad, la presión de los compañeros de trabajo y la motivación de los empleados. También se examinan las consecuencias del presentismo tanto a nivel individual como organizacional, incluyendo la disminución de la productividad, el aumento del riesgo de accidentes laborales y el impacto en la salud y el bienestar de los empleados.

Además, se establece una agenda de investigación que sugiere áreas de estudio adicionales para comprender mejor el presentismo laboral y desarrollar estrategias efectivas para su manejo en las organizaciones.

Este artículo es una fuente relevante para comprender el fenómeno del presentismo laboral y puede ser utilizado como referencia en estudios y trabajos relacionados con el ausentismo y la salud ocupacional en el lugar de trabajo.

4.1.16 Evaluación y análisis de gestión de riesgo para una empresa del sector de confecciones en Bucaramanga

Se realizó la gestión de riesgo para una empresa del sector de confecciones en Bucaramanga, (Cuadros Anaya & Toro Mantilla, 2005) utilizaron técnicas de análisis, evaluación, tratamiento, comunicación, y monitoreo que serán el soporte para establecer criterios de evaluación y de estructuración organizacional necesarios en el momento de tomar decisiones acertadas en la selección de estrategias o técnicas dentro de la organización y su entorno.

4.1.17 Peligros a los que se encuentra expuesto un trabajador del sector de la confección

(Rincón Naranjo et al., 2020) Realizaron una investigación, en la cual el objetivo fue analizar las condiciones de seguridad en el trabajo realizado por Confeccionistas, identificando los principales peligros que existen en el puesto de trabajo de un confeccionista y proponiendo medidas de control con base en los peligros identificados.

4.1.18 Ausentismo laboral, Edición 2

(Molinera Mateos,2006) Aborda el tema del ausentismo en el ámbito laboral, centrándose en las causas, consecuencias y posibles soluciones para este problema. En este proporciona un analisis en profundidad de las diversas razones que llevan a los trabajadores a ausentarse de sus puestos de trabajo, ya sea por motivos de salud, estrés, problemas personales o insatisfaccion laboral.

Ante el analisis que hace el autor, tambien explora como el absentismo afecta a las empresas y organizaciones, tanto en términos económicos como en la eficiencia

y productividad general. Además, se pueden observar estrategias y enfoques para reducir el absentismo laboral y mejorar el compromiso y bienestar de los empleados.

4.2 Marco legal

4.2.1 Decreto 1072 de 2015.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Este decreto es una recopilación de todos los decretos emitidos por el ministerio de trabajo, establece varias obligaciones para los empleados, habla sobre la prevención de riesgos, la asignación de recursos y el cumplimiento de los requisitos normativos”.

(Ministerio de trabajo,2015)

4.2.2 Resolución 1401 de 2007.

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Tiene como objeto establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de establecer medidas preventivas y correctivas que estén enfocadas en la minimización del riesgo y ocurrencia de eventos laborales.

(Ministerio de la Protección Social, 2007)

4.2.3 Norma técnica colombiana NTC

La NTC tiene como objetivo la identificación de pasos y requisitos para la elaboración de tareas garantizando la minimización de la exposición a riesgos y así evitar la aparición de enfermedades laborales. Para esto se debe hacer un listado de todos los posibles efectos de la exposición a estos riesgos, que considere las personas, el ambiente, las instalaciones, equipos y materiales

(ICONTEC, 1997)

4.2.4 Decreto 1443 de 2014

El decreto tiene por objeto dictar disposiciones para la implementación del SGSST con el fin de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, garantizando así la seguridad y salud, conlleva a la promoción del bienestar social, físico y mental de los colaboradores.

(Ministerio del trabajo, 2014)

4.2.5 Resolución 0312 de 2019

La resolución 0312/2019 establece los requisitos que mínimamente deben cumplir las empresas en materia de SST, de acuerdo al número de trabajadores y nivel de riesgo de la empresa, en sus estándares se encuentra el ausentismo por causa médica, donde se indica que se debe medir el ausentismo por causas comunes y laborales como mínimo una vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo

(Ministerio del trabajo , 2019)

4.3 Marco teórico

Jesús Alberto Molinera Mateos, es un autor o experto en el campo del absentismo laboral quien tiene varios libros con respecto al tema, en sus libros habla profundamente y con gran conocimiento que es absentismo laboral, cuáles son las posibles causas y como solucionarlas, entre otros temas.

Su primer libro, (Molinera Mateos,2001) aborda el tema de absentismo laboral enfocándose en las causas consecuencias y posibles soluciones para dicho problema, este libro analiza específicamente y a profundidad las diversas razones que llevan a los colaboradores a ausentarse de sus lugares de trabajo ya sea por motivos de salud, que este es el más común y el principal motivo del ausentismo laboral, como también por otros motivos como estrés, problemas mentales o insatisfacción laboral.

En su segundo libro llamado absentismo laboral segunda edición (Molinera Mateos, 2006), habla específicamente sobre la gran importancia para las empresas el absentismo laboral y el aumento de este en las organizaciones, aunque estas amplíen sus estrategias para minimizar dicho indicador, minimizando también los grandes costos que trae el ausentismo de los empleados a las organizaciones. A parte de que este tema afecta la productividad, en ocasiones también afecta el tema de calidad, ocasionando grandes consecuencias de pérdida de clientes o de importancia de la empresa en el mundo comercial.

Desde la perspectiva del autor, contempla el área de Recursos humanos como el vigía del absentismo ya que ellos dicen que este es un tema que se debe reducir, o como mínimo tratar de que no incremente en las empresas, en donde sus causas y sus análisis,

contemplan porcentajes diferentes, el área de recursos humanos siempre están a la vanguardia de las que suponen un incumplimiento de las obligaciones de los empleados.

En el libro ausentismo laboral (Molinera Mateos,& Molinera Ortiz , 2013) Se analiza en profundidad el concepto de ausentismo laboral, que se refiere a la falta de asistencia de los empleados al trabajo debido a diversas razones, como enfermedad, accidentes, estrés, insatisfacción laboral, entre otros. Se examinan las causas subyacentes del ausentismo laboral y se destacan los costos económicos y organizativos que conlleva para las empresas, como también hace énfasis en las soluciones que se pueden realizar para las causas específicas del ausentismo laboral.

5 Metodología

Enfoque

La presente investigación, tiene un enfoque cuantitativo por la naturaleza en la recolección de la información y análisis de datos numéricos, con la investigación se pretende recolectar información que permita obtener datos para la identificación de los peligros asociados al ausentismo que se ha presentado en la empresa CONFECIONES VANED S.A.S

Tipo de investigación

El tipo de investigación del proyecto es Descriptiva esta investigación es utilizada para realizar recopilación de datos y así ser utilizada en el análisis estadístico. Con la

recolección de los datos se realiza un proceso para describir y analizar los peligros sobre una población.

Población

La población de la empresa CONFECIONES VANED S.A.S está integrada por 11 empleados,

distribuidos de la siguiente manera:

Operarios de maquina fileteadora: 3

Operarios de maquina plana: 4

Operarios de maquina recubridora:1

Operarios de maquina ojaladora y botonadura: 1

Supervisor: 1

Representante legal: 1

Muestra

La muestra que se va a analizar es en un grupo de 10 colaboradores que están bajo el cargo de operadores y realizan actividades de confección de prendas de vestir, estos colaboradores por la naturaleza de las actividades que realizan están directamente involucrados con la razón de ser de la organización, desde sus procesos de entrada hasta sus procesos de salida.

Por los anterior la importancia de los procesos que realizan estos colaboradores es de suma vitalidad para la generación de ganancias y el ausentismo en este cargo puede llegar a representar pérdidas económicas.

Instrumento de recolección

Fuentes primarias: Se elabora un documento único que tendrá la información de otros documentos internos de la empresa, con el fin de recolectar información suministrada por parte de los empleados que puedan llevar a identificar los posibles riesgos que están generando ausentismos en los puestos de trabajo.

Fuentes secundarias: Como fuentes secundarias se van a utilizar los documentos existentes en la empresa, se va a utilizar matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos, estadísticas de accidentalidad, base de datos de incapacidades y perfil sociodemográfico.

