

**Seguridad y Salud en el Trabajo como factor clave en la Gestión del Talento Humano:  
Identificación, Evaluación y Análisis de su impacto en la Productividad Laboral en el  
Sector Retail.**

Carolina Flórez Cáceres

Luz Victoria Mora Paredes

Tarsicio Jiménez Ancona

Yuri Alexandra Tepud Amaya

Asesor

Diego Armando Galvis Serna

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2023

## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradecemos a Dios y a nuestras familias por haber estado presentes en este proceso donde brindaron un apoyo incondicional para poder alcanzar tanto nuestros objetivos profesionales como personales de quienes siempre obtuvimos palabras de aliento y quienes nos acompañaron a permanecer siempre firme sin desfallecer en ningún momento cuando las cosas se tornaban difíciles, quienes fueron mi apoyo tanto material como económico para cumplir esta meta.

Agradecemos también a cada uno de los docentes que estuvieron presentes en este proceso de formación a quienes nos impartieron el valor de la educación y forjaron en nosotros profesionalismo por la perseverancia y paciencia que tienen con cada uno de los estudiantes sin ese apoyo continuo que nos prestan no se hubiera podido culminar esta etapa.

Agradecer a cada uno de los compañeros que fueron también de vital importancia que a pesar de que los trabajos colaborativos se tornan difícil porque algunos somos de diferentes departamentos la comunicación solía ser un poco difícil, pero se sacó adelante cada una de las actividades con las que aprendimos y donde nos queda un gran conocimiento para ejercer como profesionales, y ahí algo que me queda claro y está en esta sola frase.

*“la única lucha que se pierde es la que se abandona”*

*-anónimo-*

## Resumen

El presente proyecto investigativo surge de la necesidad, debido a las malas prácticas de Seguridad en trabajo y la deficiente aplicación de las políticas y normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, por los empleados y el no cumplimiento por parte de la empresa ALMACENES ÉXITO S.A, que está establecido por la ley 1562 de 2012, y el decreto 1072 de 2015 y la normatividad vigente. El cual se encuentra estructurando en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), que su objetivo es mejorar el ambiente laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa de ALMACENES ÉXITO S.A, a través del mejoramiento continuo y eficiente de los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. Con la metodología del enfoque mixto, por ser el estudio más completo y detallado en su capacidad de análisis, y el instrumento de recolección de datos promedio de una encuesta realizada a los trabajadores de la empresa ALMACENES ÉXITO S.A, se evaluó y se diagnosticó los hallazgos encontrados de los riesgos y peligros a que estaban expuestos los trabajadores. Para mitigar esta problemática se implementó una estrategia de mejora, de un programa de capacitación de cómo identificar los riesgos, los peligros y autoevaluación inicial de los estándares mínimos del decreto 1072 de 2015 de las normas y las políticas vigentes (SGSST), logrando los resultados de disminución de ausentismo laboral por parte de los trabajadores y la mejor productividad de la empresa.

***Palabras clave:*** Malas Prácticas, SGSST, Sector Retail, Productividad.

### **Abstract**

This research project arises from the need, due to the bad practices of Safety at work and the deficient application of the policies and standards of the Safety and Health Management System at work, by the employees and the non-compliance on the part of the company ALMACENES ÉXITO S.A, which is established by law 1562 of 2012, and decree 1072 of 2015 and current regulations. Which is structuring in the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), whose objective is to improve the work environment of workers and the productivity of the company of ALMACENES ÉXITO S.A, through continuous improvement and efficient management of risks and hazards in the workplace. With the methodology of the mixed approach, for being the most complete and detailed study in its analysis capacity, and the data collection instrument through a survey carried out on the workers of the company ALMACENES ÉXITO S.A, the findings were evaluated and diagnosed. found of the risks and dangers to which the workers were exposed. To mitigate this problem, an improvement strategy was implemented, a training program on how to identify risks, dangers and initial self-assessment of the minimum standards of Decree 1072 of 2015 of current regulations and policies (SGSST), achieving the results decrease in absenteeism by workers and better productivity of the company.

**Keywords:** Bad Practices, SGSST, Retail Sector, Productivity.

## Tabla de contenido

Introducción .....	11
Descripción del Problema .....	12
Planteamiento del Problema .....	14
Sistematización del Problema .....	14
Justificación .....	15
Objetivos .....	17
Objetivo General .....	17
Objetivos Específicos .....	17
Marco de Referencia .....	18
Estado del Arte .....	18
Marco Contextual .....	26
Marco Teórico .....	29
Marco Conceptual .....	40
Marco Normativo .....	42
Metodología .....	44
Método .....	44
Tipo de estudio Descriptivo .....	45
Recolección de Datos .....	48
Resultados .....	51
Análisis de resultados .....	52
Conclusiones .....	82

Recomendaciones .....	85
Referencias Bibliográficas .....	87
Apéndice .....	90
Anexos .....	95

## Lista de Figuras

Figura 1 <i>Dirección de Almacén Éxito S.A. San Fernando ciudad de Cali</i> .....	27
Figura 2 <i>Mapa de almacén éxito San Fernando de Cali Valle</i> .....	27
Figura 3 <i>Organigrama Distritos Exito</i> .....	28
Figura 4 <i>Análisis se proporciona la capacitación adecuada en SG-SST</i> .....	53
Figura 5 <i>Análisis siente seguridad en el entorno de trabajo</i> .....	54
Figura 6 <i>Análisis políticas y procedimientos claros sobre SG-SST</i> .....	55
Figura 7 <i>Análisis se ofrece el equipo de protección adecuado</i> .....	57
Figura 8 <i>Análisis los riesgos oportunos</i> .....	58
Figura 9 <i>Análisis promueve una cultura de SG-SST</i> .....	59
Figura 10 <i>Análisis recibe información sobre SG-SST</i> .....	61
Figura 11 <i>Análisis como se siente reportando incidentes o condiciones inseguras</i> .....	62
Figura 12 <i>Análisis evaluaciones periódicas de riesgos laborales</i> .....	64
Figura 13 <i>Análisis inspecciones regulares que garantizan un entorno seguro</i> .....	65
Figura 14 <i>Análisis participación en la mejora de SG-SST</i> .....	67
Figura 15 <i>Análisis acceso a servicios médicos y atención de emergencia</i> .....	68
Figura 16 <i>Análisis capacitación de supervisores para manejar situaciones SG-SST</i> .....	70
Figura 17 <i>Análisis prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales</i> .....	72
Figura 18 <i>Análisis investigar - reportar accidentes y lesiones laborales</i> .....	73
Figura 19 <i>Análisis programas de bienestar para promover SG-SST</i> .....	74
Figura 20 <i>Análisis apoyo emocional y psicológico a los empleados</i> .....	76
Figura 21 <i>Análisis empleados motivados a tomar descansos y pausas activas</i> .....	78
Figura 22 <i>Análisis Se promueve un equilibrio adecuado entre la carga y capacidad</i> .....	80

Figura 23 <i>Análisis impacto positivo en mi productividad laboral</i> .....	81
--	----

## Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Determinantes de la Organización</i> .....	90
Tabla 2 <i>Análisis Ocupacional</i> .....	90
Tabla 3 <i>Análisis del Entorno</i> .....	92
Tabla 4 <i>Enfoque Estratégico del Programa</i> .....	93
Tabla 5 <i>Estrategia de Capacitación</i> .....	93
Tabla 6 <i>Estrategias</i> .....	94

**Lista de Anexos**

Anexo 1 Resultados Encuestas .....	95
------------------------------------	----

## **Introducción**

La implementación de la seguridad y salud en el trabajo es parte esencial de la busca de bienestar para los empleados puesto que como lo menciona (Garcia Solarte et al., 2010) “la higiene y la seguridad industrial son importantes, ya que las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo provocan enormes prejuicios a las persona y a la organización” por tanto garantizar condiciones físicas y personales en el trabajo es obligación del trabajador para brindar tranquilidad y confianza a los trabajadores y esto a su vez se refleja en la productividad y eficiencia de las empresas debido a que tiene directa relación con incapacidades y adaptabilidad de los trabajadores a la hora de realzar sus funciones.

Contar con un proceso organizado y bien planificado donde se tengan en cuenta diversos factores como servicios médicos apropiados, que busquen siempre proteger la integridad física y mental del trabajador. Enfocar los esfuerzos en la prevención es una estrategia para las empresas ya que incluso no solo cuidan a los trabajadores, sino que también sus recursos. (Robledo, 2013)

Teniendo en cuenta lo anterior en este proyecto realizaremos una evaluación de la seguridad y salud en el trabajo de los empleados de Grupo Éxito y el efecto en la productividad laboral del mismo.

## Descripción del Problema

Almacén Éxito es un negocio dinámico que se adapta a las nuevas formas de consumo, a partir de la innovación como eje de la evolución del retail, de la transformación digital para cuidar el tiempo del cliente, de nuevas experiencias y de la sostenibilidad, a partir de una estrategia que construye país. Es una empresa de distribución que opera en varios países y cuenta con numerosos empleados en sus almacenes. La seguridad y salud en el trabajo son aspectos fundamentales para garantizar el bienestar y la integridad de los empleados en su entorno laboral. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de la empresa por implementar medidas de seguridad y salud en el trabajo, existen preocupaciones sobre la efectividad de dichas medidas y su impacto en la productividad laboral. (*Quiénes somos / Grupo Éxito, s/f*)

La problemática que se evidencia en el personal de almacenes Éxito puede impactar directamente la productividad laboral, debido a que las malas prácticas y la deficiente aplicación de las políticas de seguridad puede causar sobre costos en contratación por accidentes laborales, constantes incapacidades, enfermedades laborales, así como deterioro de los bienes materiales de la empresa por no aplicar las normas y políticas correctamente. Además, puede haber una pérdida de tiempo y recursos si los empleados no siguen las prácticas establecidas y deben realizar tareas adicionales o reparar daños causados por accidentes o malas prácticas. El mal uso de herramientas y equipos también puede afectar la vida útil de estos, lo que resulta en costos adicionales para reemplazarlos o repararlos. (Jiménez y León, 2010).

Se presume que los empleados del grupo éxito no se identifican con las políticas de seguridad debido a que se evidencia la complejidad en la aplicabilidad de las mismas al realizar los trabajos asignados pues los implementos necesarios en ocasiones dificultan el desempeño normal de las tareas y las normas las conciben como muy estrictas debido a que generalmente

prefieren realizar sus trabajos sin protección y orgánicamente, por lo anterior se evidencia una falta compromiso que los empleados tienen al considerarlas exageradas las normas ya que no dimensionan las consecuencias que pueden tener.

De igual forma la responsabilidad no es solo de los trabajadores ya que se muestra una falta de liderazgo y de comunicación de las políticas de seguridad por parte del Departamento encargado dificultando en gran medida la aplicación de estas.

Generalmente los accidentes en el trabajo suceden por las actitudes o actuaciones inapropiadas de los trabajadores al realizar sus trabajos esto lleva a que los empleados no cumplan con las políticas y prácticas de seguridad, pueden sentirse menos motivados y comprometidos con su trabajo, lo que afecta su rendimiento y la productividad en el almacén.

Pero esto también incurre en la pérdida de productos y materiales almacenados debido a malas prácticas de seguridad puede resultar en costos adicionales para reponer o reparar los productos y materiales dañados.

Por último, se debe concientizar al trabajador de las consecuencias a nivel general de las políticas de seguridad que van desde sanciones a los empleados y a la empresa, clausuras al sitio de trabajo por falta de garantías o incluso cierres definitivos lo que también afecta la productividad. Por lo anterior es importante que el personal de almacenes Éxito siga rigurosamente las políticas y prácticas de seguridad para evitar estos problemas y mantener la productividad laboral.

Por tal razón se plantea que el problema se enfoca en investigar si las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo implementadas en Almacén Éxito son adecuadas y suficientes para proteger a los empleados de posibles riesgos laborales, y si dichas medidas influyen en la productividad laboral de los empleados. Se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál

es la efectividad de las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo en Almacén Éxito y su impacto en la productividad laboral de los empleados?

El problema implica analizar y evaluar los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo existentes en Almacén Éxito, identificar posibles deficiencias o áreas de mejora, diseñando un plan de mejora que plantee la apropiación y cumplimiento de las políticas de seguridad en el trabajo y así determinar si estas afectan la productividad laboral de los empleados. Además, se puede investigar la percepción y el nivel de cumplimiento de las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleados, así como identificar posibles barreras para su implementación efectiva.

La solución de este problema puede tener un impacto significativo en la seguridad y bienestar de los empleados de Almacén Éxito, así como en la productividad y eficiencia de la empresa en general. Los hallazgos de esta investigación podrían ser utilizados para proponer recomendaciones específicas para mejorar las políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo de Almacén Éxito, con el objetivo de proteger a los empleados de posibles riesgos laborales y mejorar su productividad en el entorno de trabajo.

### **Planteamiento del Problema**

Evaluación de la seguridad y salud en el trabajo de los empleados de Grupo Éxito y su impacto en la productividad laboral.

### **Sistematización del Problema**

¿Cuáles serían las estrategias que permitan el mejoramiento de la apropiación y cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para incrementar la productividad de los empleados de almacenes Éxito?

## **Justificación**

Existen diversas razones que respaldan la importancia y la necesidad de realizar esta investigación:

**Protección y bienestar de los empleados:** La seguridad y la salud en el trabajo son aspectos fundamentales para garantizar el bienestar de los trabajadores. La implementación adecuada del SST contribuye a prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y lesiones, lo que se traduce en un ambiente laboral más seguro y saludable para los empleados de Almacenes Éxito. Esta investigación busca identificar estrategias que promuevan una mayor apropiación y cumplimiento del SST, en beneficio directo de la protección y el bienestar de los empleados.

**Cumplimiento normativo y legal:** El cumplimiento de las normativas y regulaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo es un requisito legal y ético para cualquier organización. Almacenes Éxito, como empresa responsable y comprometida, tiene la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en esta materia. El presente trabajo investigativo busca aportar estrategias que permitan mejorar el cumplimiento del SST, fortaleciendo así la posición de Almacenes Éxito como una organización que cumple con los estándares legales y normativos establecidos.

**Mejora de la productividad y desempeño organizacional:** Un ambiente de trabajo seguro y saludable no solo protege a los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad y el desempeño de la organización. Cuando los empleados se sienten seguros y respaldados en cuanto a su bienestar, tienden a ser más comprometidos, motivados y eficientes en sus labores. El desarrollo de estrategias efectivas para el cumplimiento del SST en Almacenes

Éxito contribuirá a incrementar la productividad de los empleados, lo que a su vez generará beneficios para la organización en términos de eficiencia y competitividad.

Desarrollo de una cultura de seguridad y salud: La apropiación y el cumplimiento del SST no se limitan únicamente al cumplimiento de normas y procedimientos, sino que implica el desarrollo de una cultura organizacional sólida en cuanto a seguridad y salud. Este trabajo de investigación busca promover estrategias que fomenten la participación activa de los empleados, la comunicación efectiva y la sensibilización en materia de seguridad y salud en Almacenes Éxito. Al lograr una verdadera apropiación de estos aspectos por parte de los empleados, se establecerá una cultura arraigada en la organización, donde la seguridad y la salud sean valores fundamentales en todas las actividades laborales.

Para finalizar el fin de este proyecto es ante la necesidad de profundizar en la gerencia del talento humano, específicamente en relación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de promover estrategias que mejoren la apropiación y el cumplimiento del SST en Almacenes Éxito. Los resultados obtenidos de esta investigación proporcionarán un marco teórico y empírico que servirá como guía para la implementación de acciones concretas en Almacenes Éxito, con el objetivo de fortalecer la seguridad y la salud laboral, mejorar la productividad de los empleados y consolidar una cultura organizacional basada en la protección y el bienestar.

Además, este trabajo también busca contribuir al cuerpo de conocimiento existente en el campo de la gerencia del talento humano y la seguridad y salud en el trabajo. A través del análisis de estrategias efectivas para el mejoramiento del cumplimiento del SST, se espera generar nuevas ideas, enfoques y soluciones que puedan ser aplicables tanto en Almacenes Éxito como en otras organizaciones del sector minorista.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un plan de mejoramiento para la apropiación y cumplimiento del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo que incremente la productividad empleados de Almacenes Éxito.

### **Objetivos Específicos**

Identificar el efecto que posee el incumplimiento del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la productividad de los empleados de Almacenes Éxito.

Evaluar el nivel de apropiación y cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo de los empleados de almacenes Éxito.

Proponer estrategias y mecanismos de control para aumentar el grado de apropiación del sistema de seguridad y salud en el trabajo incrementando la productividad de los empleados de almacenes éxito.

## **Marco de Referencia**

A continuación, se detalla la información referencial de la aplicación del trabajo desde un enfoque de investigación hacia el alcance de una propuesta de mejora

### **Estado del Arte**

A continuación, se relaciona los trabajos previos de investigaciones que sean relacionados en la materia y en el tema de seguridad y salud en trabajo y la productividad aplicados internacionalmente.

Según un estudio realizado por Gómez García Antonio Ramón y otros donde se analizaron encuestas sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador y teniendo como objetivo principal el estimar la relación entre las jornadas laborales y los accidentes de trabajo, utilizando el método transversal debido a que utilizaron datos de una encuesta de seguridad y salud en el trabajo realizada en el 2017, donde se encuestaron 1005 trabajadores dividiéndolos en dos grupos los que trabajaban menos de 43 horas y los que trabajaban más de 44 horas. (Gómez García et al., 2019)

En los resultados que arrojó el estudio se encontró que las causas de accidentes en el trabajo son diversos tales como: mal uso de los implementos de seguridad, malas prácticas, falta de seguimiento a la normas y reglamentos, poco interés por hacer las labores de la manera adecuada, un sistema de seguridad deficiente, así como también jornadas labores prolongadas, pocas horas de descanso que impiden la correcta recuperación física y mental.(Gómez García et al., 2019)

La conclusión que se obtiene con este estudio es una clara contribución a la deficiente información que existe sobre las jornadas laborales prolongadas y los accidentes de trabajo, así

como la clara necesidad de realizar más estudios que se enfoquen en estudiar a fondo las condiciones de los trabajadores ecuatorianos y su relación con accidentes de trabajo.