Plan de recolección

En el plan de recolección se van a correlacionar variable con el fin de identificar peligros asociados al ausentismo laboral de la empresa CONFECCIONES VANED S.A.S, para esto se elaborará un documento único en Excel el cual se va alimentar de los registros de incapacidades de la empresa.

La herramienta está compuesta en una primera parte por los datos básicos del empleado, una segunda parte de los eventos ocurridos y una tercera parte que ayuda a identificar el riesgo asociado al evento. La misma contempla cuatro tipos de eventos, siendo estos eventos los regulados como ausentismo laboral.

La información anterior se estará tabulando en una tabla dinámica en la cual se va a realizar un cruce de la información de las variables para definir a que peligros están asociados estas incapacidades, cuáles son las variables predominantes que tienen influencia en los riesgos y al finalizar encontrar las causas del ausentismo que se presenta en la empresa CONFECCIONES VANED S.A.Sx

Cronograma de actividades

Tabla 1 Cronograma de actividades.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES									
Actividad	Mes de junio	Mes de Julio				Mes de Agosto			
	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Inicio de proyecto de investigación, planteamiento del problema, justificación y objetivos.									
Identificación y decisión del enfoque que tendrá la investigación, muestra y población.									
Revisión, análisis y correcciones de las recomendaciones realizadas por la tutora del proyecto									
Definición de instrumento para la recolección de datos que nos darán los datos de la investigación									
Recolección de información por parte de los empleados, funciones realizadas, tipo de maquinaria, horarios laborales, tipo de contrato)									
Análisis de las causas de incapacidades presentadas en la empresa durante los meses de enero a junio en el año 2023									
Análisis y clasificación de la información.									
Análisis y conclusión de los resultados.									
Revisión y modificación de las correcciones realizadas por la tutora del proyecto.									
Elaboración del informe y conclusiones del proyecto									
Revisión y modificación de las correcciones realizadas por la tutora del proyecto.									
Sustentación del proyecto									

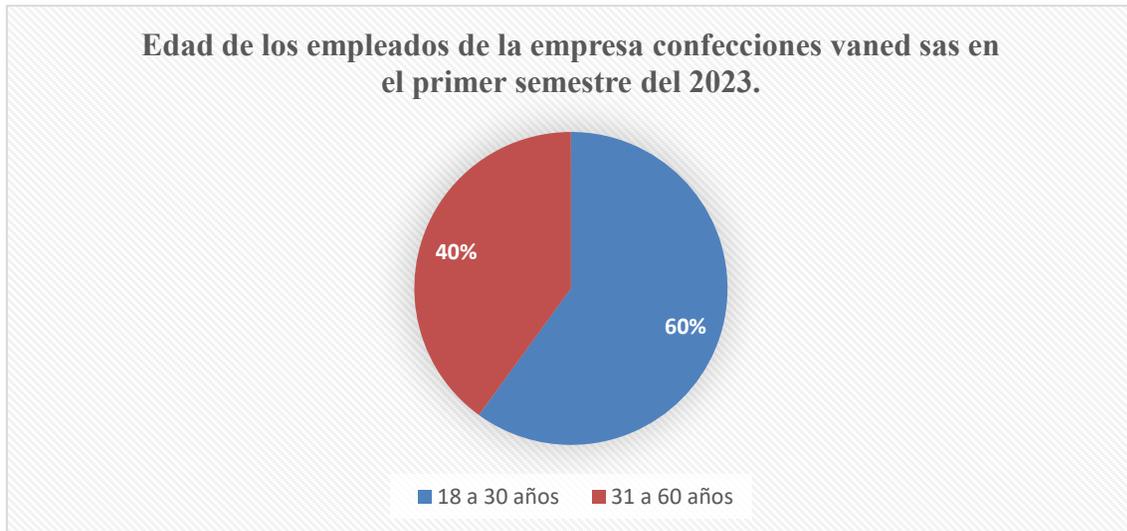
6 Resultados

A continuación , se presentaran los resultados de la investigación realizada a la empresa confecciones Vaned por los peligros relacionados con el ausentismo laboral durante los meses de enero a junio del año 2023, se puede evidenciar por medio de las características de la población, una encuesta realizada con respecto a los peligros a los que los funcionarios se encuentran expuestos y por medio de incapacidades presentadas el último cuatrimestre, sus causas y sus consecuencias, cual es el riesgo que la población trabajadora se encuentra más expuesto.

6.1.1 Características de la población trabajadora de la empresa confecciones Vaned S.A.S.

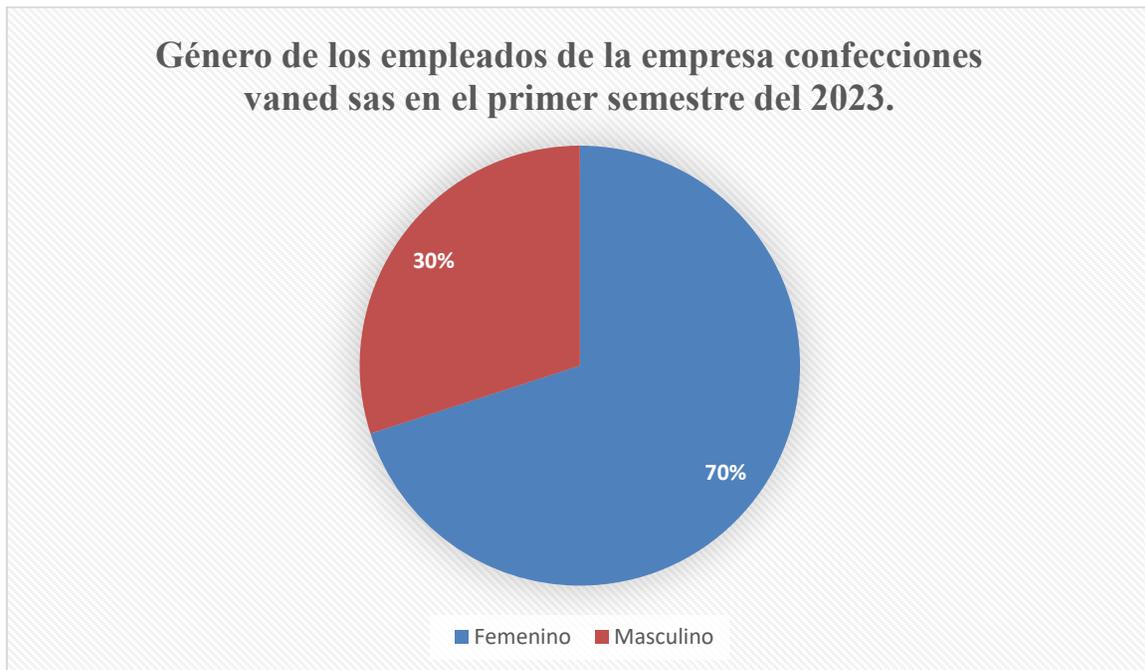
La población trabajadora de la empresa confecciones Vaned SAS, está constituida por tres hombres y siete mujeres, la mayoría de ellos están en un rango de edad de 28 a 30 años, 4 de los empleados cuenta con un rango de edad de 31 a 56 años, como lo muestra la gráfica

Grafica 1



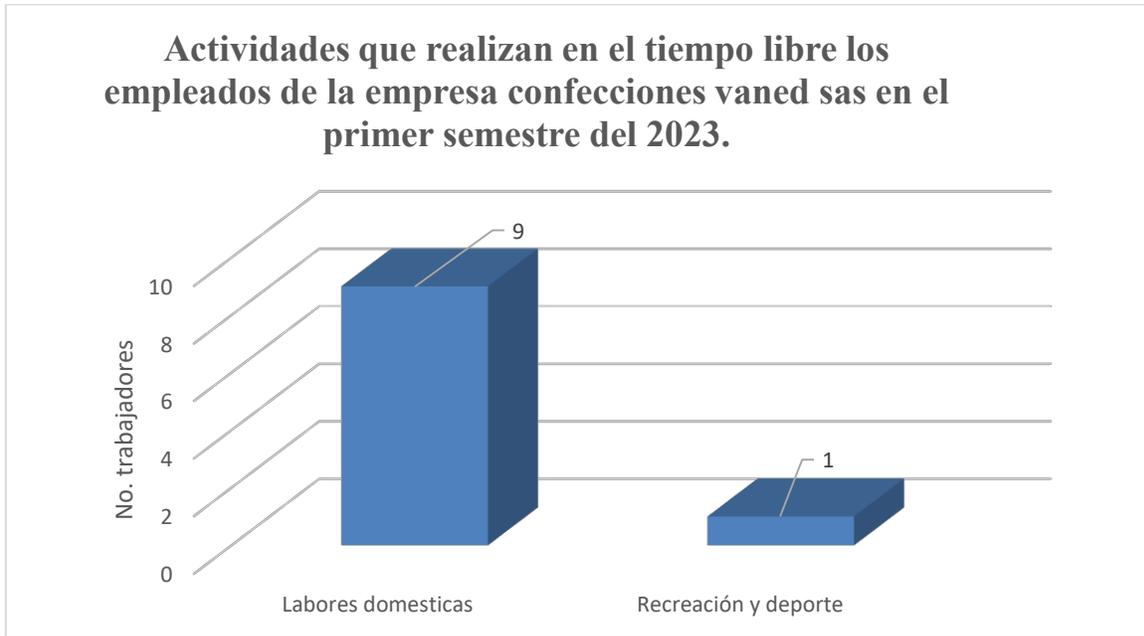
Los datos de edad son muy relevantes, ya que el factor etario tiene gran incidencia en la salud y el desempeño laboral. Se logra evidenciar que la población de la empresa confecciones Vaned SAS, la mayoría de su personal son mujeres, lo cual también se puede asociar que, al estar pensando en labores domésticas después de salir de casa, como se evidencia en el perfil sociodemográfico, su nivel de estrés también puede aumentar el riesgo.

Gráfica 2



En la revisión sistemática de factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina, los autores (Tatamuez Tarapues et al.2019) identifican factores atribuidos al ausentismo laboral, estos factores se dividen en tres grupos donde el segundo grupo hace alusión a variables sociodemográficas, en las que se identificó una relación con el sexo femenino, siendo este el más propenso a estar ausente por la responsabilidad familiar a su cargo, también se evidencia que conforme aumenta la edad se incrementa la frecuencia del ausentismo de mediano y largo plazo, laboral son discrepantes, debido que algunos han demostrado que a mayor edad, mayor tasa de ausentismo, el cual es asociado a la carga de enfermedad; en contraposición a esto, dos estudios reconocen que con la edad entran en juego los factores motivacionales.

Gráfica 3



Como se puede evidenciar en la gráfica y como se menciona anteriormente, 9 de cada 10 colaboradores, después de sus labores diarias, en sus tiempos libres, realizan labores domésticas las cuales también pueden afectar el rendimiento de los empleados.

En la encuesta se evidencia que la población muestra cuenta con un nivel de escolaridad de Bachillerato completo, esto se puede asociar a lo que menciona (Sánchez,2015) en el libro Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, donde un reciente estudio sobre ausentismo laboral entre empleados de una universidad, evidenció que los trabajadores con nivel educativo profesional, maestría, doctorado y posdoctorado, se ausentaron más, proporcionalmente comparados con los que tenían una cualificación académica menor.

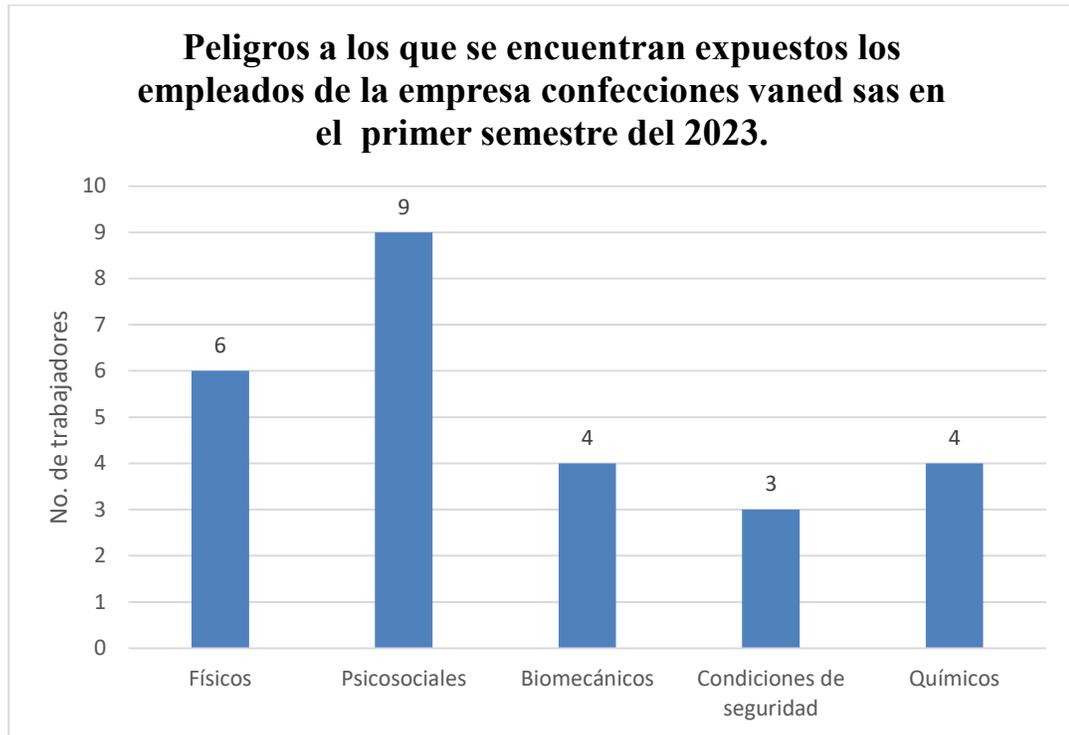
6.1.2 Peligros relacionados con el ausentismo laboral.

Se realizó una encuesta a los empleados de la empresa de CONFECCIONES VANED S.A.S, con la cual se pretenderá identificar los peligros a los que se encuentran expuestos y que por ende favorecen el ausentismo laboral, antes de aplicarla se les da una breve explicación y se aclaran dudas, estos dicen entender y aceptan.

Con los resultados se identifica que el total de los colaboradores encuestados tienen conocimiento de los peligros a los que están expuestos en sus labores diarias. Esto habla bien de la organización, ya que se evidencia cultura de socialización y concientización para los empleados sobre los riesgos laborales implicados en sus roles.

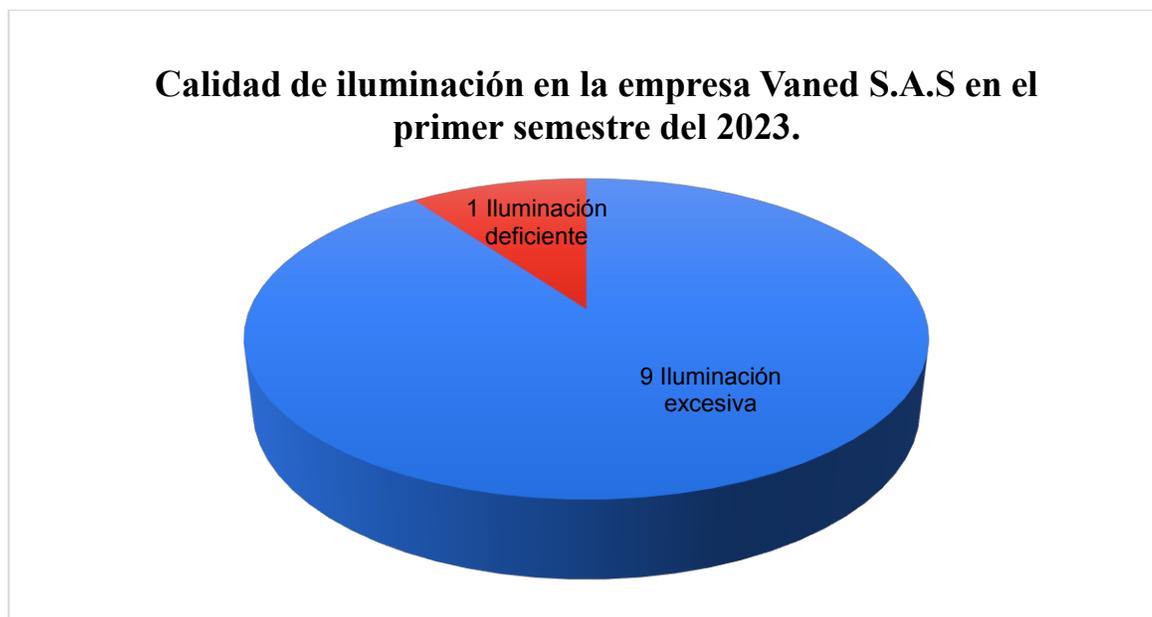
Los resultados permiten saber que el peligro mayoritariamente percibido por los trabajadores de la empresa es el psicosocial, donde 9 de los 10 encuestados consideran que se encuentran expuestos a este. Esto puede deberse a que a los trabajadores se les exigen metas de productividad y reciben presión constante para cumplir con la misma, un aspecto que (Vizúete Muñoz & Morales Guayasamin, 2021) menciona en absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua, se mencionan varios factores asociados al riesgo psicosocial, los cuales afectan el ausentismo laboral en las organizaciones de este sector.