Año de estudio 2019

De acuerdo a Riaño-Casillas MI y otros autores, el enfoque general sobre el que se trata la seguridad y salud en el trabajo se hace a través de la ciencia de la salud por esto realizaron un estudio enfocándolos en la ciencias económicas mediante el estudio de la dimensión económica de la seguridad y salud en el trabajo, donde se hace una relación directa de la seguridad y salud en el trabajo con evaluaciones económicas por medio de la productividad, costos de accidentes y enfermedades laborales. (Riaño-Casallas y Palencia-Sánchez, 2016)

La SST tiene como objetivo principal promover la seguridad y salud en el trabajo dando prioridad a la prevención y controlando enfermedades laborales y accidentes, buscando el continuo incremento en la satisfacción física, mental y social del trabajador logrando aumentar de esta manera su productividad, para el desarrollo de este estudio se realizó un protocolo interno de objetivos, alcance, y proceso general de selección de la información y síntesis de datos, las fuentes examinadas fueron bases de datos económicas y administrativas tales como Ecolit, Jstor, Springer, business entre otros. . (Riaño-Casallas y Palencia-Sánchez, 2016)

El objetivo del estudio es revisar las investigaciones en la relación entre la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo con la productividad, como resultado se obtuvo que por los documentos encontrados donde ninguno estaba en español ni era de Latinoamérica, se muestra el poco desarrollo del enfoque económico, el de seguridad y salud en el trabajo, presentando la poca importancia que se da en estos países a estas investigaciones, también se encontró un inminente aumento de investigaciones en un lapsus de 5 años que confirma el interés académico sobre este tema, así como que en general los estudios no se

enfocan en un sector en común sino por el contrario se realizan de manera generalizada. (Riaño-Casallas y Palencia-Sánchez, 2016)

El estudio concluyo que las investigaciones presentan una estrecha relación entre costo-beneficio y costo-efectividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo desde el punto de vista económico y así como también se evidencio una falta de trabajos de investigación originales o con datos primarios debido a la falta de desarrollo de metodológicos en temas como relación directa de productividad a salud del trabajador. Por tanto, se espera que se realicen más investigaciones con enfoques económicos que aporten información que dicte pautas para la comprensión del mercado laboral y los riesgos de los trabajadores promoviendo una cultura de prevención que aumente la productividad. (Riaño-Casallas y Palencia-Sánchez, 2016)

Año de estudio 2016

De acuerdo con Aida Rodríguez y otros autores mediante el estudio realizado en Cuba a la intensidad del trabajo del conocimiento de la seguridad y salud en el trabajo, la mejor gestión que se realiza en seguridad y salud en el trabajo es la prevención donde se evalúan riesgos y se encuentran soluciones apropiadas, este estudio tiene como objetivo mediante un análisis detallado medir la intensidad de trabajo que demanda la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de una empresa. (Rodríguez Hernández et al., 2021)

La método utilizado fue un estudio que se realizó en la empresa nacional de análisis y servicios técnicos (ENAST) analizando concretamente el especialista B en gestión de recursos humanos cuyas funciones principales de trabajo incluyen la gestión de seguridad y salud en el trabajo, la metodología que se utilizo fue una desarrollada por Ramirez y Steudel la cual cuantifica la intensidad del conocimiento de un trabajo en una escala continua de 0 a 100, dando como resultado que los especialistas en seguridad en salud y trabajo deben estar constantemente

actualizados con diferentes técnicas que les permitan diseñar e interpretar diferentes análisis, identificar factores que puedan causar daños a la salud, mejorar métodos y disminuir riesgos por tanto las tareas que más necesitan atención son las de actualizar peligros y riesgos y generar continuos programas de prevención. (Rodríguez Hernández et al., 2021)

Concluyendo que los programas de seguridad y salud en el trabajo requieren de apoyos informáticos que respondan principalmente a las necesidades de control, se muestra la necesidad de una mayor promoción de intercambios de conocimientos entre profesionales de distintas áreas para compartir conocimientos y experiencias para generar programas de prevención y estudios sobre cómo se impacta la productividad.

Años de estudio 2021

A continuación, se relacionan los trabajos de investigaciones que corresponden en la materia y en el tema de seguridad y salud en trabajo y la productividad aplicada en algunas empresas de Colombia.

En la empresa inversiones fasulac Ltda. el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a Jaimes carrillo, lozano nelly (2017) y debido a que se encontraron diferentes manifestaciones de lesiones en los empleados, accidentes graves e incluso fatales, donde esto implicaba que la deserción y ausentismo laboral incrementaba causando la baja productividad y pérdida de competitividad en el mercado, además de las problemáticas presentadas dentro de la organización y la afectación que se estaba teniendo después de haber hecho la recolección de datos y muestras para la investigación, se diseña un sistema de gestión que permita mitigar todas estas afectaciones que produce no implementar adecuadamente la parte de seguridad y salud en el trabajo. Este sistema de gestión se realiza enmarcado en el decreto único reglamentario del trabajo 1072 del 2015 donde el empleador y contratista tienen

obligaciones las cuales deben de regirse al entrar a laborar dentro de la organización, después de esta implementación la empresa fasulac debe disminuir sus indicadores y realizar reportes de las actividades realizadas en cuanto a materia de SG-SST.

Para esta investigación se tomó la metodología de la investigación de Bernal 2014 y los métodos fueron cualitativos y cuantitativos información recolectada de los empleados de la organización, la muestra fue seleccionada de una población de 165 trabajadores, con un porcentaje de confianza del 95% y un margen de error del 5%, con la probabilidad de participación de éxito de 0.5. (Jaimes y Lozano, 2017)

Pérez Quintero, Beatriz Elena, Caleño León, Leidy Johanna realizan un trabajo sobre la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Collisión SCS bajo el Decreto 1072 de 2015 teniendo en cuenta que en la empresa de Collision SCS se presentaban casos altos de accidentalidad, ausencia laboral y por ende esto desmotivaba a cada uno de los empleados a ir a realizar sus actividades con el menor animo posible a falta de protección y cuidado de parte de la organización hacia ellos, debido a esto se presentaron casos de disminución de productividad lo cual poco a poco fue cayendo la rentabilidad y así mismo sacando fuera de competencia la organización de esta manera con el siguiente proyecto, se desea dar el alcance de realizar la implementación de un buen sistema de gestión ajustándose a unas políticas considerables y que aseguren la protección de los empleados.

Como resultados a este proyecto se obtuvo que se realizaran actividades para el cumplimiento del SG-SST, capacitaciones, asignación de presupuesto necesario para implementos y ejecución de actividades realizando un seguimiento anual donde estas intervenciones permitan aumentar la productividad, mejorar el ambiente laboral y seguridad de los empleados. (Pérez y Caleño, 2016)

Pedraza Ruiz, Mayerly Alejandra realiza un Análisis de ausentismo laboral y su impacto en la productividad en la empresa OFFIBANK y Cía. S.A.S. Año 2018-2019 esta investigación se encuentra enmarcada debido al ausentismo presentado dentro de la organización afectando de cierto modo las actividades y procesos de la misma, para la organización se han presentado altos costos dando un sobre valor a lo de un costo normal por actividad. El análisis arrojó que para el año 2018 se presentaron más eventos que para el año 2019; sin embargo, los días de ausencia fueron mayores en el año 2019 y donde los resultados de esta problemática presentada fueron accidentalidad laboral e implementación de la seguridad del empleado.

La tipología utilizada para esta investigación es descriptivo, cuantitativo y analítico, donde el principal factor a investigar es el ausentismo laboral, para esto se crea una base de datos de ausentismo laboral en los dos últimos años, registrando información del año 2018 y 2019, este estudio fue aplicado a una muestra de 38 colaboradores de la empresa de los niveles operativos administrativo y directivo quienes registraron ausencia dentro de estos dos años: Como procedimiento de acción se realiza un plan de medidas de intervención y control, realizando actividades de capacitación de autocuidado, aumentar inspecciones para verificar condiciones de trabajo, campañas de sensibilización para el uso de elementos de protección, Re perfilación de cargos, evaluación del sistema de impacto económico y así obtener la información veraz en el ausentismo laboral en la organización. (Pedraza, 2021)

A continuación, se relacionan los trabajos de investigaciones que corresponden en la materia y en el tema de seguridad y salud en trabajo y la productividad aplicada en algunas empresas de la ciudad de Cali.

De acuerdo con la autora María Alejandra Esquivel Villota, se desarrolló un diseño estratégico de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de

seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), especialmente para reducir y eliminar los distintos riesgos y mejorar las condiciones laborales asociados a las actividades que realizan los trabajadores en la empresa “ferretería la mayor”. (Esequiel Villota, 2019)

Para el desarrollo se utilizó la investigación cuantitativa, con un proceso estadístico y una recolección de información y datos que se realizó con una lista de chequeo, dando como resultado la encuesta de la empresa que cuenta en su mayoría con empleados de género masculino representado en 79% y un 21% femenino, por otro lado el nivel de escolaridad del personal de la empresa es del 42% de los trabajadores han cursado solo el nivel de primaria, 26% en un nivel secundario, 16% en un nivel técnico o tecnólogo y un 16% en un nivel universitario. Así mismo con una descripción de riesgos en el área operativa, específicamente en la parte biológica como bacterias y hongos; en la parte física se encuentra un alto ruido vehicular de carga liviana y pesada, como también la alta temperaturas al momento de cargue y descargue de los camiones y volquetas; además del mal uso de los implementos de seguridad y sistema de gestión.

Con estos hallazgos la empresa debe buscar acciones de mejora, para disminuir los accidentes y enfermedades laborales en la empresa “ferretería la mayor”. (Esequiel Villota, 2019).

Se concluye que la empresa “ferretería la mayor”, debe implementar los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para garantizar y ayudar a mitigar y prevenir estos riesgos con un plan de acción de mejora que le permita a la empresa “ferretería la mayor”, evidenciar cambios positivos a un ambiente laboral más seguro y confiable en el momento de que los trabajadores realicen sus actividades de mejor forma, logrando así su alto rendimiento laboral. (Esequiel Villota, 2019)

Año de estudio 2019

De acuerdo con la autora Lina Valeria Bautista, se desarrolla una propuesta de mejora en los estándares mínimos en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Precisamente para disminuir los accidentes, las enfermedades y los ausentismos laborales en los trabajadores de la empresa “Expert tic S.A.S.” de la ciudad Cali. La propuesta debe ir articulada con el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y el cumplimiento de los requisitos normativos legales mínimos en la empresa “Expert tic S.A.S.”. ( Valeria Bautista 2018).

La investigación cuantitativa, como un proceso dinámico, con la recolección de datos realizada a través de la lista de chequeo y la revisión detallada en las instalaciones de la empresa “Expert tic S.A.S.”; en el estudio realizado se obtuvo como resultado que no existen procedimientos adecuados para el desarrollo de las actividades; mal uso de los implementos de seguridad y falta de un seguimiento al cumplimiento de normas y reglamentos en la empresa. (Valeria Bautista 2018).

Se concluye que con el estudio la empresa “Expert tic S.A.S.”, debe desarrollar un SGSST que le permita tener una mayor control de los procedimientos y procesos dentro las instalaciones de la empresa, para llevar una trazabilidad de los diferentes aspectos que afecten directamente la Seguridad y Salud en el trabajo de los empleados de la empresa y planteando acciones de mejora para mitigar o eliminar los riesgos que aquí se presentan por el cual se refleja en los altibajos del rendimiento laboral. ( Valeria Bautista 2018)

Año de estudio 2018

De acuerdo con los autores Lina Marcela Ramírez Tamayo y David Camacho Benavides, se desarrolló una propuesta para diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa de servicios, con el propósito de establecer los mecanismos de evaluación, control e intervención de los riesgos que afecten la salud y la seguridad de los

trabajadores y especialmente que permita mejorar y evaluar el cumplimiento del 100% de los estándares mínimos establecidos por la normatividad vigente en la empresa de servicios en la ciudad de Cali. (Ramírez y Camacho, 2014).

En el proceso de la investigación cuantitativa, la recolección de información suministrada a través de la lista de chequeo y teniendo en cuenta las actividades y/o requisitos establecidos en la Resolución 1016 de 1989, como también la matriz de peligros basada en la GTC 45 para identificación de los riesgos dentro de la empresa, se obtuvieron los siguientes resultados: el uso inadecuado de los implementos de seguridad, el mal almacenamiento de sustancias de alto nivel de toxicidad y un sistema de salud y seguridad deficiente. (Ramírez y Camacho, 2014)

Se concluyó entonces que con el estudio realizado la compañía de servicios de la ciudad de Cali, debe implementar un SGSST que le permita establecer un plan de acción que sirva de instrumento para aumentar el cumplimiento de los subprogramas de SGSST, y se obtenga como beneficio mejorar la productividad, la imagen de la empresa, el ambiente laboral y la seguridad al realizar las actividades los trabajadores en la empresa de servicios. (Ramírez y Camacho, 2014)

Año de estudio 2014

### **Marco Contextual**

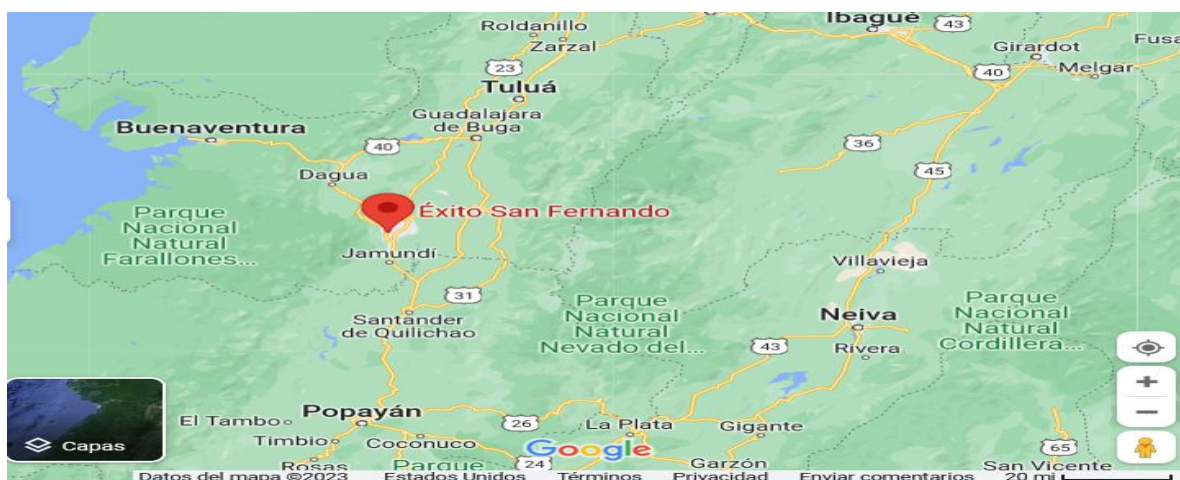
A principios de 1996 se iniciaron las obras de construcción del almacén Éxito en la ciudad de Cali. En un lote en San Fernando con un área útil de 10.000 m<sup>2</sup>. Este almacén abrió sus puertas el martes 18 de febrero de 1997, y está ubicado en la dirección Calle 5 38D – 35, con un horario de apertura es de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 9:00 p.m. como jornada continua. También abre domingos y festivos de 9:00 a.m. a 9:00 p.m. ofreciendo a sus clientes alimentos, textiles, electrodomésticos, artículos para el entretenimiento, productos de aseo y abarrotos (america- retail, 2019).

**Figura 1** Dirección de Almacén Éxito S.A. San Fernando Ciudad de Cali



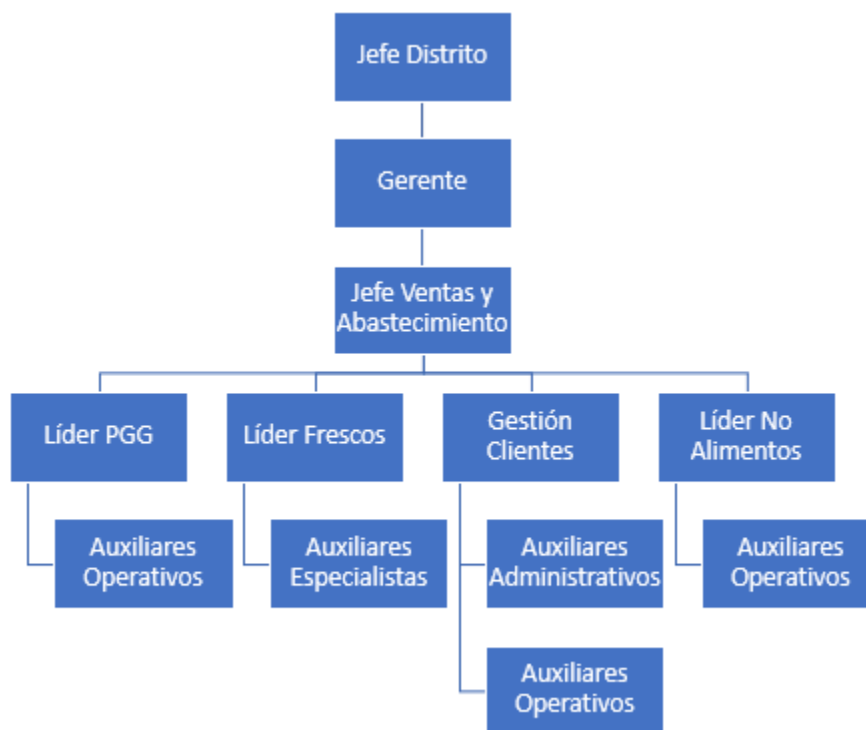
*Nota.* Tomado de (directmap, S.F).

**Figura 2** Mapa de almacén éxito San Fernando de Cali Valle



*Nota.* Tomado de (directmap, S.F).

**Figura 3** Organigrama Distritos Éxito



### **Misión**

Es la satisfacción de las necesidades, gustos y preferencias de los clientes, mediante experiencias de compra memorables y garantía de excelencia en servicio, selección de productos, calidad y precio, todo ello en ambientes modernos y con propuestas de valor diferencias por formato comercial (exitocalidad, 2011)

### **Visión**

La visión del grupo éxito para el año 2015 cautivar por encima de la competencia, la lealtad de los consumidores colombinos, la preferencia de los proveedores y el orgullo de los empleados y accionistas. Consolidarse como una empresa internacional con participación de las marcas comerciales propias (exitocalidad, 2011).

**Valores**

Servicio

Respecto

Lealtad

Confianza

Responsabilidad (exitocalidad, 2011).

**Principios Corporativos**

Tratar a todas las personas como quiero ser tratado

Desarrollar al máximo el talento humano

Trabajar en equipo

Vivir la pasión por el resultado

Orientar nuestras acciones al mercado y sus clientes

Impulsar el progreso de nuestra comunidad (exitocalidad, 2011).

**Marco Teórico**

El enfoque de este proyecto se basó en la relevancia que tiene el talento humano frente a la productividad mediante un apropiado manejo de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En una organización el departamento de talento humano desempeña un papel muy importante ya que es el que maneja ese capital que hace posible que las actividades dentro de la empresa funcionen de una manera óptima, ya que por medio de sus procesos de selección busca poder encontrar los mejores perfiles para ocupar las vacantes según las necesidades de la organización. Por tanto, asegurar el desarrollo del talento humano debe consolidarse como un proceso estratégico y funcional para cualquier tipo de organización, considerando diversos

aspectos; de esta manera, a continuación, se realiza un abordaje sistematizado desde un enfoque teórico.

### ***Abordaje del Talento Humano***

El concepto de talento humano se ha diversificado mucho en los últimos años, pasando de identificarse como un recurso a un componente estratégico dentro de las organizaciones. En palabras de Cabarcas Velásquez Marcos y otros autores (2021) presenta el talento humano como la principal herramienta para la plena adaptación de las estrategias y el logro de los objetivos a cumplir por la empresa, siendo las personas la pieza clave para poder lograrlo, una correcta gestión del talento humano marcan una ventaja competitiva en el mercado a largo plazo y contribuyendo al desarrollo y mejora de las habilidades y conocimiento de los empleados por medio de la continua motivación y desarrollo tanto profesional como personal. Los trabajadores son el bien más importante de toda empresa ya que sin ellos simplemente no podría existir lo que los convierte en el principal activo.

Por su parte, Fredy Becerra Rodríguez (2011) plantea que la importancia del talento humano se refleja en lo exitosa que puede llegar hacer una empresa esto debido a que las capacidades y competencias con los que cuentan los empleados que pueden tener diferencias amplias entre los mismos son sin duda herramientas para la competitividad empresarial siendo así el capital humano el principal recurso de una empresa.

Es importante tener en cuenta que así como el departamento de talento humano aporta un gran valor a la organización en su selección la parte de gestión humana tiene un objetivo; así como lo menciona Mendoza Zambrano Mariuxi y otros autores (2021) las empresas se inquietan por tener lugares de trabajos seguros y brindar a los trabajadores el cumplimiento de sus expectativas frente al trabajo realizado y la remuneración, logrando contribuir al desarrollo

socioeconómico para lograr sociedades más justas; en este sentido una empresa se conforma por un grupo de personas que se involucran el objetivo de satisfacer una necesidad y lograr un mismo objetivo por tanto las empresas no solo se enfocan en conseguir utilidades financieras sino que también en un mercado laboral más justo y sostenible, siendo este un gran aporte al desarrollo en general de la comunidad.

De igual forma Fredy Becerra Rodríguez (2011) expresa que la gestión correcta del recurso humano tiene un aporte significativo en el planteamiento de las estrategias para el desarrollo de la competitividad, teniendo en cuenta que las nuevas tecnologías, el aumento del conocimiento de la organización, atención al cliente, calidad, disminución de costos, aumento de rentabilidad, innovaciones y creación de productos dependen del talento humano.

### ***Implicaciones de los Procesos de Inducción, Capacitación y Entrenamiento***

Al momento de vincular al talento humano en las organizaciones, es importante garantizar que los nuevos integrantes apropien el contexto organizacional y cada uno de los procesos y funciones que deben enfrentar. Así, el talento humano debe alinearse con el enfoque estratégico de la organización para que comprenda cuáles serán las actividades y resultados con las que cada empleado debe cumplir.

Según Claudia Esmeralda Pardo Enciso (2014) las variaciones en tecnología y la globalización han sido determinantes para la transición, habituación y duración de las empresas en el mercado siendo la gestión de personal la gran protagonista en este cambio y los resultados positivos que de estos se han obtenido a pesar de ello el talento humano y su aporte en alcanzar objetivos y lograr metas se centra en actitudes, actividades realizadas, competencias y habilidades.

De igual forma menciona que la continua capacitación, el constante entrenamiento y todo lo relacionado con la organización que pueda aprender el trabajador, son parte fundamental en el enfoque de gestión de competencias del personal, el proceso de gestión humana es un conjunto de estrategias y métodos aplicados para poder seleccionar personal idóneo y con las cualidades que se perfilen a las vacantes o cargos otorgados con el fin de que se pueda aprovechar el máximo rendimiento del capital humano, aquí también se ven reflejados el desarrollo, la motivación del personal y trabajo en equipo para que así mismo estos aporten al logro de objetivos.

Es importante que este proceso se desarrolle dentro de la organización, ya que hace que aumente la productividad y que en aspectos tanto laborales como profesionales se tenga un crecimiento. Desde este proceso también se fomentan los valores organizacionales logrando objetivos comunes y obteniendo como resultado fortalecimiento en la cultura organizacional, toda actividad que involucre al capital humano y sea beneficioso para fortalecimiento tanto del cuidado del personal como también el cumplimiento de metas de la empresa.

En este sentido, la productividad es lo que puede obtener la organización brindando tanto fortalecimiento de conocimientos como esparcimiento y bienestar al capital humano, cabe recalcar que dentro de este proceso encontramos diferentes variables como lo es:

**Avance integral:** donde cada uno de los colaboradores haya tenido la dedicación de aprender en su proceso y se encuentre en continuo aprendizaje.

**Bienestar laboral:** se enfoca en la parte de ocio, salud y demás condiciones que favorezcan la calidad de vida de los colaboradores.

**Educación:** comprende todo tipo de capacitación o cursos que se puedan brindar para el fortalecimiento de la parte cognitiva de los colaboradores.

**Desarrollo de la ejecución de los planes de inducción:** esta es aplicada a quienes entran a formar parte de la organización.

**Elaboración de planes de salud ocupacional:** es importante la ejecución de estos planes debido a que muchos de los colaboradores pueden estar padeciendo diferentes dolencias ya sea por sus actividades u otros casos.

Estas son algunas de las variables que comprenden el proceso de gestión humana y donde cada una de ellas tiene una función y un objetivo que se debe alcanzar con los colaboradores y organización.

### ***La productividad Integral en los Procesos de Talento Humano***

Dentro de la perspectiva que se ha venido manejando, es determinante considerar que el área de gestión y talento humanos trabajan sobre un mismo proceso, pero sus funciones son totalmente distintas apuntando hacia un mismo objetivo de manera que hablar de talento humano es el proceso inicial donde se realiza la selección de personal, la parte de talento humano realiza un proceso que contiene 3 etapas:

**Etapas de reclutamiento:** es la búsqueda de personal que sea más idóneo y tenga los conocimientos para cubrir la vacante que se necesita dentro de la organización.

**Etapas de la entrevista:** se realizan una serie de preguntas al personal seleccionada para comprobar su experiencia, actitudes y conocimientos que pueda aportar para el beneficio de la organización.

**Etapas de inducción:** realizar esta charla donde se brinda la información correspondiente de la organización a los nuevos colaboradores a ingresar es importante ya que se podrá ir generando un lazo de confianza donde puedan empezar a conocer la empresa, lugares de trabajo y así mismo las metas que se tienen como equipo de trabajo.

Con estas etapas que cumple el departamento de talento humano, la organización hace un proceso y un trabajo arduo para así poder seleccionar las personas idóneas que ocupen esas vacantes y que así mismo como se ve beneficiada la organización también se vean beneficiados los empleados, es por eso por lo que los procesos de gestión y el departamento de talento humano trabajan con el mismo personal, pero teniendo objetivos diferentes.

El departamento de talento humano selecciona el personal para laborar y el departamento de gestión humana perfila de acuerdo a las vacantes de la organización y así mismo se encuentra pendiente de las necesidades que los colaboradores tienen y generar un buen ambiente laboral , también son quienes hacen crecer el personal tanto laboralmente como profesional, velar por el bienestar del personal es tan importante ya que desde aquí también se ve reflejada la productividad y la rentabilidad de una organización.

Así, por ejemplo, la productividad es la relación que se tiene en lo que se produce y los medios que se usan para realizarlo estas pueden ser capital, mano de obra, materia prima. Esta se relaciona mucho con el tiempo y la eficiencia debido a que entre más productividad se tenga en menor tiempo es más rentable y menos desgaste, ya que esta es una parte fundamental para la organización y debido que depende de esta el crecimiento económico y que esta alcanzo un alto nivel económico se va a ver reflejado en quienes han trabajado para obtenerlo, la productividad se puede clasificar en tres tipos:

**Productividad laboral:** es la producción que se logra con la cantidad de trabajo que se realiza.

**Productividad total de los factores:** en esta se involucra la mayoría de los factores que intervienen para lograr cierta cantidad de productividad como la mano de obra, capital entre otros.

**Productividad marginal:** es la producción adicional que se pueda lograr, incluso realizando la producción normal del día.

Es por eso por lo que todos los procesos van ligados para alcanzar los objetivos que tiene enfocados la organización, se debe tener en cuenta desde que se contrata el personal que sea el adecuado para ejercer las actividades de la mejor manera, poder brindar bienestar para que el rendimiento sea óptimo y así poder ver buenos resultados.

### *Abordaje Seguridad y Salud en el Trabajo*

El concepto de trabajo hace referencia a desempeñar una labor social de una manera organizada en donde intervienen diferentes recursos tales como: trabajadores, materiales, empresa, tecnología etc. Con el propósito de lograr un objetivo principal y satisfacer una necesidad en particular

La salud en el trabajo según la OMS se define como el bienestar físico, psíquico, y social del trabajador, como lo menciona Gea-Izquierdo, E. (2017). La salud laboral hace referencia al bienestar físico, mental y social del trabajador la cual puede ser amenazada por factores o circunstancias que se presentan en el trabajo. Debido a que la salud es un derecho primordial se convierte por tanto en uno de los principales objetivos de las empresas involucrando otros sectores para poder conseguirlo como lo son sectores económicos y sociales.

Según los autores Manuel Bellovi, Xavier Guardino, Yolanda Garcia, Emiliano Sierra, Isabel Varela Iglesias entre otros (2011), definen que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que es un instrumento normativo en conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como objetivo prevenir y eliminar la lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, de igual manera la protección y la promoción de salud de los trabajadores. Así mismo también el sistema de seguridad es una organización de varias actividades tendientes a promover el cuidado,

la seguridad y la salud en trabajador y en su ambiente de trabajo, y el objetivo es proteger al trabajador de lesiones, accidentes de trabajo y enfermedades laborales o cualquier otra afectación física, mental o emocional que sobre venga en el desarrollo de su actividad laboral. Porque de cada una de estas acciones depende la vida, la salud y el bienestar integral de los trabajadores en el dónde se desarrollan su actividad laboral, Si el trabajador tiene un excelente ambiente de trabajo se observa los buenos resultados, y el empleador obtendrá considerables beneficios por sus buenos resultados de sus trabajadores en su empresa.

De acuerdo con los autores Andrea Carolina Ordoñez, Luz Nancy Sanchez y Mayra Alejandra Benitez (2021) definen que el Sistema de Seguridad y salud en el trabajo. Es como una disciplina que trata de prevenir las lecciones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, el cual consiste en un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en mejora continua, con el propósito de mejorar las condiciones laborales y el ambiente de trabajo, además de la salud en el trabajo promocionar el bienestar físico, metal y social de los empleados en la empresa.

Según Gea-Izquierdo, E. (2017). la seguridad en el trabajo implica un profundo estudio de la situación de materiales, que representan una amenaza para la salud de los trabajadores, ejerciendo por tanto los controles al entorno físico del trabajador con el objetivo de minimizar o eliminar los riesgos causados por condiciones peligrosas. Por lo anterior la seguridad en el trabajo hace referencia a la prevención de accidentes en el lugar de trabajo que son producidos por los diferentes riesgos de origen mecánico.

Diversos factores intervienen en la seguridad y salud en el trabajo debido a que el desempeño de la seguridad en el trabajo incluye distintas variables que no son necesariamente

perceptibles a simple vista por tanto las empresas deben aumentar sus esfuerzos en conseguir un ambiente apropiado donde se incluyan factores que ponen en riesgos la salud de los trabajadores.

Según Rosa López y otros autores (2020) la cultura y el clima son elementos claves a la hora de obtener resultados en cuanto a seguridad de las diferentes empresas puesto que para transformar una cultura empresarial de seguridad aceptable en una cultura de seguridad sobresaliente se compone de distintas subculturas como lo puede ser la subcultura de la información, reportes, justicia etc. Existe una tendencia en trastocar la cultura de seguridad con el clima de seguridad, pero son términos diferentes el clima de seguridad supone una investigación experimental de las actitudes de una empresa, por tanto, el clima es la apreciación que los empleados comparte de su ambiente de trabajo mientras que la cultura de seguridad se centra por creencias comunes, valores y actitudes sobre el trabajo y la empresa. Por lo anterior la cultura organizacional se puede cambiar a partir de la revisión y la persuasión de creencias, valores y actitudes y así medir el clima de seguridad por medio de las percepciones del equipo de trabajo.

### ***Plan de Mejora del Talento Humano***

Un plan de mejora de talento humano se basa en la integración del talento y competencias por parte del trabajador y las estrategias a implementar por parte de la empresa para desarrollar las mismas por medio de una planeación donde resalte la búsqueda de una mejora continua que se enfoque en adaptabilidad al cambio, flexibilidad, continuo aprendizaje, autocontrol y autonomía destacando siempre la motivación como una herramienta fundamental de igual forma la innovación el desarrollo del personal, liderazgo, comunicación asertiva,

De acuerdo con Alles, Martha Alicia (2005) desarrollar las competencias no hace referencias a enseñanzas pedagógicas en si pues se trata más de una actitud que se desarrolla

desde la voluntad por buscar un crecimiento laboral a través de la mejora de las herramientas que un individuo aporta a su trabajo a través de las experiencias.

Por lo anterior un plan de mejora debe contemplar una investigación de la problemática y un plan estratégico para construirlo basado en el desarrollo de competencias, así como en la capacitación de diversos procesos internos de la empresa donde el objetivo debe ser mejorar la eficiencia individual y colectiva del equipo de trabajo buscando siempre un engranaje perfecto en la busque de objetivos empresariales con el logro individual de los trabajadores.

### ***Estrategias de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo***

Según el Ministerio de Trabajo del año 2014, nos dice que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, está en constate cambio, donde debe ser ejecutado por la organización para aumentar el nivel de eficiencia en la disminución de accidentes y enfermedades laborales, para estabilizar y elevar el bienestar integral del trabajador.(hoy la seguridad y salud en el trabajo) entidades gubernamentales, agremiaciones, empleadores, organizaciones sindicales y trabajadores, en año 2014 se expidió la resolución 6045 por la cual se adoptó el Plan Nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021.

Donde se implementaron cuatro estrategias a saber, para un mejoramiento en el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y son las siguientes:

Fomento de transversalidad de la seguridad y la Salud en el trabajo en el conjunto de las políticas públicas.

Fortalecimiento institucional de la seguridad y la salud en el trabajo.

Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales.

Optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones al trabajador en el sistema general de riesgos laborales.

Con respecto al seguimiento al plan se observa indicadores y avances positivos en las empresas en Colombia con el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en trabajo.

## **Marco Conceptual**

### ***Gestión del Talento Humano***

El término gestión de talento humano fue acuñado por primera vez en el año 1997 por McKinsey y Company luego de realizar varios estudios sobre los recursos humanos.

Posteriormente, este concepto fue popularizado por David Watkins, de la empresa Softscape, quien en 1998 lo publicó en uno de sus artículos y alcanzó gran resonancia internacional.

El talento humano es aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización. David Watkins (1998).

Cuando una organización incluye dentro de su plantilla a personal con las características adecuadas, dicha organización presenta mejoras en la productividad y se posiciona como una empresa competitiva que se traduce a productos o servicios que destacan del resto de las organizaciones (Simancas et al., 2018).

### ***Talento Humano y Productividad.***

Se puede considerar también al talento humano como capital que entre más acumula conocimientos, habilidades y experiencia que obtienen a través de la educación y experiencia aprendida en la empresa aporta valor agregado a la misma.