Gráfica 4



Seguido de este, el segundo peligro que tiene mayor percepción a exposición es el peligro físico, lo que era de esperarse considerando el tipo de labor que desempeñan, ya que están en un ambiente donde hay muchas máquinas juntas que generan ruido y su manejo genera vibración permanente. Los demás riesgos dados como opción también obtienen respuestas, aunque en menor proporción.

Gráfica 5



Al indagar entre los empleados sobre las condiciones de iluminación, 9 colaboradores consideran que el área de trabajo no tiene iluminación ni deficiente ni excesiva, lo que indica que las condiciones de iluminación de la empresa son óptimas para las labores que desempeñan.

Según (Córdova Orosco & Yáñez Carty, 2018) en la investigación: “ Diagnóstico sobre causas, riesgos y peligros que conllevan al ausentismo laboral al personal del área de producción de la empresa Infusión SAS”, se evidencia que los riesgos físicos es uno de los factores el cual incide en las ausencias de las organizaciones en el sector textil, pero dentro de los resultados que arroja la encuesta, el 90% de los colaboradores, se sienten en condiciones de iluminación acorde a las funciones realizadas, lo cual deduce que en dicha empresa el riesgo físico enfocado a la iluminación, se encuentra controlado.

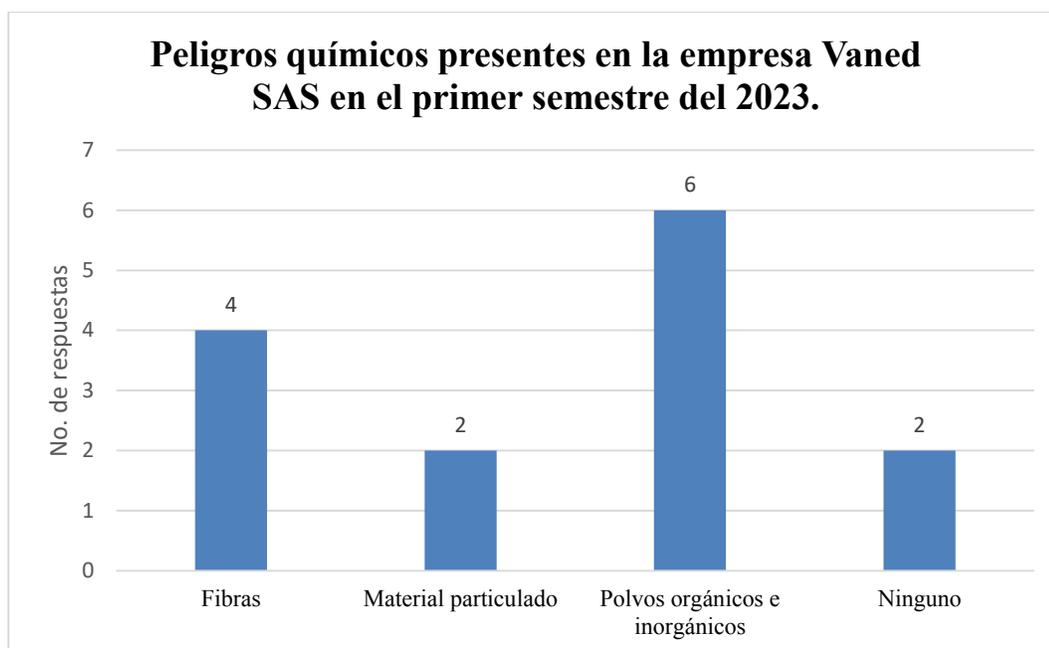
Consideración de altos niveles de ruido en la organización

El 80% de los trabajadores, consideran que estando a una distancia superior a un (1) metro, pueden tener una conversación con otras personas aplicando una intensidad de voz normal. Esto indica que en general, las condiciones de ruido en el espacio de trabajo son buenas y no exigen del trabajador sobreesfuerzos en su en la tonalidad de la voz y tampoco se ven afectados sus oídos para elevados niveles de ruido.

En el artículo: “Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral”, (Espino Porras et al., 2021) llegan a la conclusión que en ocasiones el ambiente de trabajo al que se encuentran expuestos los trabajadores influyen a la presencia del ausentismo laboral, genera deterioro en la calidad de la atención, las condiciones laborales deficientes, dentro de esos se tienen peligros físicos, pero en los resultados se evidencia que el 80% del personal tiene una capacidad auditiva en buenas condiciones.

A favor de la organización todos los trabajadores concordaron que en la empresa no hay máquinas o equipos en situaciones mecánicas deficientes como piezas sueltas, desajustadas y que producto de esto produzcan vibraciones. Esto demuestra un buen mantenimiento y funcionamiento de las máquinas, y que más allá de los movimientos repetitivos y la vibración natural por el manejo de la maquinaria, no hay exposición adicional a riesgos físicos o mecánicos.

Gráfica 6

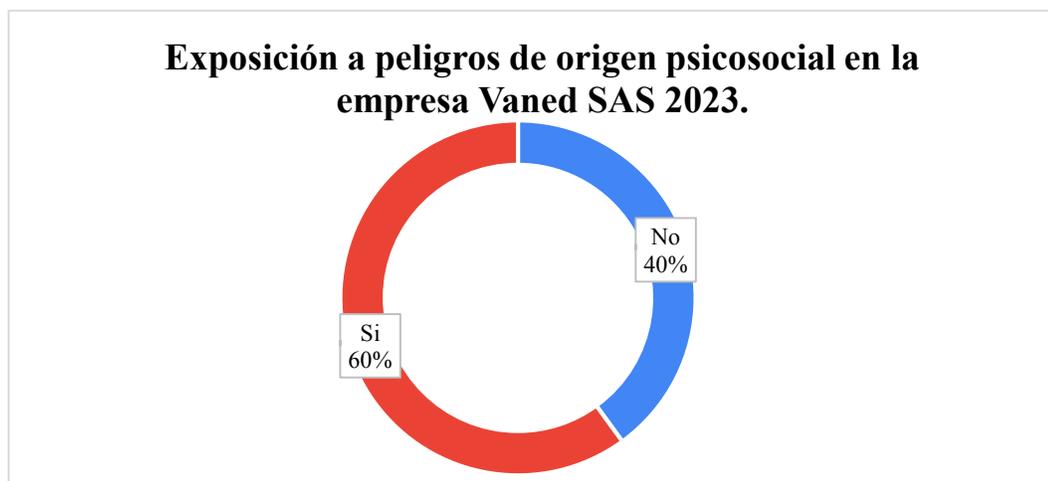


En la gráfica anterior se observa que el tipo de peligro químico predominante se reconoce por la mayor cantidad de colaboradores es la exposición a polvos orgánicos e inorgánicos seguido de la exposición a fibras. Situación natural, teniendo en cuenta que se confeccionan prendas de vestir que antes de ser confeccionadas pasan por procesos industriales como tinturas, desgastes, entre otros, los cuales dejan partículas en las telas y las cuales se esparcen en el medio ambiente y pueden afectar a quienes las manipulan. En el antecedente relacionado en la investigación factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior, (Saldarriaga F & Martínez L., 2007) confirman sobre los factores asociados al ausentismo y este riesgo químico, por manipulación de las telas, según el estudio realizado, efectivamente comenta sobre la incapacidad en la población general por enfermedades respiratorias.