El desarrollo de las habilidades del personal enfocado a la mejora de la productividad se puede obtener realizando una inversión en la capacitación e incrementar la experiencia de las personas dentro de la misma empresa (Maturana y Andrade, 2019).

En general dentro de las organizaciones se puede identificar que los empleados aumentan la productividad cuando aprenden nuevas habilidades, cuando exploran nuevos métodos para

realizar sus actividades, al perfeccionar las técnicas ya aprendidas en instituciones educativas o empresas a las cuales pertenecieron con anterioridad (Ganga y Villacís, 2018).

Es importante velar por el bienestar de los trabajadores y La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador, basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

### ***Gestión de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo***

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales.

### **Marco Normativo**

**Artículo 25:** De la constitución política de Colombia nos habla que el trabajo en nuestro país es un derecho fundamental y una obligación social en todas las modalidades, donde se debe garantizar la protección por parte del estado a todas las personas al momento de vincularse a desempeñar un trabajo laboral en una organización o empresa del sector público o privada tanto al hombre como a la mujer, en las mejores condiciones dignas y justas al trabajo (georgetown, s.f).

**Artículo 53:** De la constitución política de Colombia nos habla que el Congreso de la Republica tramitarán el estatuto del trabajo, está la ley correspondiente tendrá en cuenta los principios mínimos fundamentales como son:

Que debe haber una igualdad de oportunidades para los trabajadores; debe haber una remuneración mínima, debe ser relativo a la cantidad y calidad del trabajo; se debe garantizar una estabilidad del empleo en el país; se debe garantizar al trabajador la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; se debe garantizar la protección especial a la mujer en su maternidad y al trabajador de menor edad; también garantizar el derecho de pago oportuno y el reajuste periódicamente de las pensiones legales, así mismo se debe dar claridad que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden reducir la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (leyes, 2023).

**Artículo 11 de código sustantivo del trabajo:** nos habla que todas las personas tenemos el derecho al trabajo y gozar de esa libertad para elegir la profesión u oficio que nos guste desempeñar o realizar para sentirnos a gusto en el trabajo de una organización o empresa, dentro de las normas prescritas por la constitución y la ley. (leyes, 2023)

Artículo 43 de código sustantivo del trabajo: Nos habla que en los contratos de trabajo no generan ningún efecto, las cláusulas o condiciones no desmejoran la situación laboral del trabajador en relación con lo que establezca la legislación del trabajo, que a pesar de la ineficacia de las cláusulas, todo trabajo realizado en la parte legal, le da derecho al trabajador de reclamar su salario y las prestaciones legales por el periodo que haya permanecido al servicio en una empresa, hasta que la ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente (leyes, 2023).

El Decreto 1072 2015 del 26 de mayo de 2015: este nos habla que es el Decreto único reglamentario del sector de trabajo expedido por el Ministerio de trabajo en Colombia, donde reúne todas normas de las diferentes reglamentaciones existentes en el ámbito laboral, este Decreto define las directrices para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que deben ser aplicadas por las organizaciones o empresas a sus trabajadores con el objetivo de mejorar la estabilidad laboral a los trabajadores y además minimizar los accidentes y enfermedades labores en una organización o empresa (mintrabajo, 2022)

## **Metodología**

Para el desarrollo del trabajo investigativo se implementó el enfoque de investigación mixto, por ser el estudio más completo y detallado, por su capacidad de análisis al problema.

El enfoque de investigación mixta es una metodología que “consiste en recoger la información, para analizar, también es un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que se recoge y se analiza los datos cuantitativos y cualitativos, así mismo con la unificación y discusión conjunta, se puede realizar el contenido del producto con toda la información conseguida, para lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo el estudio” (Hernandez Sampieri y Mendoza,2008).

Del método mixto se toma la técnica de encuestas para conocer la opinión de los empleados con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y salud en trabajo, de la empresa almacén éxito S.A, ubicado en la ciudad de Cali, así como la observación no estructurada que sirve para recopilar información o datos.

## **Método**

El método de investigación inductivo es “una forma de sacar conclusiones generales a partir del conocimiento previo sobre los eventos particulares, que parte de lo particular a lo general es decir de casos específicos para llegar a una proposición general” (laurus,2006, p.18)

El método inductivo Será de uso en el planteamiento del problema de la empresa de almacenes éxito S.A, la redacción de los objetivos, en la elaboración y aplicación de los instrumentos de investigación, y en las conclusiones.

### **Tipo de estudio Descriptivo**

Está definido como el “objetivo importante de un investigador en fundamentarse al describir todas situaciones, sucesos y lugares específicos donde se va a realizar el estudio de un fenómeno; con el estudio descriptivo queremos encontrar y detallar las propiedades, características, perfiles de personas, conjuntos, comunidades y objetos que se utilizan a un análisis. Es decir, que exclusivamente quiere calcular o recoger la información de manera separada o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se mencionan, y el propósito no es señalar como se vinculan éstas” (Hernandez Sampieri, p, 92)

En esta parte describimos la problemática que tiene los empleados de la empresa almacenes éxito S.A, en la deficiencia del sistema de seguridad en el trabajo, que puede impactar directamente la productividad laboral, debido a las malas prácticas y la deficiencia en la aplicación de las políticas de seguridad, con el propósito de buscar un plan estratégico de mejora en la empresa de almacenes éxito S.A.

### ***Diseño explicativo secuencial (dexplis)***

El diseño está definido por ser la primera etapa en la cual se analiza y se evalúa la información de los datos recolectados cuantitativos, una vez hecho esta etapa proseguimos con el análisis y la evaluación de los datos recolectados cualitativos. El enfoque mixto ocurre cuando se mezclan los resultados de los análisis cuantitativos inicial comunican a la recolección de los datos cualitativos, es importante indicar que la segunda fase se construye sobre los resultados de la primera etapa. Por último, los descubrimientos de ambos momentos se complementan en la interpretación y elaboración del reporte final del estudio (Hernandez Sampieri,2014, p,554)

### ***Hipótesis***

Son las orientaciones de una investigación o estudio. Las hipótesis nos señalan las cosas que queremos aprobar y se determina como explicaciones o respuestas tentativas al problema central investigado. También se proceden de la teoría existente y deben realizarse a modo de proposiciones. Al realizarse, son repuestas temporales a las preguntas de investigación. Es de indicar que en la vida habitual continuamente hacemos hipótesis a acerca de abundantes cosas y luego investigamos la verdad. (Hernandez Sampieri,2014, p.102).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, afecta la productividad en los trabajadores (clientes) en los almacenes éxitos de la ciudad de Cali del Valle del Cauca del 2022.

### ***La Variable***

La variable es “una propiedad que puede cambiar y determinar la variación, está en la probabilidad de medirse u observarse, dependiendo si el estudio de un análisis es cuantitativo o cualitativo” (Hernandez Sampieri,2014, p.102).

**Variable independiente:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

**Definición conceptual:** el Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) “es una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo. Y tiene como objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que con lleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados” (minambiente, s.f)

**Definición operacional:** La variable se analiza mediante la aplicación de una encuesta técnica en (Google) a los empleados de almacenes éxitos de la ciudad de Cali, para poder analizar el diagnostico interno de las políticas del sistema de Gestión de Seguridad en trabajo.

**Variable dependiente:** la productividad

**Definición conceptual:** la productividad es “es una medida económica que se calcula cuanto bienes y servicios han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo; tierra, etc.) durante un periodo determinado” (Arias, 2020)

**Definición operacional:** La variable se analizada mediante la aplicación de una encuesta técnica en (Google) a los empleados de la empresa de almacenes éxitos S.A de la ciudad de Cali, para poder analizar en cómo se ve afectada la productividad de los empleados.

### ***Población de la Investigación***

La población está compuesta de “un grupo o conjunto de todos los elementos e individuos que hacen parte de un proyecto, como lo son esos sujetos, esas personas que constantemente están ahí, que se las necesita al momento de una investigación, donde se sacan aquellos datos para poder tener los resultados de un proyecto de investigación” (Levin y Rubin, 1996, p. 20)

La población del proyecto aproximadamente 300 empleados que trabajan en la empresa de almacenes éxito San Fernando de la ciudad de Cali del Departamento de Valle del Cauca, para obtener los resultados que estamos buscando en el proyecto investigativo.

La muestra del estudio son 80 empleados teniendo así un nivel de confianza del 95% con un margen de error del 11,2%.

### ***Instrumento de Recolección de Datos***

Los instrumentos de recolección de datos son “los medios que utilizan los investigadores para aproximar a los fenómenos y sacar de ellos información. De esta manera el instrumento resume todo el trabajo de investigación, con el comportamiento o calidad de las variables. Entre estas podemos nombrar los cuestionarios, entrevistas, observación, entre otros” (Chávez,2007, p. 173)

El instrumento que se utilizó en la muestra para el estudio fue la encuesta tipo Likert de 20 preguntas que evalué la seguridad y salud en el trabajo de los empleados de almacén Éxito y su impacto en la productividad laboral. Se aplicaron de manera digital con ayuda de forms (formularios de Google) y en físico.

### **La fórmula donde se obtuvo la muestra**

$$n = \frac{z^2 pq N}{E^2 (N - 1) + z^2 pq}$$

Se toma el valor de la población de los empleados almacenes S.A San Fernando de Cali

N= 300 empleados de almacenes éxito san Fernando

Z= 95% nivel de confianza = 1.96

E= 11% margen de error= 0.011

P = 0.50 es la ocurrencia positiva

q = 0.50 es la ocurrencia negativa

considerando en el área de aplicabilidad nos dio un total de 80 empleados a los que se les aplico la muestra.

Con un índice de restricción que no todos los empleados de la empresa almacenes éxito de san Fernando estuvieron con la disposición de responder, porque mucho de ellos no alcanzaron a hacerlo por falta de tiempo.

### **Recolección de Datos**

La encuesta aplicada la podemos encontrar a continuación.

**Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y su Impacto en la Productividad Laboral - Almacén Éxito**

**Estimado/a empleado/a,**

El objetivo de esta encuesta es evaluar la percepción que tienes sobre la seguridad y salud en el trabajo en el almacén Éxito, así como su impacto en tu productividad laboral. Tus respuestas serán confidenciales y se utilizarán para identificar áreas de mejora y fortalezas en relación con estas temáticas.

Por favor, lee cada declaración y selecciona la opción que mejor refleje tu opinión. Utiliza la escala de Likert, donde:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo.

¡Gracias por tu participación!

No.	Pregunta	1	2	3	4	5
1	La empresa proporciona capacitación adecuada sobre seguridad y salud en el trabajo					
2	Me siento seguro/a en mi entorno de trabajo.					
3	La empresa tiene políticas y procedimientos claros relacionados con la seguridad en el trabajo.					
4	La empresa ofrece equipo de protección personal adecuado.					
5	Los riesgos laborales se identifican y abordan de manera oportuna.					
6	La empresa promueve una cultura de seguridad en el trabajo.					
7	Los empleados reciben información regular sobre medidas de seguridad y salud.					
8	Me siento cómodo/a reportando incidentes o condiciones inseguras.					

9	La empresa realiza evaluaciones periódicas de riesgos laborales.					
10	Se realizan inspecciones regulares para garantizar un entorno de trabajo seguro.					
11	Se fomenta la participación de los empleados en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.					
12	Se proporciona acceso a servicios médicos y atención de emergencia.					
13	Los supervisores están capacitados para manejar situaciones de seguridad en el trabajo.					
14	La empresa toma medidas para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales.					
15	Existe un sistema efectivo para investigar y reportar accidentes y lesiones laborales.					
16	La empresa tiene programas de bienestar para promover la salud de los empleados.					
17	Se proporciona apoyo emocional y psicológico a los empleados en relación con su trabajo.					
18	Los empleados son alentados a tomar descansos y pausas regulares.					
19	Se promueve un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la capacidad de los empleados.					
20	La seguridad y salud en el trabajo tienen un impacto positivo en mi productividad laboral.					

Gracias nuevamente por tu participación en esta encuesta. Tus respuestas son valiosas para evaluar la seguridad y salud en el trabajo en el almacén Éxito y su impacto en la productividad laboral. Si tienes algún comentario adicional o información que consideres relevante para compartir, por favor, indícalo a continuación.

¡Agradecemos sinceramente tu colaboración!

Grupo de investigación UNAD

## Resultados

Para este análisis se realizaron 80 encuestas donde se aplicaron preguntas de respuesta de opción múltiple, que permitía al empleado poder referenciarse según la actividad que ejerce dentro de la empresa y si usa adecuadamente los elementos para realizar su labor, así mismo identificar si reciben la correcta capacitación para evitar diferentes accidentes laborales, a continuación, se verá reflejado los resultados arrojados por las personas encuestadas.

En el Anexo 1. Podemos ver los cálculos de los resultados en donde tenemos la media, moda y mediana, de cada una de las preguntas. En general se tiene un promedio de 4.3 que indica que las personas encuestadas tienen una percepción positiva acerca de que la seguridad y salud en el trabajo es un factor clave en la productividad laboral, una media de 4.3 indica que la mayoría de los encuestados calificaron como adecuada o por encima de la media.

Analizando las respuestas podemos hacer un énfasis en algunos resultados que sobresaltan de los demás.

Analicemos rápidamente las preguntas 1, 5 y 8 ya que obtienen un promedio inferior a 4 teniendo resultados de 3.9, 3.5 y 3.6 respectivamente. Se indago un poco más a los encuestados y se llega a las siguientes conclusiones:

La empresa proporciona capacitación adecuada sobre seguridad y salud en el trabajo.

En promedio tiene una data de 3.9, y algunos encuestados que respondieron 3 en esta dijeron que la empresa programaba las capacitaciones, pero por diversas razones no asistían, entre ellas la razón más común fue que la información les llegaba por correo electrónico y los empleados casi no consultaban su correo. Mas adelante analizaremos a fondo esta pregunta y las demás.

Podemos analizar más datos generales en el Anexo 1.

## **Análisis de resultados.**

### **Pregunta 1.**

¿La empresa proporciona capacitación adecuada sobre seguridad y salud en el trabajo?

#### Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 30

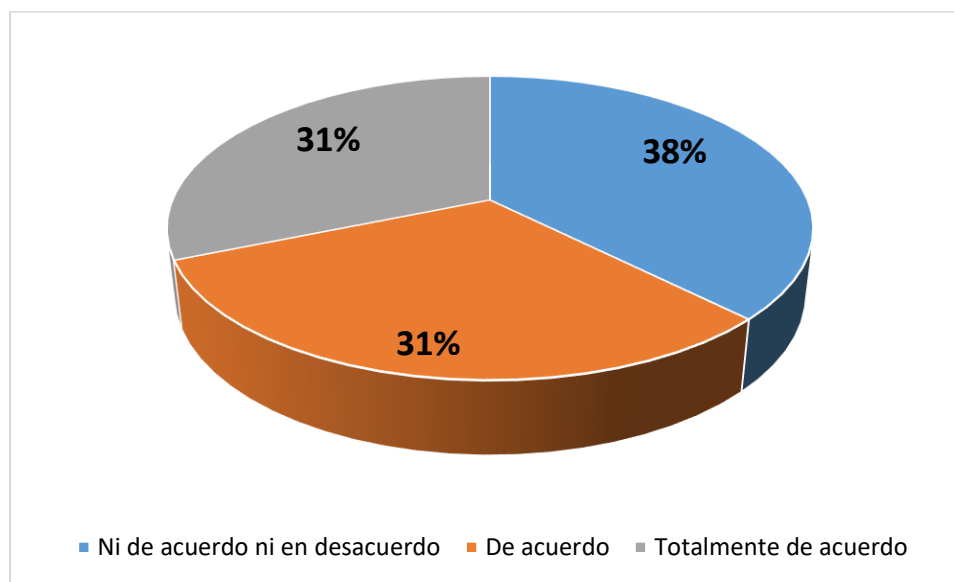
De acuerdo = 25

Totalmente de acuerdo = 25

#### Análisis

Esto puede indicar una falta de información o percepción mixta entre los empleados. De igual manera se sugiere que un grupo considerable de empleados considera que la capacitación brindada por la empresa es suficiente y efectiva. Y un significativo número de empleados tiene una percepción muy positiva sobre la calidad y efectividad de la capacitación proporcionada. Aunque una parte de los encuestados no expresó una postura clara, es alentador que la mitad de los participantes consideren que la empresa brinda una capacitación adecuada.

**Figura 4** Análisis se Proporcióna la Capacitación Adecuada en SG-SST



### Pregunta 2.

¿Me siento seguro/a en mi entorno de trabajo?

#### Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 20

De acuerdo = 26

Totalmente de acuerdo = 34

#### Análisis

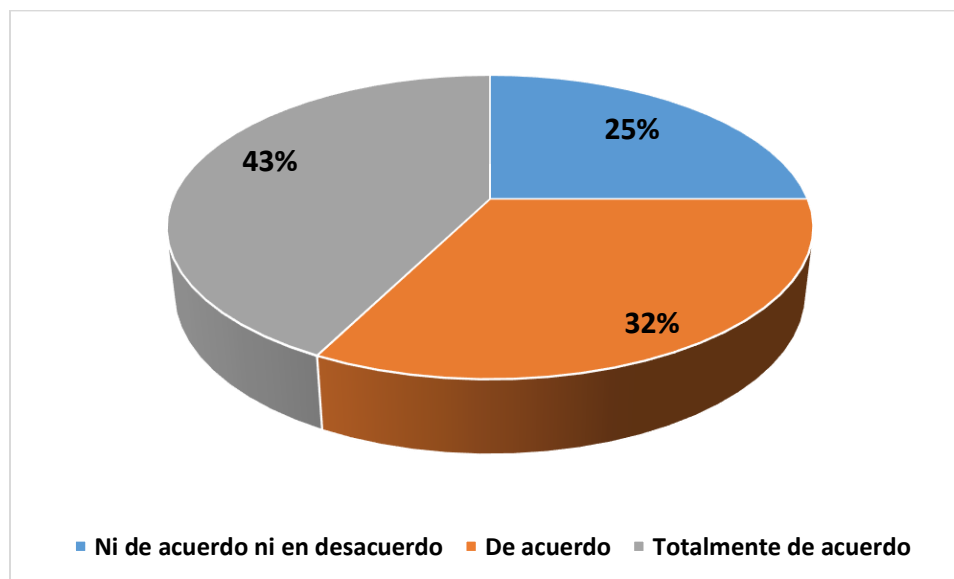
20 personas respondieron "Ni de acuerdo ni en desacuerdo": Estas personas tienen una posición neutral en cuanto a sentirse seguras en su entorno laboral. Puede indicar que no tienen una percepción clara sobre la seguridad en el trabajo o que no han experimentado situaciones que les generen preocupación o seguridad.