Absolutamente todos los empleados concuerdan en que utilizan agentes químicos como amonio, hipoclorito, entre otros insumos, ya que ellos son quienes realizan al

finalizar su jornada laboral la limpieza y desinfección de áreas y superficies, esto puede ocasionar ausentismo laboral a causa de enfermedades respiratorias, entre otras, concordando con lo que dice (Saldarriaga F & Martínez L., 2007) en la publicación realizada por la revista facultad Nacional De Salud Publica el 25 de junio de 2007, donde se publicó como evidencia que las principales causas de incapacidad en la población general son las enfermedades respiratorias, osteomusculares y los traumatismos.

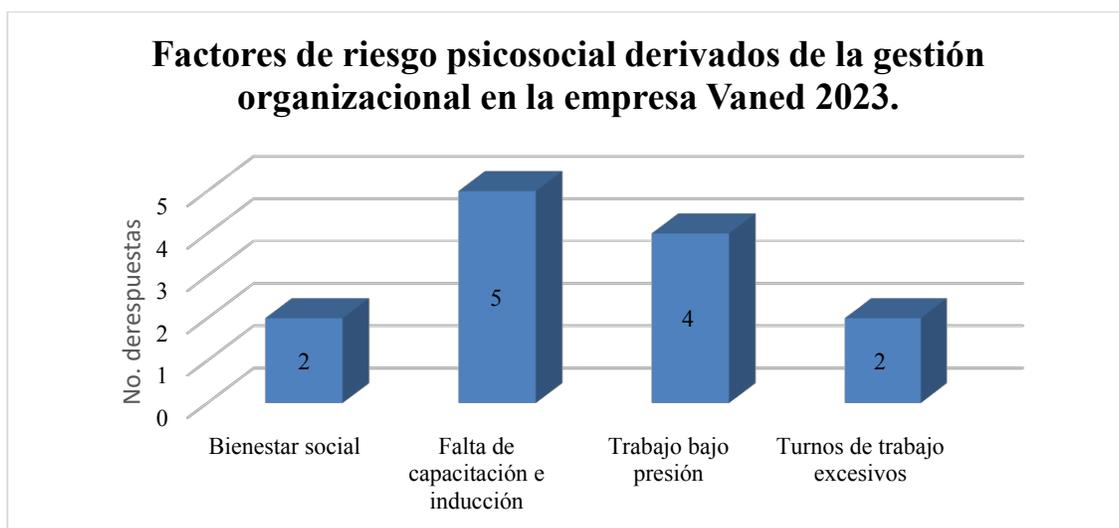
Gráfica 7



Es de suma importancia resaltar la coincidencia que se tiene entre la encuesta y los antecedentes con respecto al riesgo psicosocial ya que la mitad de los colaboradores encuestados, consideran que están expuestos a dicho tipo de peligro. Esta respuesta coincidió en cierta medida con los resultados obtenidos en el punto 4, donde la mayoría de los encuestados consideró estar expuesto a condiciones de riesgo psicosocial en el desarrollo de sus tareas diarias.

Ante este hallazgo, se tienen varias referencias donde habla que en este momento, el riesgo psicosocial es el que está afectando más el sector textil y se puede evidenciar en dicha encuesta, en el libro Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (Sánchez,2015) habla de una posible “solución ante este riesgo, indicando que: “ La humanización de las labores, el compromiso colectivo de los trabajadores y la capacidad de decisión que se les pueda trasladar a los trabajadores mediante un manejo gerencial estratégico son la clave dentro de la intervención psicosocial” lo que deduce que si se puede tener un control del riesgo aplicando esta estrategia.

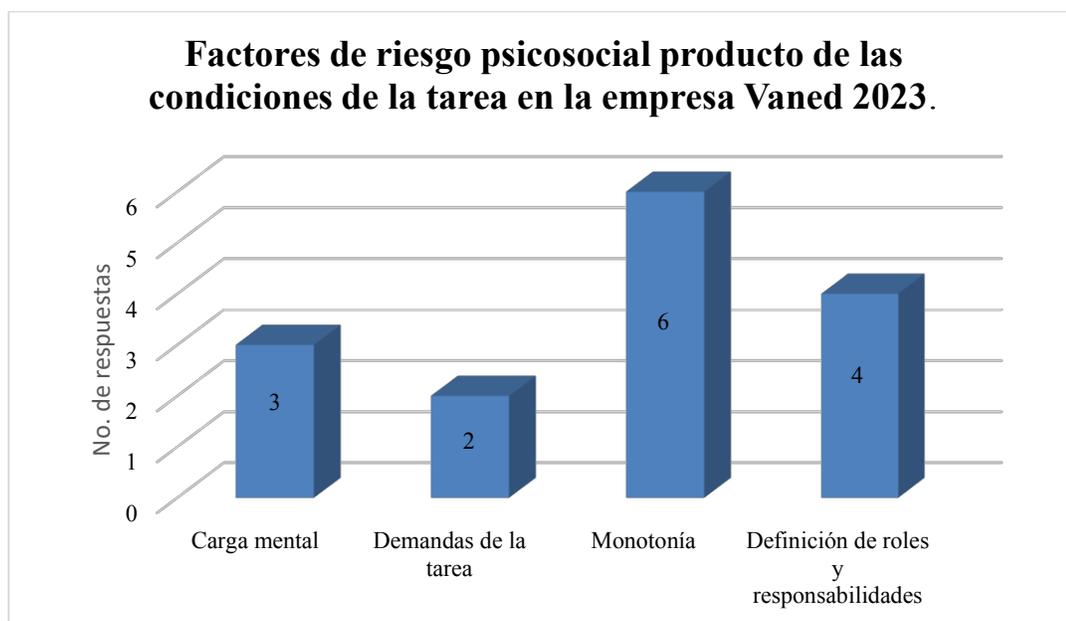
Gráfica 8



Se encontró que los trabajadores perciben que el peligro psicosocial es producto de la gestión organizacional por la falta de capacitación e inducción, del cual la mitad de estos consideraron estar expuestos a este; y, el trabajo bajo presión, del cual 4 de 10 trabajadores también consideran exposición al mismo.

Dentro del artículo “Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral”, (Espino Porras et al., 2021) hablan de unos factores psicosociales, los más destacados son el factor de trabajo bajo presión, turnos excesivos, como se puede ver en la gráfica, dentro de esta organización, el tema de capacitación e inducción es un factor que incide altamente, el cual se deben tomar medidas para mitigar este factor.