26 personas respondieron "De acuerdo": Estas personas manifiestan sentirse seguras en su entorno de trabajo. Es un número considerable de respuestas que indica que la mayoría de los encuestados tiene una sensación de seguridad en su lugar de trabajo.

34 personas respondieron "Totalmente de acuerdo": Estas personas expresan un alto grado de seguridad en su entorno laboral. Es un número significativo y sugiere que una proporción considerable de los encuestados se siente muy seguro en su lugar de trabajo.

Los resultados muestran una tendencia positiva en cuanto a la percepción de seguridad en el entorno laboral entre los encuestados. La mayoría de las personas se encuentran de acuerdo o totalmente de acuerdo en sentirse seguras en su lugar de trabajo. Esto puede ser un indicador positivo de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en los almacenes Éxito.

**Figura 5** *Análisis Siente Seguridad en el Entorno de Trabajo*



### **Pregunta 3.**

¿La empresa tiene políticas y procedimientos claros relacionados con la seguridad en el trabajo?

### Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 22

De acuerdo = 34

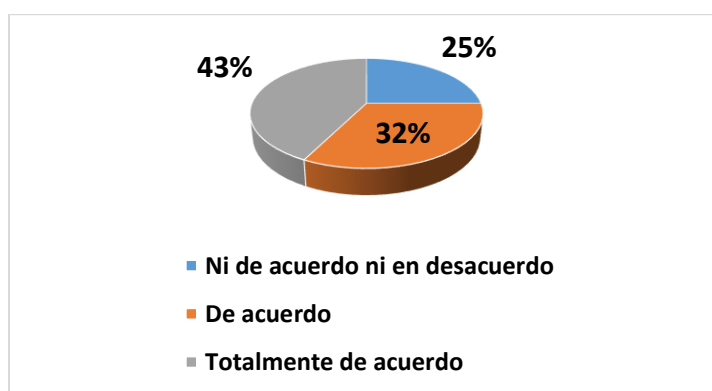
Totalmente de acuerdo = 24

### Análisis

20 de los encuestados indicaron que no tienen una postura clara sobre si se sienten seguros en su entorno de trabajo. Esta falta de claridad puede tener un impacto en la percepción y la productividad laboral.

Y 60 empleados expresaron sentirse seguros en su entorno de trabajo. Esto es alentador, ya que sugiere que la mayoría de los empleados perciben un nivel adecuado de seguridad en su lugar de trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en su productividad laboral.

**Figura 6.** *Análisis - Políticas y Procedimientos Claros del SG-SST*



### **Pregunta 4.**

¿La empresa ofrece equipo de protección personal adecuado?

### Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 18

De acuerdo = 33

Totalmente de acuerdo = 29

### Análisis

18 personas respondieron "Ni de acuerdo ni en desacuerdo": Estas personas tienen una posición neutral en cuanto a la empresa ofreciendo equipo de protección personal adecuado. Puede indicar que no tienen una opinión clara o que no están seguros de si reciben el equipo adecuado.

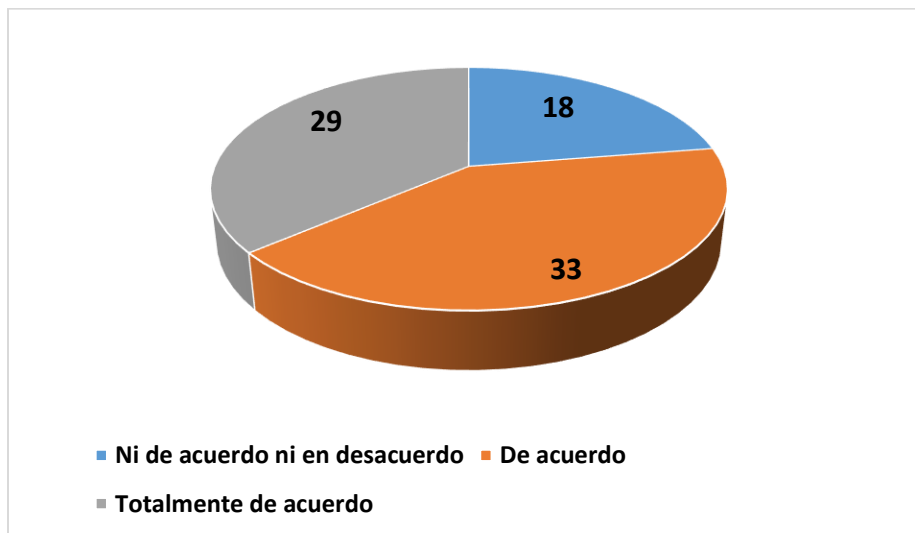
33 personas respondieron "De acuerdo": Estas personas están de acuerdo en que la empresa ofrece equipo de protección personal adecuado. Es un número considerable de respuestas y sugiere que la mayoría de los encuestados percibe que la empresa cumple con proporcionar el equipo necesario para su seguridad en el trabajo.

29 personas respondieron "Totalmente de acuerdo": Estas personas están completamente de acuerdo en que la empresa ofrece equipo de protección personal adecuado. Es un número significativo y refuerza la percepción positiva de la mayoría de los encuestados sobre el suministro de equipo de protección por parte de la empresa.

Sin embargo, es importante tener en cuenta la opinión de algunos empleados informando que no reciben equipo de protección, pero sí reciben dotación en forma de uniforme. Esto puede generar discrepancias en las respuestas y sugerir que existe una falta de claridad o comprensión por parte de los empleados sobre qué se considera equipo de protección personal adecuado. Es

necesario abordar esta discrepancia y proporcionar una comunicación clara y educación sobre los requisitos y la importancia del equipo de protección personal.

**Figura 7** Análisis - *Se Ofrece el Equipo de Protección Adecuado*



#### **Pregunta 5.**

¿Los riesgos laborales se identifican y abordan de manera oportuna?

#### Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 19

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 20

De acuerdo = 22

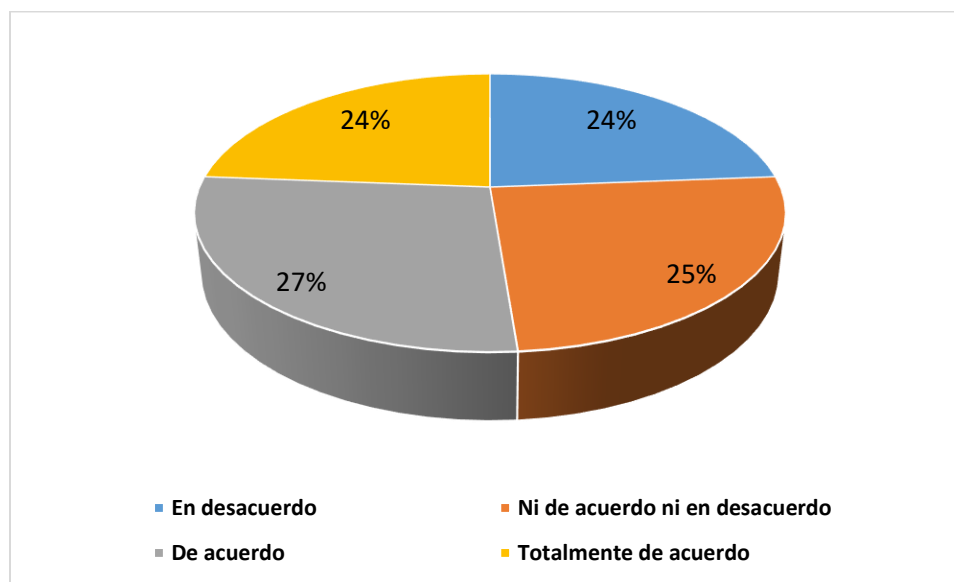
Totalmente de acuerdo = 19

#### Análisis

Algunos empleados estuvieron en desacuerdo con esta pregunta ya que ha realizado reportes ante riesgos identificados y la empresa no aborda ni soluciona la problemática. Esto puede ser una acción de mejora dentro de la empresa y el personal.

La mayoría de los empleados informan

**Figura 8** *Análisis los Riesgos Oportunos*



**Pregunta 6.**

¿La empresa promueve una cultura de seguridad en el trabajo?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 46

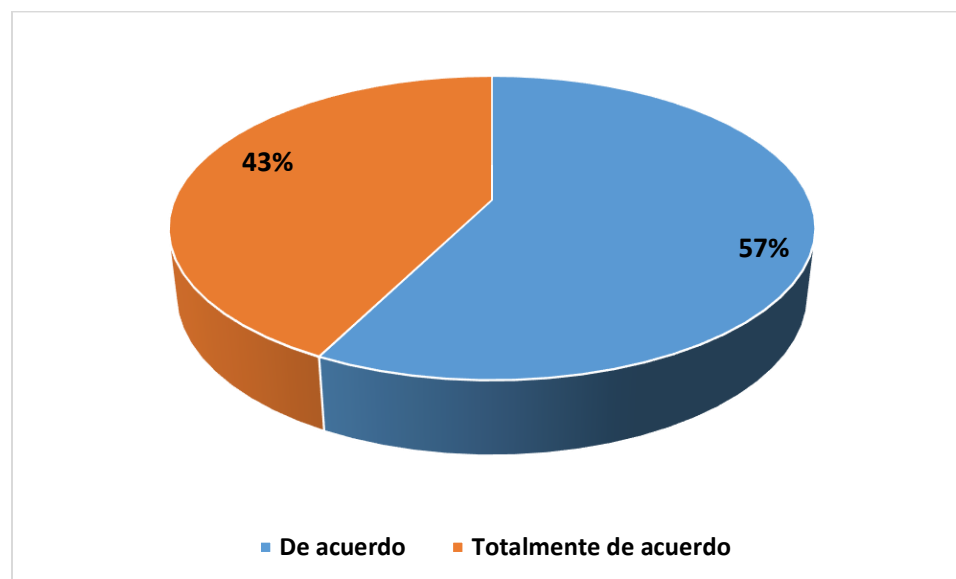
Totalmente de acuerdo = 34

Análisis

Es alentador observar que la mayoría de los empleados está de acuerdo en que la empresa promueve una cultura de seguridad en el trabajo. Este resultado refleja un aspecto positivo en el entorno laboral de Almacenes Éxito, ya que una cultura de seguridad sólida es fundamental para garantizar la protección y el bienestar de los empleados.

Cuando una empresa promueve una cultura de seguridad, los empleados se sienten respaldados y valorados, lo que a su vez fomenta un mayor compromiso y confianza en su entorno laboral. Además, una cultura de seguridad sólida puede tener un impacto positivo en la productividad laboral, ya que los empleados se sienten seguros y motivados para realizar sus tareas de manera eficiente.

**Figura 9** *Análisis Promueve una Cultura de SG-SST*



### **Pregunta 7.**

¿Los empleados reciben información regular sobre medidas de seguridad y salud?

#### Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 39

Totalmente de acuerdo = 41

### Análisis

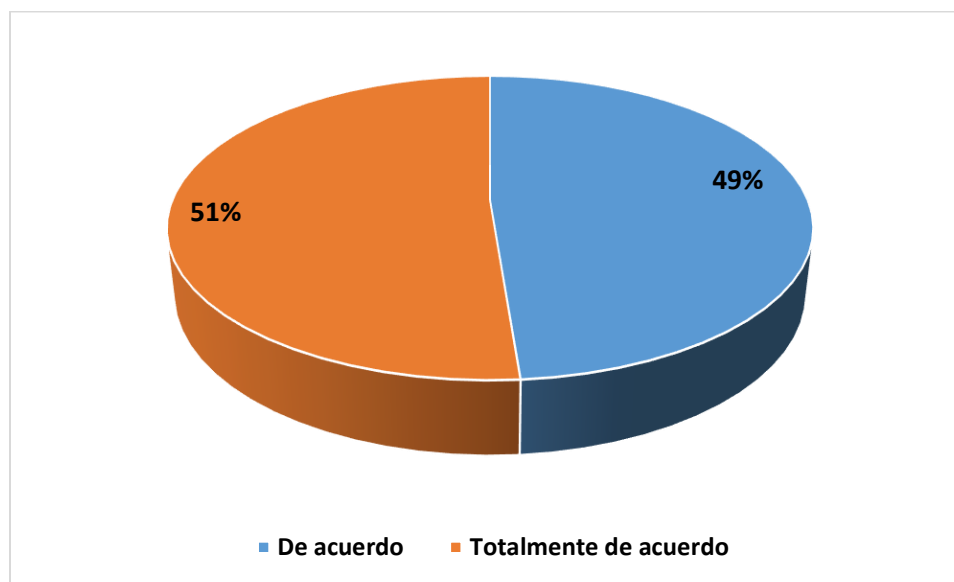
Proporcionar información regular sobre seguridad y salud es fundamental para mantener a los empleados conscientes de los riesgos existentes y las medidas de prevención. Esto les permite tomar decisiones informadas y adoptar comportamientos seguros en su entorno laboral.

Cuando los empleados reciben información actualizada y relevante sobre medidas de seguridad y salud, se crea una cultura de seguridad proactiva y se promueve la responsabilidad individual en el cuidado de sí mismos y de sus compañeros de trabajo. Además, esta comunicación constante muestra el compromiso de la empresa en garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

El hecho de que los empleados reciban información regular sobre medidas de seguridad y salud en el estudio mencionado no solo es beneficioso para promover una cultura de seguridad proactiva y responsabilidad individual, sino que también se alinea con los lineamientos legales del entorno laboral.

Al proporcionar a los empleados información actualizada y relevante sobre medidas de seguridad y salud, la empresa cumple con los requisitos legales y muestra su compromiso con la seguridad y el bienestar de sus trabajadores. Además, esta comunicación constante y efectiva contribuye a crear una cultura de seguridad en la organización, donde los empleados están informados y conscientes de los riesgos y las medidas de protección necesarias.

**Figura 10** *Análisis Recibe Información Sobre SG-SST*



**Pregunta 8.**

¿Me siento cómodo/a reportando incidentes o condiciones inseguras?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 15

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 21

De acuerdo = 26

Totalmente de acuerdo = 18

Análisis

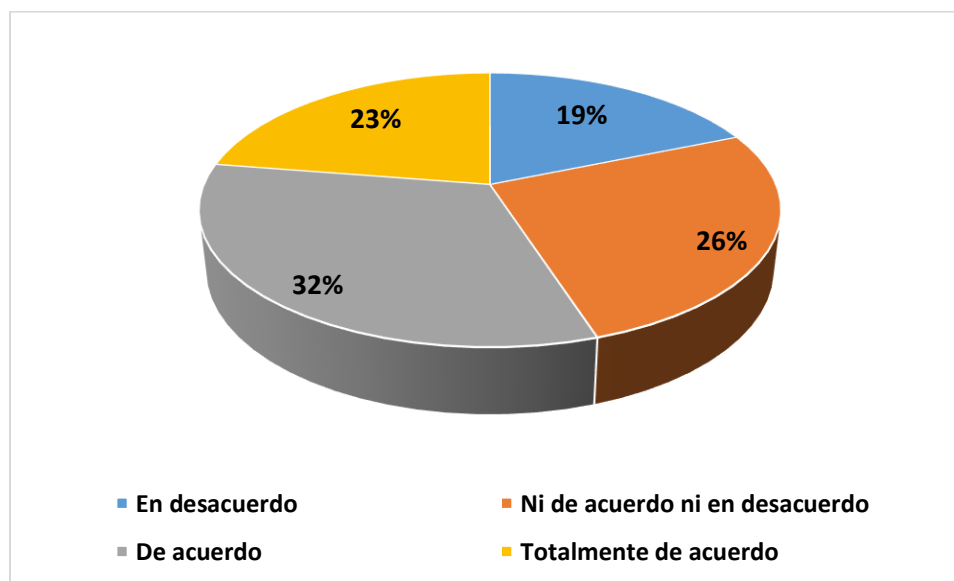
El hecho de que algunos empleados no se sientan cómodos reportando incidentes o condiciones inseguras puede indicar la existencia de barreras o temores que impiden una comunicación abierta y transparente en el lugar de trabajo. Estos temores pueden estar

relacionados con posibles represalias, falta de confianza en el proceso de reporte o falta de conciencia sobre la importancia de reportar incidentes para mejorar la seguridad laboral.

Es fundamental abordar esta situación, ya que el reporte de incidentes y condiciones inseguras es esencial para identificar y corregir situaciones que podrían poner en riesgo la seguridad y salud de los empleados. Alentar y crear un entorno en el que los empleados se sientan seguros y cómodos al reportar incidentes o condiciones inseguras es crucial para mejorar la seguridad en el trabajo y prevenir accidentes futuros.