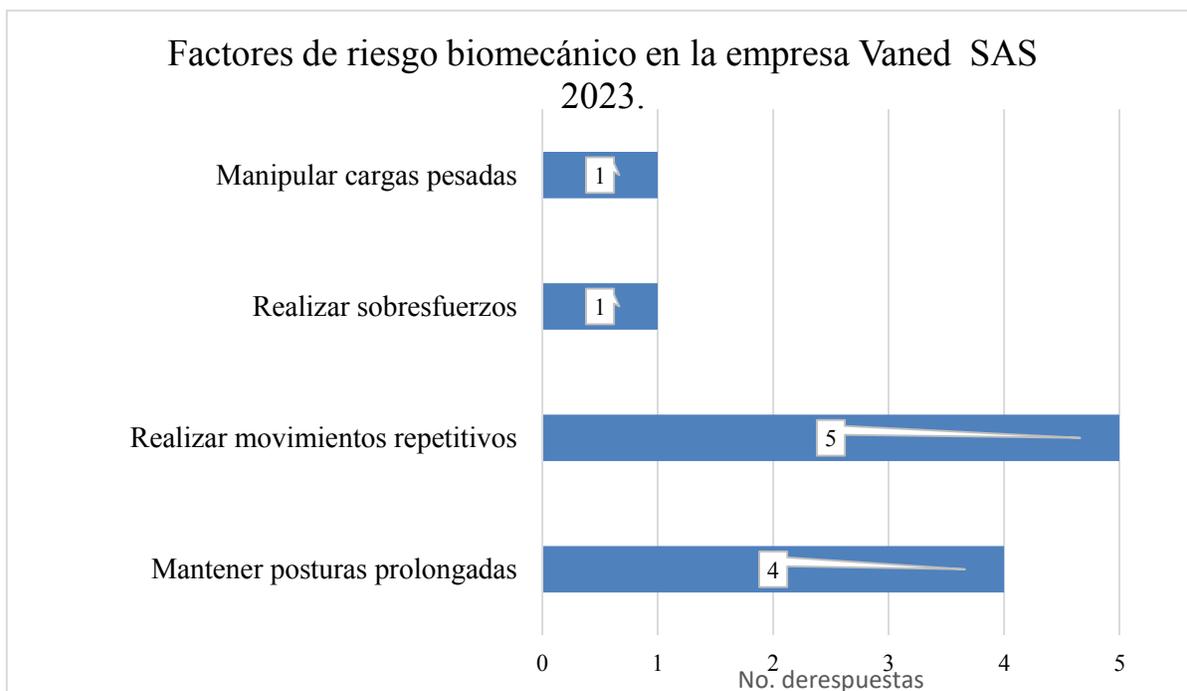
Gráfica 9



Los factores de riesgo psicosocial que más percibieron los colaboradores producto de las condiciones de la tarea fueron: la monotonía, del cual el 60% consideraron estar expuestos a este; lo que se puede evidenciar en el ambiente de trabajo es que el personal tiene tareas o actividades específicas, con el fin de cumplir con la productividad, sus movimientos son repetitivos y siempre son los mismos, se pudo evidenciar que las muestras

son operativas y siempre realizarán las mismas tareas. La definición de roles y responsabilidades, del cual 4 de 10 trabajadores también consideran exposición al mismo.

Gráfica 10



El principal factor de exposición a peligro biomecánico percibido por parte de los trabajadores fue la realización de movimiento repetitivos identificado por el 50% de ellos, seguido por el de mantener posturas prolongadas (sentado o de pie) con un 40%. Ambos factores pueden derivar en el mediano y largo plazo afectaciones de salud relacionadas con dolores articulares, síndrome del túnel del carpo, entre otros, que finalmente se pueden traducir en ausentismo y disminución de la productividad laboral.

En el artículo publicado en el año 2013 “Factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos crónicos laborales, (Arenas Ortiz & Cantú Gomez , 2013) hablan de las repercusiones económicas relevantes en el trabajador, la empresa, las instituciones de salud y el producto interno bruto, donde hacen énfasis que los

movimientos repetitivos con intensidad, hace parte de un factor que ayuda y minimizar ingresos y productividad de la empresa.

Se puede evidenciar que en la investigación que realizo (Builes Lopera et al., 2021), las causas de ausentismo laboral fueron por lesiones musculo esqueléticas.

Cuando se habla del peligro laboral ergonómico se obtuvo como resultado que el 90% de los empleados expresan que realizan movimientos repetitivos en el marco de la realización de sus labores diarias. Esto puede derivar en la aparición de enfermedades en el mediano y/o largo plazo e igualmente puede ocasionar lesiones o padecimientos crónicos en los trabajadores. En el trabajo de investigación “Ausentismo laboral y baja productividad en el área de confecciones de la empresa FREE INTERNATIONAL S.A.S” publicado por (Builes Lopera et al., 2021) se logra concluir que el ausentismo en dicha empresa se da por enfermedades relacionadas con las posturas y movimientos repetitivos, se identificó que en la empresa hay casos de EL por diagnóstico de trastornos musculo esqueléticos.

Tabla 2 Exposición a riesgo ergonómico por movimientos repetitivos derivado de las tareas diarias

Respuesta	Cantidad
Si	8
No	2

Ocho (8) de cada diez (10) trabajadores consideran que su puesto de trabajo es cómodo. Los 2 que consideran que no lo es, argumentan que es incómodo

principalmente debido a que las sillas son duras y se hace necesario adaptarles cojines para sentir algo de comodidad y que el cuerpo pueda aguantar toda la jornada laboral sin presentar molestias osteomusculares.

En el trabajo de investigación “Ausentismo laboral y baja productividad en el área de confecciones de la empresa FREE INTERNATIONAL S.A.S” publicado por, (Builes Lopera et al., 2021) se logra concluir que el ausentismo en dicha empresa se da por enfermedades relacionadas con las posturas y movimientos repetitivos, se identificó que en la empresa hay casos de el por diagnóstico de trastornos musculo esqueléticos.

En la propuesta de modelo ergonómico por (Serda Campos, 2018), realizada por la universidad del Perú, se logra concluir que las posturas forzadas y movimientos repetitivos están inminentes en la empresa, así mismo logran realizar pruebas en el diseño de una silla ergonómica de acuerdo a las actividades manufactureras reduce satisfactoriamente el ausentismo laboral y aumenta la productividad.

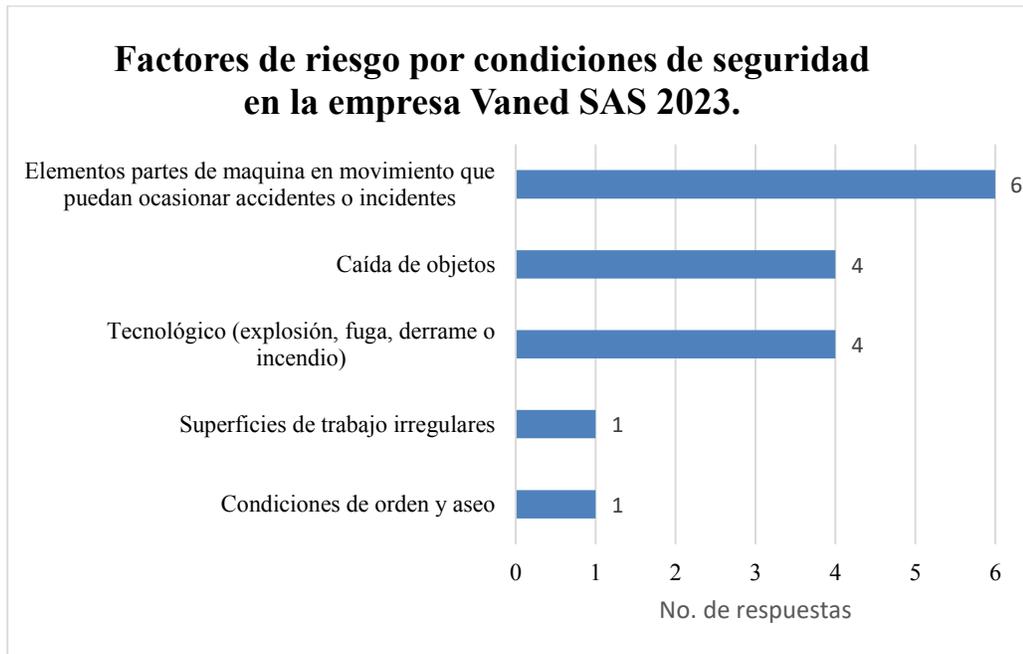
Tabla 3 Peligro por condiciones de seguridad

Respuesta	Cantidad
Si	8
No	2

Además, se evidenció que el principal peligro por condiciones de seguridad percibido por los empleados de la empresa es el riesgo de sufrir accidentes o incidentes a causa de elementos partes de maquina en movimiento, donde 8 de los 10 trabajadores así lo consideraron. Seguido de este, se encuentran los factores de riesgo a causa de

caída de objetos y el tecnológico (explosión, fuga, derrame o incendio) percibido por 4 de los 10 trabajadores.

Gráfica 11



Ninguno de los trabajadores percibió peligro eléctrico, ya que las instalaciones eléctricas (cajas eléctricas de breaker, cables, conexiones eléctricas) se encuentran adecuadamente instaladas, protegidas y señalizadas. Este aspecto disminuye la exposición al riesgo eléctrico favoreciendo la posibilidad de que no se presenten accidentes por este factor.

Según la respuesta de los trabajadores, el 60% consideró que los pisos permanecen libres de obstáculos y desniveles para prevenir caídas, mientras el 40% considera que no es así. Se puede inferir con esto que no se observa una posición clara y contundente frente a que existan óptimas condiciones de orden y aseo; ni de

infraestructura física en las instalaciones. Esta situación expone oportunidades de mejora que conlleven a mitigar dichos peligros.

Tabla 4 Condiciones del suelo y orden y aseo en el área de trabajo

Respuesta	Cantidad
Si	6
No	4

Por su parte, al preguntar puntualmente si los pisos se encuentran parejos y sin desniveles, solamente 2 de los trabajadores expresan que no. Esto concuerda de cierta manera con la pregunta anterior, afirmando la existencia de peligros a causa de desniveles en el piso, ocasionado caídas al mismo nivel.

Tabla 5 Desniveles del suelo en el área de trabajo

Respuesta	Cantidad
Si	7
No	3

Un 30% de los trabajadores expresan que el cableado eléctrico en las instalaciones no se encuentra aislado lo que representa un grado de exposición a riesgo eléctrico, pero si este se compara con las respuestas

Tabla 6 condiciones locativas de las instalaciones eléctricas

Respuesta	Cantidad
Si	8
No	2

6.1.3 Consecuencias a raíz de los peligros laborales

Ante el indicador de incapacidades del personal en el semestre enero a junio del 2023, se logró identificar específicamente el diagnóstico que han tenido, y según los resultados se concluyó que, según los síntomas, incapacidades y diagnósticos registrados, el peligro al que el personal se ve más expuesto es el riesgo psicosocial, ya que 9 de 10 incapacidades que se registraron en el semestre, fueron a causa de estrés laboral, lo que concuerda con los hallazgos encontrados en su artículo “Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral hacen referencia de algunos factores psicosociales los cuales, los más destacados son el factor de trabajo bajo presión, turnos excesivos, ante este resultado se puede identificar que las incapacidades han reflejado que la mayor afectación ante este riesgo, lo cual también puede alterar no solo al empleado, sino también al empleador ya que afecta directamente el tema de productividad a lo que se deben tomar medidas para mitigar el riesgo. (Espino Porras et al., 2021).

Dentro de las estadísticas de incapacidad, no se identifican ausencias derivadas de riesgos diferentes al riesgo psicosocial, este fue el riesgo inherente para que se diera pie a estas incapacidades.

6.1.4 Análisis de los peligros generadores de ausentismo

Ante la investigación que se realizó, se evidencia que los peligros a los que se encuentran más expuestos los colaboradores es a los Psicosociales, esto se puede evidenciar a raíz de los resultados de la encuesta aplicada. En la gráfica 7,8 y 9 se evidencia donde los colaboradores efectivamente confirman de la existencia de un alto índice de dicho peligro, por ende se requiere intervención de los hallazgos encontrados.

Las dimensiones que se deben intervenir a nivel general en la empresa son monotonía, definición de roles y responsabilidades, falta de capacitación e inducción y trabajo bajo presión.

Es pertinente resaltar que el hecho que la población se caracteriza por tener personas entre los 31 y 60 años de edad, con un porcentaje de 60% , lo que indica que son personas que tienen otro tipo de responsabilidades a parte de trabajar, tienen familia e hijos su mayoría, a lo que conlleva a estar más expuesto a peligros psicosociales, por ende, es importante realizar actividades orientadas a sus características y el perfil sociodemográfico con el fin de prevenir y promocionar el desarrollo de bienestar laboral de los colaboradores.

7 Conclusiones

Se concluye que, de acuerdo al panorama evidenciado en el perfil sociodemográfico, es evidente que la calidad de vida de los colaboradores es precaria por las condiciones actuales debido a que son amas de casa, con viviendas arrendadas y sumando a eso el bajo salario y la presión.

El riesgo psicosocial es el más significativo en los colaboradores, producto de situaciones como extensos horarios laborales, trabajo bajo presión y falta de capacitación e inducción al personal, lo que impacta directamente la seguridad y la salud de los funcionarios y conllevando al aumento de los niveles de ausentismo.

El ausentismo está correlacionado directamente a peligros psicosociales, por tal motivo se identifican diagnósticos asociados al estrés laboral como principal índice de ausencia en la empresa.

Conclusión general:

Se concluye en el trabajo de investigación, que es fundamental que dentro de las organizaciones conozcan las necesidades de los trabajadores, implementen planes de acción en pro del mejoramiento continuo, para el beneficio de las empresas y de los trabajadores, se mantenga una matriz de riesgo y un perfil socio demográfico actualizado, que se tenga un acercamiento hacia los trabajadores donde se brinde el apoyo necesario para disminuir la aparición del peligro psicosocial. los peligros que favorecen el ausentismo laboral pueden tener un impacto significativo en la productividad, los costos, la moral y la eficiencia de

una organización. Por lo tanto, es esencial que las empresas identifiquen y aborden estos peligros de manera proactiva para minimizar las consecuencias negativas asociadas al ausentismo laboral. Identificar los peligros que contribuyen al ausentismo ayuda a tomar medidas para reducirlo y mantener una fuerza laboral más efectiva.

Además de esto que se cumpla con la normatividad vigente que exige la aplicación de la batería para conocer el estado psicosocial de los trabajadores.

El bienestar de los empleados habla de la buena productividad del mismo, el aumento en de ganancias, reconocimiento y estabilidad de la organización

Una adecuada estructura, ejecución y seguimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo facilita y da cumplimiento a la normatividad.

ANEXOS

Perfil sociodemográfico de la empresa Confecciones Vaned SAS.

1	CARGO	EDAD	ESTADO CIVIL	FECHA DE NACIMIENTO	SEXO	NÚMERO DE PERSONAS A CARGO	NIVEL DE ESCOLARIDAD	VIVIENDA PROPIA
2	Operario de confección	38	Union libre	3/06/1985	M	1	Bachiller	NO
3	Operaria de empaque	28	Union libre	29/09/1994	F	0	Bachiller	NO
4	Operario de confección	54	Union libre	19/03/1969	F	4	Bachiller	NO
5	Operario de confección	56	Union libre	11/01/1967	F	1	Bachiller	NO
6	Operario de confección	29	Union libre	12/08/1993	M	1	Bachiller	SI
7	Operario de confección	30	soltera	12/07/1993	F	1	Bachiller	NO
8	Operario de confección	30	soltera	21/04/1993	F	1	Bachiller	SI
9	Operario de confección	29	Union libre	1/01/1994	F	1	Bachiller	NO
10	Operario de confección	50	soltera	05/30/1973	F	1	Bachiller	NO
11	Supervisor	31	Union libre	27/07/1992	M	2	Bachiller	NO

Encuesta sobre riesgos y peligros existentes en los puestos de trabajo.

Encuesta sobre riesgos y peligros existentes en puestos de trabajo

Según el Decreto 1072 del año 2015, riesgo es "Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos".

Según la OMS (organización mundial de la salud), riesgo es: "daños derivados del trabajo": "las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo".

CONFECIONES VANED S.A.S, informa a sus colaboradores que desde el área administrativa deben adelantarse actividades de Promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad orientadas a mejorar las condiciones laborales y de la salud; por esto es necesario el suministro de información de datos básicos, de ausentismo, personales, de clima organizacional, entre otros dado que no solo se realizaran acciones de formación sino encuestas de perfil sociodemográfico, psicosociales y todas aquellas que sean necesarias incluir, de acuerdo a la resolución 2346 de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y de acuerdo al decreto 1072 de 2015 (Libro II, título 4, capítulo 6, el cual en su artículo 2.2.4.6.2 define la descripción sociodemográfica de la población trabajadora, en su artículo 2.2.4.6.16 en el numeral 7 establece que la evaluación inicial del SG – SST debe incluir entre otros aspectos la descripción sociodemográfica de los trabajadores y en el artículo 2.2.4.6.12 en su numeral 4 determina que el empleador debe mantener disponible y debidamente actualizado el informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora. Todo esto contribuye al mejoramiento continuo de la Seguridad y Salud en el trabajo como una labor encaminada al bienestar de los colaboradores.

1. ¿Acepta usted el consentimiento informado? Marque con una X una opción *

1. ¿Acepta usted el consentimiento informado? Marque con una X una opción *

- SI
- NO

2. Escriba su nombre completo *

Texto de respuesta corta

3. Número de Cedula *

Texto de respuesta corta

4. ¿Tiene conocimiento de los riesgos y peligros a los que puede estar expuesto a la hora de realizar su trabajo? *

- SI

No

5. ¿En las tareas que usted realiza diariamente, a que riesgos se encuentra expuesto? Señale con una X varias opciones.