Almacenes Éxito puede implementar medidas para fomentar la confianza y la apertura en el proceso de reporte. Esto puede incluir la implementación de políticas que protejan a los empleados que informan, la creación de canales de comunicación confidenciales, la capacitación sobre la importancia del reporte y las consecuencias positivas de hacerlo, y la promoción de una cultura en la que se valore y se tome en serio la retroalimentación de los empleados.

**Figura 11** *Análisis Como se Siente Reportando Incidentes o Condiciones Inseguras*



**Pregunta 9.**

¿La empresa realiza evaluaciones periódicas de riesgos laborales?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 37

Totalmente de acuerdo = 43

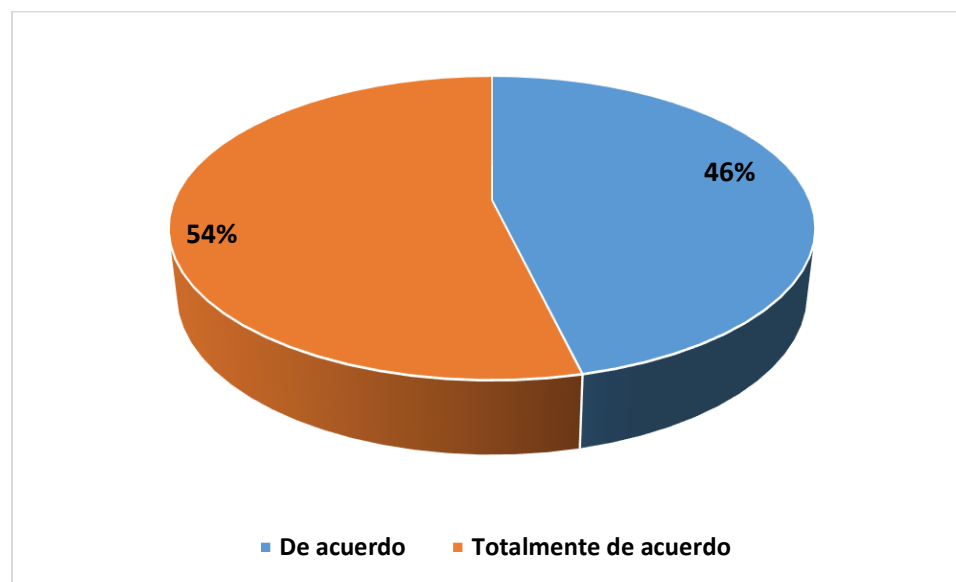
Análisis

Las evaluaciones periódicas de riesgos laborales son fundamentales para identificar y mitigar los posibles riesgos y peligros presentes en el entorno laboral. Estas evaluaciones permiten a la empresa identificar áreas de mejora y tomar medidas preventivas para reducir los accidentes y lesiones laborales

El hecho de que los empleados estén de acuerdo en que se realizan evaluaciones periódicas de riesgos laborales indica que la empresa está tomando medidas proactivas para proteger la seguridad y salud de sus empleados. Además, esto muestra una comunicación efectiva entre la empresa y sus empleados, ya que están al tanto de estas evaluaciones y son conscientes del compromiso de la empresa con la seguridad laboral.

Es importante que Almacenes Éxito continúe con esta práctica y asegure que las evaluaciones periódicas de riesgos laborales sean integrales y se realicen de manera regular. Además, se debe promover la participación de los empleados en estas evaluaciones, ya que pueden aportar conocimientos y perspectivas valiosas sobre los riesgos específicos asociados a sus actividades laborales.

**Figura 12** *Análisis Evaluaciones Periódicas de Riesgos Laborales*



**Pregunta 10.**

Se realizan inspecciones regulares para garantizar un entorno de trabajo seguro.

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 38

Totalmente de acuerdo = 42

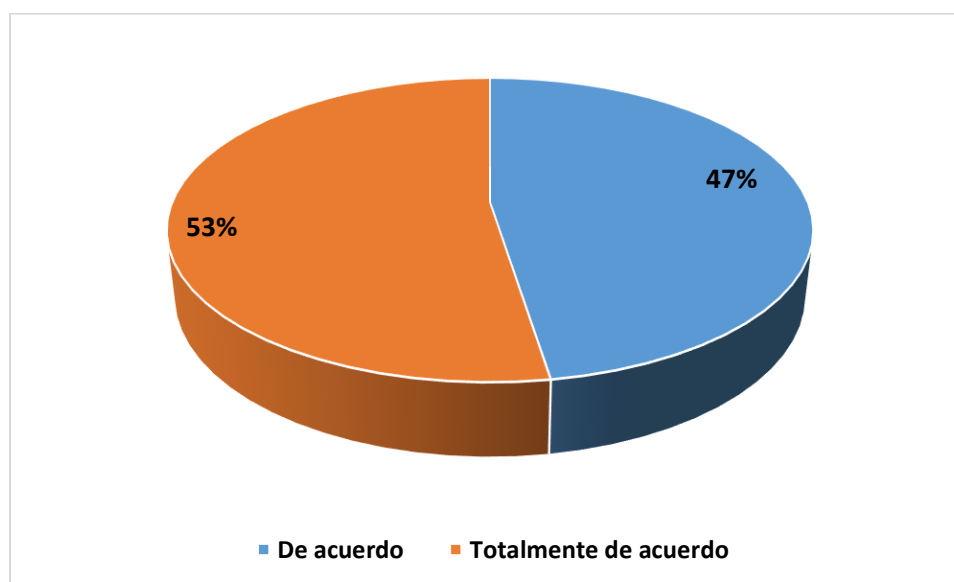
Análisis

Las inspecciones regulares son una parte crucial de la gestión de la seguridad en el trabajo. Estas inspecciones permiten identificar condiciones inseguras, equipos defectuosos o cualquier otra situación que pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los empleados. Al

llevar a cabo estas inspecciones, la empresa puede tomar acciones correctivas oportunas y garantizar un ambiente de trabajo seguro.

Que los empleados estén de acuerdo en que se realizan inspecciones regulares muestra que son conscientes de la importancia de mantener un entorno seguro y valoran los esfuerzos de la empresa para garantizarlo. Además, esto refuerza la confianza de los empleados en que la empresa se preocupa por su bienestar y está comprometida con la prevención de accidentes y lesiones laborales.

**Figura 13** *Análisis Inspecciones Regulares que Garantizan un Entorno Seguro*



### **Pregunta 11.**

¿Se fomenta la participación de los empleados en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo?

#### Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 42

Totalmente de acuerdo = 38

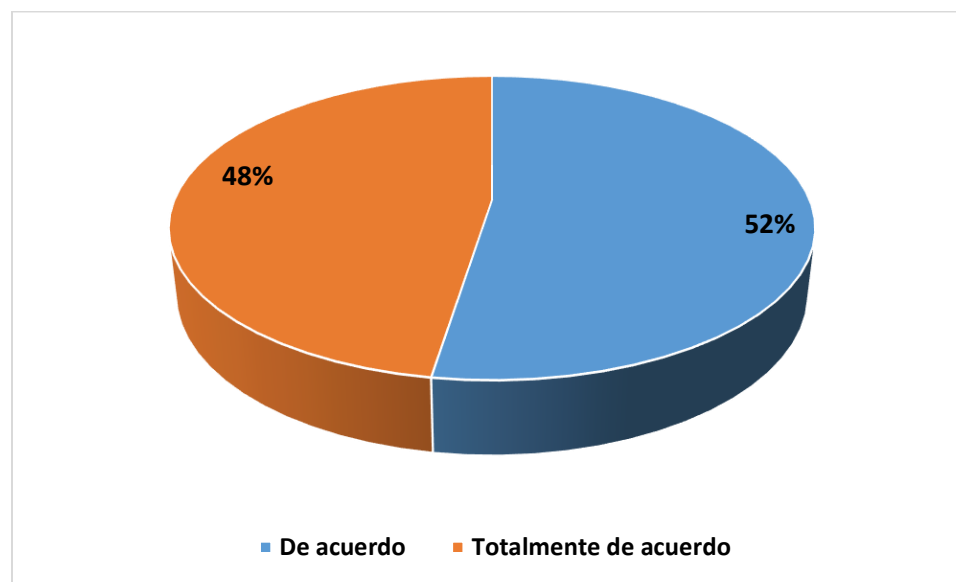
### Análisis

Esto muestra que la empresa valora sus conocimientos y perspectivas en la identificación de riesgos, la implementación de medidas preventivas y la mejora continua de las prácticas de seguridad. Esto también implica que existe una comunicación abierta y una cultura de trabajo colaborativa en la que se promueve la retroalimentación y se valoran las contribuciones de los empleados.

Fomentar la participación de los empleados en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo es fundamental para el éxito de cualquier programa de seguridad. Cuando los empleados se sienten empoderados y tienen la oportunidad de contribuir con sus ideas y sugerencias, se crea un sentido de propiedad y responsabilidad compartida hacia la seguridad laboral.

Permitir la participación y contribución de los empleados en temas de seguridad laboral tiene implicaciones importantes para el área de talento humano. Fomenta el compromiso, mejora los procesos, promueve la cultura de mejora continua, genera confianza y facilita la identificación de líderes y talento interno. Estas implicaciones contribuyen a la creación de un ambiente laboral más seguro y saludable, así como al desarrollo y bienestar de los colaboradores.

**Figura 14** *Análisis Participación en la Mejora de SG-SST*



**Pregunta 12.**

¿Se proporciona acceso a servicios médicos y atención de emergencia?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 43

Totalmente de acuerdo = 37

Análisis

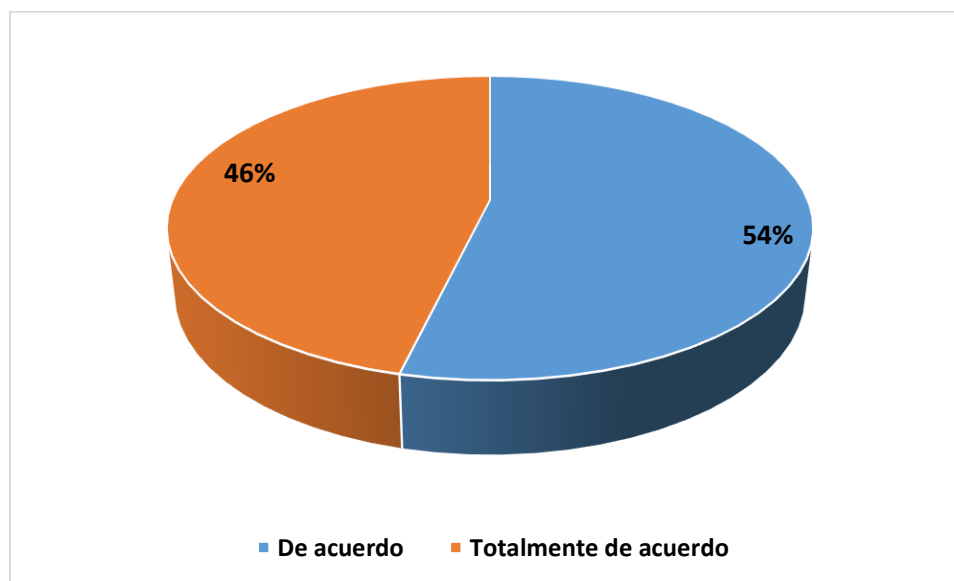
Proporcionar acceso a servicios médicos y atención de emergencia es esencial para garantizar que los empleados reciban la atención necesaria en caso de lesiones, enfermedades o situaciones de emergencia en el lugar de trabajo. Esto no solo demuestra el compromiso de la

empresa con la seguridad y salud de sus empleados, sino que también genera confianza y tranquilidad en el equipo de trabajo.

La disponibilidad de servicios médicos y atención de emergencia tiene un impacto directo en la productividad laboral de los empleados. Cuando los empleados saben que tienen acceso rápido a atención médica de calidad, se sienten más seguros y confiados en su capacidad para enfrentar situaciones de emergencia o lesiones en el trabajo. Esto reduce la preocupación y el estrés, lo que a su vez mejora su enfoque y rendimiento en el trabajo.

Además, el acceso a servicios médicos y atención de emergencia oportunos y adecuados permite una pronta intervención en caso de lesiones o enfermedades laborales, lo cual puede acelerar la recuperación de los empleados y minimizar el tiempo de inactividad laboral. Esto tiene un impacto directo en la productividad general de la empresa al reducir las ausencias y los costos asociados.

**Figura 15** *Análisis Acceso a Servicios Médicos y Atención de Emergencia.*



**Pregunta 13.**

¿Los supervisores están capacitados para manejar situaciones de seguridad en el trabajo?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 29

De acuerdo = 25

Totalmente de acuerdo = 26

Análisis

Cuando los supervisores están capacitados en seguridad en el trabajo, tienen la capacidad de identificar y evaluar los riesgos, implementar medidas preventivas y responder de manera efectiva ante situaciones de emergencia. Esta capacitación ayuda a fortalecer la cultura de seguridad en la organización y a mantener un entorno de trabajo seguro para todos los empleados.

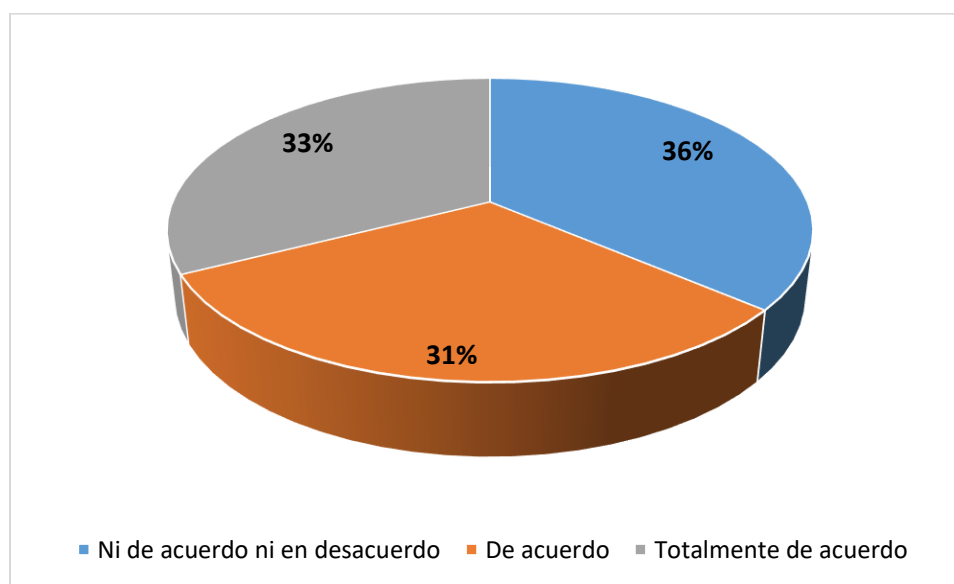
Sin embargo, es importante considerar las opiniones de aquellos empleados que no están de acuerdo con esta afirmación. Su desacuerdo puede ser indicativo de que algunos supervisores pueden no estar adecuadamente capacitados o pueden haber experimentado situaciones en las que no sintieron un manejo efectivo por parte de sus superiores.

La capacitación de los supervisores en seguridad en el trabajo es fundamental para garantizar una respuesta adecuada ante situaciones de seguridad y para mantener altos estándares de seguridad en el lugar de trabajo. Cuando los supervisores están preparados y tienen conocimientos sólidos en materia de seguridad laboral, pueden brindar orientación y liderazgo

efectivo a los empleados, lo que a su vez puede aumentar la confianza y el compromiso en la implementación de prácticas seguras.

Es importante que Almacenes Éxito evalúe y tome en cuenta los comentarios de los empleados que no están de acuerdo con esta afirmación. Esto podría implicar una revisión de la capacitación actual de los supervisores, la identificación de áreas de mejora y la implementación de medidas para garantizar que los supervisores estén plenamente preparados para manejar situaciones de seguridad en el trabajo.

**Figura 16** *Análisis Capacitación de Supervisores para Manejar Situaciones SG-SST*



**Pregunta 14.**

¿La empresa toma medidas para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 40

Totalmente de acuerdo = 40

### Análisis

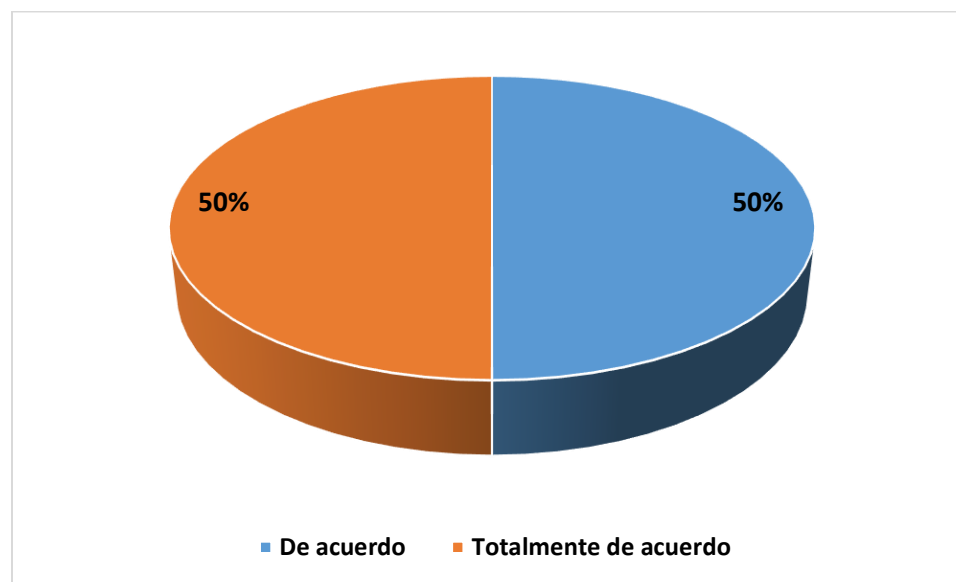
La prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales es esencial para mantener a los empleados saludables, reducir el ausentismo laboral y mejorar la productividad en general.

Cuando los empleados se sienten seguros y protegidos en su lugar de trabajo, están más comprometidos y motivados para realizar sus tareas de manera eficiente. Además, la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales también disminuye los costos asociados con indemnizaciones, tratamiento médico y reemplazo de personal.

Es importante destacar que la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales es un esfuerzo continuo y debe ser abordado de manera integral. Almacenes Éxito debe seguir evaluando y actualizando constantemente sus medidas de prevención para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y las regulaciones relevantes.

Cuando una empresa toma medidas para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales, se están implementando prácticas y políticas para identificar y minimizar los riesgos laborales. Esto puede incluir proporcionar equipos de protección personal adecuados, establecer protocolos de seguridad, realizar capacitaciones periódicas, evaluar y controlar los riesgos, y promover una cultura de seguridad en toda la organización.

**Figura 17** *Análisis Prevenir Lesiones y Enfermedades Ocupacionales.*



**Pregunta 15.**

¿Existe un sistema efectivo para investigar y reportar accidentes y lesiones laborales?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 0

Totalmente de acuerdo = 80

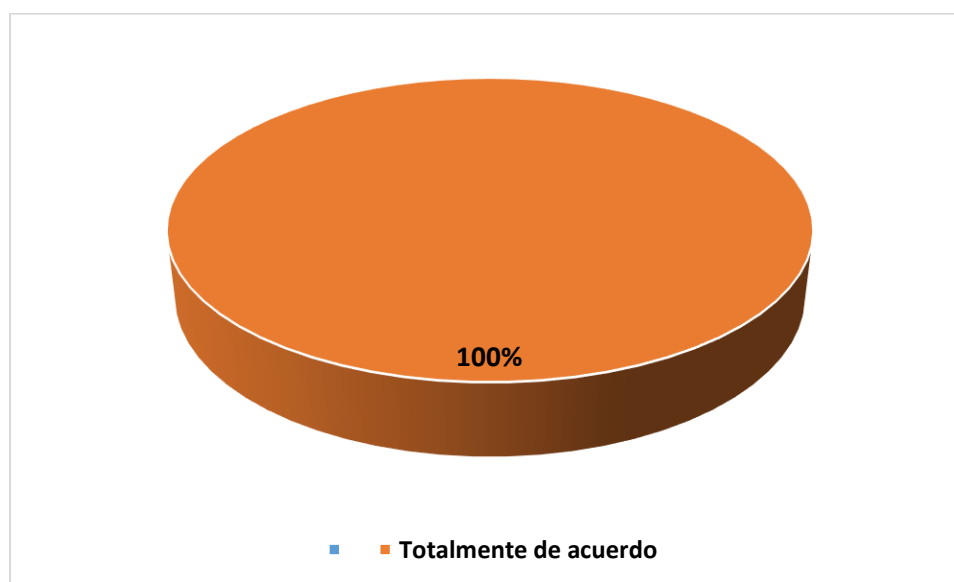
Análisis

Un sistema efectivo para investigar y reportar accidentes y lesiones laborales es esencial para identificar las causas raíz de los incidentes, tomar medidas correctivas y preventivas, y prevenir futuros incidentes similares. Al tener un proceso claro y eficiente para reportar y

analizar los accidentes y lesiones laborales, Almacenes Éxito puede tomar las medidas necesarias para mejorar la seguridad laboral y reducir los riesgos.

Un sistema efectivo de investigación y reporte también puede fomentar una cultura de seguridad en la organización. Los empleados se sienten escuchados y valorados cuando sus informes son atendidos y se toman medidas apropiadas. Esto crea un ambiente de confianza y colaboración, donde los empleados se sienten seguros al reportar incidentes y contribuir activamente a mejorar la seguridad en el lugar de trabajo.

**Figura 18** *Análisis Investigar - Reportar Accidentes y Lesiones Laborales.*



**Pregunta 16.**

¿La empresa tiene programas de bienestar para promover la salud de los empleados?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 0

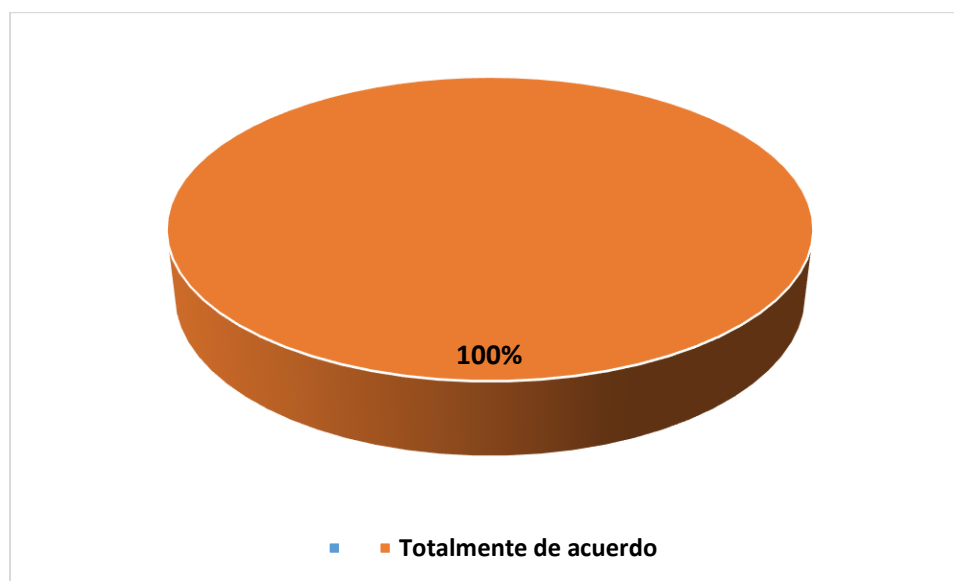
Totalmente de acuerdo = 80

### Análisis

El 100% de los empleados es consciente que la empresa tiene un programa de bienestar, los programas de bienestar en el lugar de trabajo pueden abarcar una amplia gama de iniciativas, como programas de ejercicio físico, promoción de una alimentación saludable, sesiones de mindfulness o meditación, asesoramiento sobre salud mental, entre otros. Estos programas tienen como objetivo mejorar la salud física y mental de los empleados, lo que a su vez tiene un impacto positivo en su bienestar general y, por ende, en su productividad laboral.

Cuando los empleados se sienten apoyados y tienen acceso a programas de bienestar, es más probable que adopten estilos de vida saludables y mantengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede resultar en una mayor energía, concentración y motivación en el trabajo, lo que a su vez mejora la productividad y el desempeño laboral.

**Figura 19** *Análisis Programas de Bienestar para Promover SG-SST*



**Pregunta 17.**

¿Se proporciona apoyo emocional y psicológico a los empleados en relación con su trabajo?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 44

Totalmente de acuerdo = 36

Análisis

Proporcionar apoyo emocional y psicológico a los empleados es crucial para su salud mental y bienestar en el trabajo. El ambiente laboral puede ser estresante y desafiante, y es fundamental que los empleados cuenten con recursos y apoyo para hacer frente a las demandas y presiones que puedan surgir.

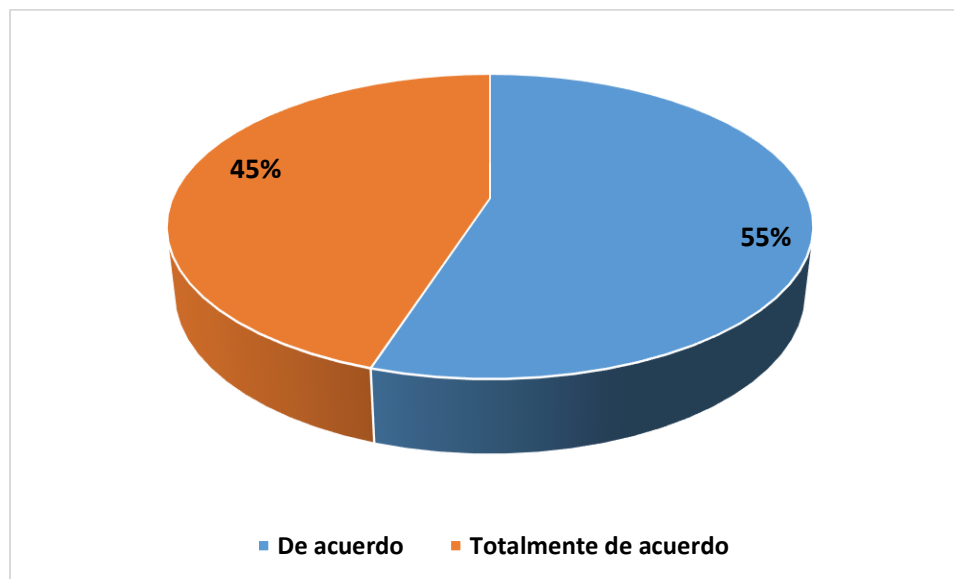
El apoyo emocional y psicológico puede tomar diversas formas, como la disponibilidad de servicios de asesoramiento o terapia, programas de gestión del estrés, capacitación en habilidades de afrontamiento y un entorno de trabajo que fomente la comunicación abierta y el apoyo mutuo.

Cuando los empleados reciben el apoyo emocional y psicológico necesario, pueden manejar mejor el estrés laboral, mantener una salud mental positiva y lidiar con los desafíos en el trabajo. Esto a su vez tiene un impacto positivo en la productividad laboral, ya que los empleados se sienten más motivados, comprometidos y capaces de enfrentar las tareas laborales de manera eficiente.

Además, proporcionar apoyo emocional y psicológico también puede ayudar a prevenir el agotamiento y reducir el ausentismo laboral relacionado con problemas de salud mental. Los empleados se sentirán respaldados y valorados, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más saludable y a una mayor satisfacción en el trabajo.

Es importante que Almacenes Éxito continúe brindando y promoviendo el apoyo emocional y psicológico a sus empleados. Esto puede incluir la capacitación de los líderes para reconocer y abordar las necesidades emocionales de los empleados, la implementación de programas de bienestar mental y la promoción de una cultura en la que se valore el cuidado y la atención hacia el bienestar emocional.

**Figura 20** *Análisis Apoyo Emocional y Psicológico a los Empleados.*



**Pregunta 18.**

¿Los empleados son alentados a tomar descansos y pausas regulares?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 41

Totalmente de acuerdo = 39

### Análisis

Tomar descansos y pausas regulares durante la jornada laboral es fundamental para mantener un equilibrio adecuado entre el esfuerzo y la recuperación. Estas pausas permiten a los empleados descansar, recargar energías y reducir la fatiga física y mental acumulada.

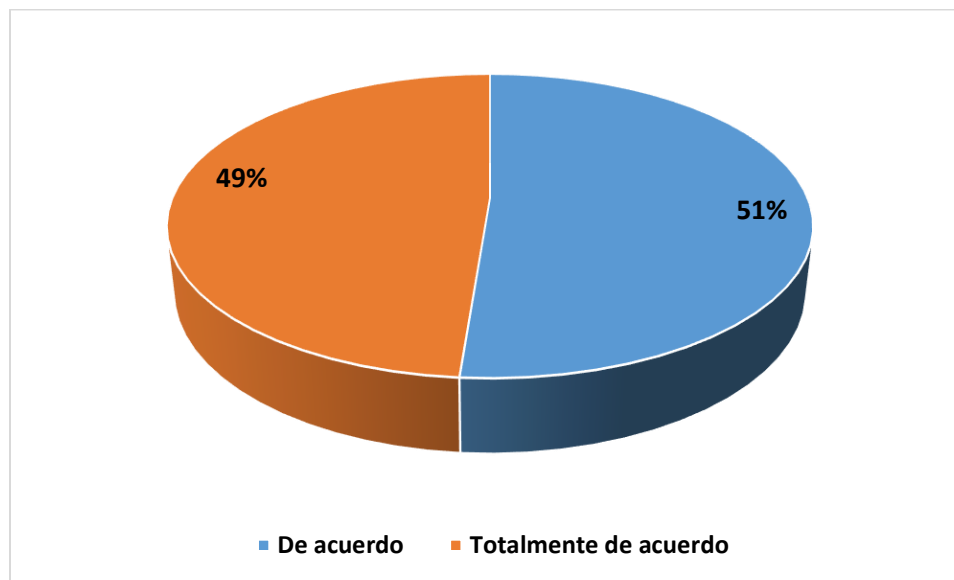
Cuando los empleados toman descansos y pausas regulares, se benefician de varios aspectos que influyen positivamente en su productividad laboral. Algunos de estos beneficios incluyen:

**Mejora del enfoque y la concentración:** Los descansos proporcionan a los empleados la oportunidad de desconectar temporalmente del trabajo, lo que les permite regresar con mayor claridad mental y capacidad de concentración.

**Reducción del estrés y el agotamiento:** Las pausas regulares ayudan a reducir el estrés y el agotamiento, lo que a su vez mejora la salud mental y emocional de los empleados. Esto contribuye a un mayor bienestar general y a una mayor satisfacción en el trabajo.

**Aumento de la creatividad y la productividad:** Descansar y desconectar temporalmente del trabajo permite a los empleados abrir espacio para la creatividad y la generación de nuevas ideas. Además, al volver al trabajo después de un descanso, los empleados suelen ser más productivos y eficientes en sus tareas.

**Figura 21** *Análisis Empleados Motivados a Tomar Descansos y Pausas Activas*



**Pregunta 19.**

¿Se promueve un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la capacidad de los empleados?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 49

Totalmente de acuerdo = 31

Análisis

Promover un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la capacidad de los empleados es esencial para garantizar que los empleados puedan cumplir con sus responsabilidades laborales de manera efectiva sin sentirse abrumados o agotados. Al mantener

una carga de trabajo razonable y realista, se evita el estrés excesivo y se fomenta un ambiente laboral más saludable.

Un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la capacidad de los empleados tiene varios beneficios que influyen positivamente en la productividad laboral:

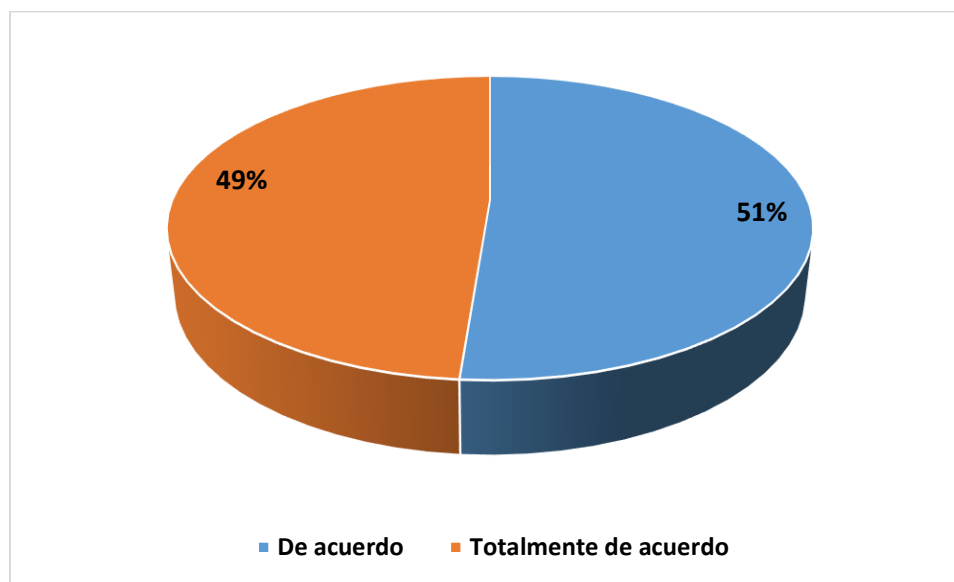
**Mayor satisfacción y bienestar:** Cuando los empleados tienen una carga de trabajo manejable, se sienten más satisfechos y experimentan un mayor bienestar en su trabajo. Esto contribuye a una actitud positiva, motivación y compromiso en sus tareas.

**Mejor calidad de trabajo:** Al no estar sobrecargados, los empleados tienen la capacidad de dedicar tiempo y atención adecuados a cada tarea, lo que resulta en una mayor calidad de trabajo. Esto puede llevar a una mayor precisión, menor número de errores y una mayor satisfacción del cliente.

**Mayor eficiencia y productividad:** Cuando los empleados tienen un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y su capacidad, pueden administrar su tiempo y recursos de manera más eficiente. Esto les permite completar sus tareas de manera más efectiva y cumplir con los plazos establecidos.

Es importante que Almacenes Éxito continúe promoviendo y manteniendo un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la capacidad de los empleados. Esto implica evaluar regularmente la distribución de tareas, asignar recursos adecuados, establecer metas realistas y brindar apoyo adicional cuando sea necesario.

**Figura 22** *Análisis Se Promueve un Equilibrio Adecuado Entre la Carga y Capacidad*



**Pregunta 20.**

¿La seguridad y salud en el trabajo tienen un impacto positivo en mi productividad laboral?