Físicos (ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración)

Químicos (sustancias y preparaciones que, por inhalación, ingestión o penetración cutánea, pueden impl...

psicosociales (estrés laboral, el agotamiento o la depresión a causa de las labores diarias)

Biomecánicos (factores de riesgo biomecánico: malas posturas ergonómicas)

Condiciones de seguridad (Mecánico, Eléctrico, Locativo, Tecnológico, Accidentes de tránsito, Público)

6. ¿Considera que en el área de trabajo donde desarrolla sus actividades hay iluminación deficiente o excesiva?

Si

No

7. ¿Para escuchar una conversación a una intensidad normal de voz, usted puede estar a una distancia superior a un metro?

Si

No

8. ¿Hay máquinas o equipos que tengan piezas sueltas, desajustadas o que producen vibración?

Si

No

Porque?

Base de datos de incapacidades generadas en el primer semestre del año.

GÉNERO	FECHA DE NACIMIENTO (AAAA/MM/DD)	EDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	SALARIO	FECHA DE INCAPACIDAD (AAAA/MM/DD)	DIAGNOSTICO
Masculino	3/06/1985	38	Vinculado Directo	\$ 1.350.000	2/08/2022	F430
Femenino	29/09/1994	28	Vinculado Directo	\$ 1.350.000	2/08/2022	F440
Femenino	19/03/1969	54	Vinculado Directo	\$ 1.350.000	2/08/2022	F444
Femenino	11/01/1967	56	Vinculado Directo	\$ 1.350.000	20/10/2013	F419
Masculino	12/08/1993	29	Vinculado Directo	\$ 1.350.000	1/11/2023	N419
Femenino	12/07/1993	30	Vinculado Directo	\$ 1.350.000	15/12/2023	F412
Femenino	21/04/1993	30	Vinculado Directo	\$ 1.350.000	28/12/2023	K297
Femenino	1/01/1994	29	Vinculado Directo	\$ 1.350.000	15/01/2023	G430
Femenino	05/30/1973	50	Vinculado Directo	\$ 1.350.000	14/02/2023	F329

8. Referencias

- Echavarría, J. (2015). Condiciones Laborales y Productivas en Microempresas de Confección de la ciudad de Medellín. *REVISTA cintex*, 20 (2)
<https://revistas.pascualbravo.edu.co/index.php/cintex/article/view/25>
- Daza Guisa, J.E. y Tovar Cuevas, J.R. (2012). *Lesiones osteomusculares en tejedores de máquinas circulares de una empresa textil del municipio de Cota, Cundinamarca Colombia, 2012* [Artículo de investigación, Universidad de Manizales]. Biblioteca virtual em saúde. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-758470>
- Arámbula García, C.I., Silva, M.J., Perpiñán Araujo, M.M. y Acevedo-Páez, J.C. (2020). *Desarrollo e Innovación en Ingeniería*. Editorial IAI.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8708552>
- Vizueté Muñoz, J.M. y Morales Guayasamin, C.F. (2021). *El absentismo laboral del personal y su influencia en el clima organizacional de una empresa textil de la provincia de Tungurahua* [Tesis de maestría, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33489>
- Builes Lopera, M.S., Higuera Manco, Y.A. y Ospina Saldarriaga, D.M. (2021). *Ausentismo laboral y baja productividad en el área de confecciones de la empresa FREE INTERNATIONAL S.A.S* [Trabajo de grados, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional UNIMINUTO.
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/15795>
- Baptista, D., Méndez, S. y Zunino, N. (2016). *Ausentismo Laboral* [Investigación o revisión bibliográfica, UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA]. VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
https://fcea.udelar.edu.uy/campanas/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Administracion/Ausentismo%20Zunino%20Mendez%20y%20Baptista.pdf
- Saldarriaga F, J.F. y Martínez L, E. (2007) Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica en una institución de educación superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 25 (1) 9-32. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-386x2007000100005
- Arenas Ortiz, L. y Cantú Gómez, O. (2013). Factores de riesgo de trastornos músculo-esqueléticos crónicos laborales. *Medicina Interna de México*, 29 (4) 370-379.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2013/mim134f.pdf>

Sánchez., D. C. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43–53.

<https://doi.org/10.18270/rsb.v5i1.182>

Serda Campos, G. (2018). *Propuesta de un modelo ergonómico en una industria textil durante el periodo 2017 – 2018* [Trabajo de Investigación, UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU]. Repositorio Institucional de la UTP.

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1532>

Alvarez Echeverri, V., Calderon Aceros, E.X., Carvajal Carvajal, L.D., Garcia Gonzalez, A. y Granados Quinteros, Y.C. (2018). *Diagnóstico sobre causas, riesgos y peligros que conllevan al ausentismo laboral al personal del área de producción de la empresa indufusion s.a.s.* [Trabajo de Investigación, Corporación universitaria UNITEC].

Repositorio Insti0074ucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12962/642>

Tatamuez Tarapues, R.A., Domínguez, A.M. y Matabanchoy Tulcán, S.M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y salud*, 21 (1) 100-112. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Espino Porras, C.L., De Luna López, M.C., Flores Padilla, L., Ramírez Echavarría, E.J., Brito Cerino, M.I. y Gómez Jurado, L.J. (2021) Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 17 (3).

<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>

Córdova Orosco, J.E. y Yáñez Carty, R.A. (2018). “*Ausentismo Laboral*” [Trabajo de Investigación, universidad privada del norte]. Repositorio Institucional UPN.

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21928/C%C3%B3rdova_J%20%20Y%C3%A1%C3%B1ez_%20R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sala Franco, T. (2011) El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal. *Revista Ius et Praxis*, 17 (1) 281,288.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122011000100014>

Tuesta Loja, Z.R. (2019). *Impacto del Clima Organizacional en el nivel de Ausentismo Laboral del personal administrativo en el Hospital Sisol- Salud Sede Camaná 2019*

[Trabajo de Investigación, Universidad peruana de las Américas]. Repositorio Dspace.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/745>

Johns, G.(2010). Presentismo en el lugar de trabajo: una agenda de revisión e investigación. *Journal of Organizational Behavior*, 31,519,542.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.630>

Cuadros Anaya, M.L. y Toro Mantilla, O.M. (2005). *Evaluación y análisis de gestión de riesgo para una empresa del sector de confecciones en Bucaramanga* [Tesis de grado, Universidad autónoma de Bucaramanga]. Repository.unab.

<https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/14127>

Rincón Naranjo, E.M., Ramírez Bedoya, M.A., Candela Becerra, J.A. y Sáenz Romero, S.A. (2020). *Peligros a los que se encuentra expuesto un trabajador del sector de la confección* [Trabajo de grados, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11716>

Molinera Mateos, J. (2001). *Absentismo laboral*. FC Editorial.

Molinera Mateos, J. (2006). *Absentismo laboral.2ª Edición*. Fundación Confemetal.

Molinera Mateos, J., & Molinera Ortiz , I. (2013). *Absentismo laboral. Técnicas y buenas prácticas para su control y reducción*. Fundación Confemetal.

Decreto número 1072 de 2015 [Presidencia de la República]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo 2015.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/flf86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>

Resolución número 1401 de 2007 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. 24 de mayo de 2007.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Norma técnica colombiana 4116. [ICONTEC]. Seguridad industrial. metodología para el análisis de tareas.16 de abril de 1997. [https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2023/04/17.-ANEXOS-ESTRUCTURA-LEGAL-EN-TAREAS-DE-](https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2023/04/17.-ANEXOS-ESTRUCTURA-LEGAL-EN-TAREAS-DE-ALTO-RIESGO.pdf)

[ALTO-RIESGO.pdf](https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2023/04/17.-ANEXOS-ESTRUCTURA-LEGAL-EN-TAREAS-DE-ALTO-RIESGO.pdf)

Decreto 1443 de 2014 [Presidencia de la República]. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).31 de julio de 2014.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Resolución número 0312 de 2019 [La ministra del trabajo]. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 13 de febrero de 2019.

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