Respuestas

Totalmente en desacuerdo = 0

En desacuerdo = 0

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 0

De acuerdo = 45

Totalmente de acuerdo = 35

Análisis

La seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para el bienestar y la productividad de los empleados. Cuando los empleados se sienten seguros y protegidos en su entorno laboral,

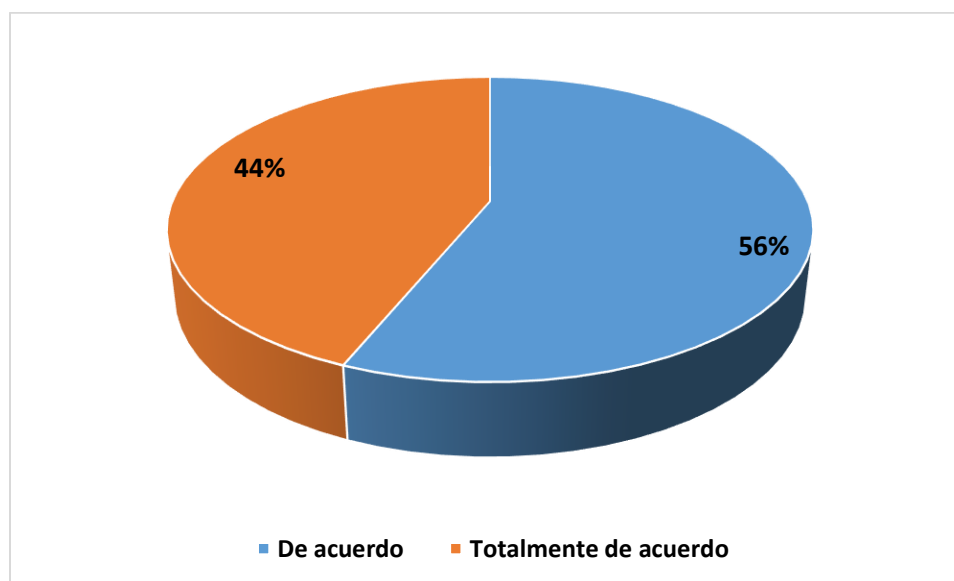
pueden enfocarse en sus tareas sin preocupaciones excesivas por su seguridad personal. Esto les permite ser más eficientes y efectivos en su trabajo.

Además, un ambiente laboral seguro y saludable reduce el riesgo de accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales. Al minimizar estos riesgos, se reducen los tiempos de inactividad laboral, las ausencias y los costos asociados, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad general de la empresa.

Además, la seguridad y salud en el trabajo también pueden tener un impacto positivo en la moral y la motivación de los empleados. Cuando los empleados sienten que su bienestar y seguridad son valorados, se sienten más comprometidos con su trabajo y tienen una actitud más positiva hacia la organización en general.

Es importante que Almacenes Éxito continúe promoviendo y priorizando la seguridad y salud en el trabajo. Esto implica implementar políticas y prácticas efectivas de seguridad, proporcionar capacitación adecuada, establecer protocolos de seguridad claros y promover una cultura de seguridad en toda la organización.

**Figura 23** *Análisis Impacto Positivo en mi Productividad Laboral*



## Conclusiones

El cumplimiento del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es un factor clave para la productividad de los empleados de Almacenes Éxito. Los resultados de la encuesta muestran que hay una percepción general positiva hacia la capacitación y las políticas relacionadas con la seguridad en el trabajo, así como un sentimiento general de seguridad en el entorno laboral.

Existe una parte de los encuestados que no tienen una postura clara o no están plenamente de acuerdo con algunos aspectos del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Esto sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y el compromiso de la empresa con los empleados, para asegurar una comprensión clara de las políticas y procedimientos de seguridad y salud, y garantizar su adecuada implementación.

Para aumentar el grado de apropiación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y mejorar la productividad, es necesario implementar estrategias y mecanismos de control efectivos. Esto puede incluir la mejora de los programas de capacitación, la promoción de una cultura de seguridad laboral, el fortalecimiento de la supervisión y la rendición de cuentas, así como la participación de los empleados en la identificación de riesgos y la generación de soluciones.

La seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para la gestión del talento humano. Garantizar un entorno laboral seguro y saludable es una responsabilidad compartida entre los empleadores y los empleados. La implementación de políticas y prácticas efectivas de seguridad y salud en el trabajo es esencial para proteger a los empleados y promover su bienestar, lo que a su vez tiene un impacto directo en su desempeño y productividad laboral.

Existe una correlación positiva entre la seguridad y salud en el trabajo y la productividad laboral. Cuando los empleados se sienten seguros, protegidos y saludables en su entorno laboral,

están más motivados y comprometidos en sus tareas. La reducción de accidentes, lesiones y enfermedades laborales contribuye a una mayor continuidad en el trabajo, menor ausentismo e impacto en la productividad general.

La gestión proactiva de la seguridad y salud en el trabajo es esencial. No basta con cumplir con las normativas y regulaciones mínimas. Las organizaciones deben adoptar una mentalidad proactiva y buscar constantemente mejorar sus prácticas de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica la identificación y evaluación regular de los riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas, la capacitación adecuada de los empleados y la promoción de una cultura de seguridad en toda la organización.

La comunicación y participación de los empleados son clave. Los empleados deben estar informados y capacitados sobre las políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo. Además, deben sentirse cómodos y alentados a reportar incidentes, condiciones inseguras y sugerir mejoras. La participación de los empleados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo fortalece la cultura de seguridad y contribuye a la identificación temprana y resolución de problemas.

Es importante que los trabajadores se concienticen de la importancia del autocuidado usando las diferentes herramientas que el éxito brinda para su protección personal ya que de esta manera se logra unos de los principales objetivos de la seguridad y salud en el trabajo que busca preservar la integridad física de todos los miembros de la organización

Brindar a los trabajadores un ambiente seguro, con las condiciones mínimas para que realicen sus labores con la tranquilidad de que su integridad física y emocional se preservara por encima de todo, garantiza un entorno propicio para lograr metas y aumentar la productividad del Éxito puesto que además de que los trabajadores se sientes protegidos y cuidados la empresa

reduce gastos por accidentes y enfermos laborales, lo cual beneficia a ambas partes, por lo anterior es vital continuar con las normas de seguridad actuales e implementar las que hagan falta en pro de conservar un lugar de trabajo y seguro para los trabajadores.

## **Recomendaciones**

Teniendo en cuenta que la parte de seguridad y salud en el trabajo es demasiado importante para una empresa se debería realizar una encuesta de percepción donde se identifique en cada área los elementos que son necesarios para evitar cualquier tipo de accidente generada por la actividad realizada seguido de asignar a cada funcionario sus elementos los cuales deberá portar diariamente, y alguien encargado de verificar cada área de que los funcionarios tengan sus elementos puestos.

Realizar una reunión donde se incluyan a los colaboradores de la organización realizando una lluvia de ideas donde se pueda identificar cual es la parte más afectada y que necesita valoración para mejorar ya sea en cuanto a posturas o cambios de instalaciones.

Tener en cuenta los antecedentes médicos y realizar una investigación donde se pueda identificar las enfermedades generadas por la labor cumplida, o si son enfermedades ya condicionadas en el cuerpo y las actividades que se realizan en la empresa son alteraciones que se presentan por movimientos repetitivos peso u otros y realizar un plan de acción para hacer reestructuración a la actividad por bienestar del empleado.

Tener en cuenta las investigaciones de las universidades de cuáles son las principales enfermedades que afectan a los colaboradores y realizar un consolidado y sobre eso tomar un plan de acción para prevenir a futuro.

Mantener una comunicación abierta y transparente: Establecer canales de comunicación efectivos para informar a los empleados sobre las políticas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como para recibir retroalimentación y sugerencias. Fomentar un ambiente de confianza en el que los empleados se sientan seguros al compartir sus preocupaciones y contribuir a la mejora continua.

Evaluar el impacto de la seguridad y salud en la productividad laboral: Realizar análisis periódicos para evaluar cómo las medidas de seguridad y salud en el trabajo impactan en la productividad laboral. Esto puede incluir el análisis de indicadores como el ausentismo, el número de accidentes laborales, la calidad del trabajo y la satisfacción de los empleados. Utilizar estos datos para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas.

Proporcionar capacitación y formación continua: Asegurarse de que todos los empleados reciban capacitación adecuada en seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye brindar orientación sobre las mejores prácticas, el uso correcto de equipos de protección personal y la respuesta adecuada ante situaciones de emergencia. La capacitación debe ser continua y adaptarse a medida que surjan nuevos riesgos o se introduzcan cambios en los procesos laborales.

### Referencias Bibliográficas

- Cardona Balvin, A. I., Vivas, C. P., y Forero Peña, M. L. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST para la empresa su Seguro al Instante.
- Costo de vida en Colombia versus otros países de Latinoamérica | Economía | Portafolio. (s. f.). Recuperado 14 de julio de 2023, de <https://www.portafolio.co/economia/costo-de-vida-en-colombia-versus-otros-paises-de-latinoamerica-581183>
- DANE - Empleo y desempleo. (s. f.). Recuperado 14 de julio de 2023, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Esequiel Villota, M. A. (2019). Mejora de la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Ferretería “La Mayor”. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/11731/T08922.pdf?sequence=20&isAllowed=y>
- Esquivel Villota, M y . (2019). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Ferretería la Mayor. Universidad Autónoma de Occidente.
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G., y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro.net/es/lc/unad/titulos/128993>
- Gómez García, A. R., Merino-Salazar, P., Silva-Peñaherrera, M., Suasnavas Bermúdez, P. R., y Vilaret Serpa, A. (2019). I Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador. Principales resultados en la ciudad de Quito, 2016. Medicina y Seguridad del Trabajo, 65(257), 238–251.

Jaimes Carrillo, A. M., Lozano Alonso, N., & Gutiérrez Bernal, L. G. (2017). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Inversiones FASULAC LTDA (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Jaimes, A., y Lozano, N. (2017). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Inversiones Fasulac Ltda. [Corporación Universitaria Minuto de Dios sede virtual y a distancia].

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5382/3/UVD-TRLA\\_JaimesCarrilloAdriana\\_2017.pdf](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/5382/3/UVD-TRLA_JaimesCarrilloAdriana_2017.pdf)

Jiménez, B. M., y León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pedraza Ruiz, M. A. (2021). Análisis de ausentismo laboral y su impacto en la productividad en la empresa OFFIBANK y Cia. S.A.S. Año 2018-2019. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11349/26606>.

Pedraza, M. (2021). Análisis de ausentismo laboral y su impacto en la productividad en la empresa OFFIBANK y Cia. S.A.S. Año 2018-2019 [Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas]. <http://hdl.handle.net/11349/26606>

Pérez Quintero, B. E. & Caleño León, L. J. (2016). Propuesta de implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Sg-Sst) en la empresa Collision SCS bajo el Decreto 1072 de 2015. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11349/7834>.

Pérez, B., y Caleño, L. (2016). Propuesta de implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Sg-Sst) en la empresa Collision SCS bajo el Decreto 1072 de 2015 [Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas]. <http://hdl.handle.net/11349/7834>.

Prieto Bejarano, P. G. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín).

Quiénes somos | Grupo Éxito. (s/f). Recuperado el 25 de abril de 2023, de <https://www.grupoexitocom.co/es/quienes-somos>

Ramírez Tamayo, L y Benavides, D. (2014). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa de servicios.

Ramírez, L., y Camacho, D. (2014). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa de servicios [Universidad San Buenaventura de Cali].

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/05383334-da38-48bc-b239-b5ba254a6c1d/content>

Riaño-Casallas, M. I., y Palencia-Sánchez, F. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Revista Gerencia y políticas de salud*, 15(30), 24–37.

Rivera Bautista, L y . (2018). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Expert Tic SAS. Universidad Autónoma de Occidente.

Robledo, F. H. (2013). Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos. Ecoe Ediciones.

Rodríguez Hernández, A. G., Sosa Ramírez, Y., y Viña Brito, S. J. (2021). Intensidad del trabajo de conocimiento en la gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(3).

Santos, A. C. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones.

## Apéndice

### Modelo Base Para Estrategia de Mejora

#### Programa de un Plan Estratégico

**Tabla 1** *Determinantes de la Organización*

<b>Nombre de la Empresa</b>	Almacenes éxito S.A san Fernando		
<b>Área Intervenido</b>	Talento Humano de la empresa	<b>No. Empleados</b>	300
<b>Actividad Económica</b>	Es el comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos y bebidas (alcohólicas y no alcohólicas).		

**Tabla 2** *Análisis Ocupacional*

<b>Antecedentes Estratégicos</b>	
<b>Estrategia del Negocio</b>	<p><b>¿Cuál es la estrategia del negocio?</b> La empresa de almacenes éxito san Fernando de la ciudad de Cali. Se fundamenta en la mayor cantidad de canales que pueda utilizar enfocados a diferentes segmentos de mercado con el fin de ofrecer los productos que el cliente necesita.</p> <p><b>¿En qué se enfoca actualmente la empresa?</b> La empresa está enfocada en la parte de textil, alimentos, electro – digital, servicios inmobiliarios, viajes, seguros y telefonía.</p> <p><b>¿Cuáles son los determinantes misionales y el enfoque de la visión del negocio?</b> Atender a cliente ofreciendo todos los servicios de con una excelente atención para que el cliente regrese, y ser una de las expresa más grande de Colombia.</p>
<b>Características del Personal</b>	<p>Caracterizar el personal del área intervenida. Definir aspectos centrados en:</p> <p><b>Formación</b> La empresa almacenes éxito tiene personal capacitado desde Bachiller, técnico, tecnólogo y profesional.</p>

**Experiencia**

La experiencia que tiene los jefes de las diferentes de la empresa tiene el conocimiento necesario para orientar a los demás colaboradores para cumplir con objetivos.

**Talento**

Es demostrado por sus colaboradores habilidades y esa capacidad de crecer en la empresa.

**Competencias**

Los colaboradores de la empresa tienen esas cualidades en sus funciones en su lugar de trabajo, que contribuyen en su desempeño.

**Niveles de aprendizaje**

Su capacidad de aprendizaje de los colaboradores es excelente por alto desempeño en la empresa en innovación, crecimiento individual y colectivo que es de gran beneficio para la empresa.

**Cualificación de Personal**

En esta parte la empresa le da la importancia en capacitar al personal para su mejor desempeño.

Describir las ventajas distintivas y aspectos de mejora que la empresa está asumiendo. Realicen una caracterización desde los recursos y capacidades a nivel:

**Financiero**

La empresa cuenta con los recursos financieros para implementar una estrategia de una acción de mejora de un programa de capacitación a los trabajadores de almacenes éxito S.A de las normas y políticas vigentes.

**Directivo****Condiciones Internas de la Empresa**

Los directivos esta con disponibilidad y propósito de mejorar la parte de peligro y la autoevaluación de los estándares mínimo de (SG-SST)

**Procesos**

Están acorde a los requerimientos de buscar mejorar su plan en capacitación y reinducción en los trabajadores estableciendo la empresa

**Capacidad de Respuesta al Cliente**

Se está garantizando en prestar un buen servicio al cliente para quede satisfecho y vuelva nuevamente.

**Calidad**

Se está garantizando tener los productos de alta calidad del mercado para el consumo de alimentos y demás servicios a los caleños.

**Innovación**

Está trabajando en las transformaciones se define por su mejora diaria a los clientes.

**Eficiencia Operativa**

Está utilizando las formas de como buscar y encontrar los resultados con una cantidad menor de inversión de recursos.

**Tabla 3 Análisis del Entorno**

<b>Determinantes del Mercado Laboral</b>	
<b>Análisis Mercado Laboral</b>	El análisis laboral en nuestro país de acuerdo con las últimas estadísticas la tasa global de participación se ubicó en 64,3%, lo que significó un aumento de 0,6 puntos porcentuales frente al trimestre móvil marzo – mayo de 2022 (63,6%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 57,6%, lo que representó un aumento de 1,1 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil marzo - mayo de 2022 (56,4%), a pesar del gran crecimiento a nivel educativo y de participación laboral y el crecimiento del trajo informal. ( <i>DANE - Empleo y desempleo, s. f.</i> )
<b>Salario Mínimo del País</b>	El salario mínimo en Colombia para el 2023 creció el 16% quedando en \$1.160.000 y con un auxilio de transporte de \$140.606
<b>Costo de Vida del País</b>	De acuerdo con lo comparado Living Cost, el costo de vida en Colombia está por debajo de países Bolivia (693 dolares), Perú (693 dólares), Argentina (604 dólares, e incluso el país de Venezuela (770 dólares. Para living Cost, En Colombia para Living Cost, se requiere un promedio mínimo mensual de 546 dólares para vivir, de un valor de \$2.500.000 pesos. ( <i>Costo de vida en Colombia versus otros países de Latinoamérica   Economía   Portafolio, s. f.</i> )

**Tabla 4** *Enfoque Estratégico del Programa*

<b>Análisis de Necesidades</b>	
<b>Requerimiento y Necesidades</b>	La empresa de almacenes Éxito S.A san Fernando de ciudad de Cali, tiene la necesidad en la parte del proceso de capacitación en los trabajadores, donde se requiere más acompañamiento y capacitación a la persona que está encargada en esta parte , para que utilice nuevas metodologías actualizadas en las políticas y normas vigentes y en la guía técnica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) así mismo de más recursos económicos para implementar un sistema de control y evaluación periódica para el cumplimiento de las normas y políticas tanto en los empleados como la empresa.
<b>Objetivos</b>	El objetivo de la capacitación a los empleados de la empresa de almacenes éxito es proporcionar el desarrollo de una adecuada cultura de la prevención entre los trabajadores y la empresa, mejorar cambios positivos en la actitud de desempeño en su jornada de trabajo, la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, y conocimiento de estas normas y políticas de vigentes de (SG-SST).

**Tabla 5** *Estrategia de Capacitación*

<b>Estrategia de un programa de capacitación al trabajador</b>	
<b>Descripción Técnica</b>	Mejorar las condiciones laborales del trabajador dentro de la empresa en disminuir los riesgos y peligros laborales, mediante su conocimiento adquirido en el tema y la aplicación de las normas y políticas del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
<b>Resultados Deseados</b>	Resultados establecidos por cumplir con los indicadores de horas de capacitación Resultados establecidos por cumplir la disminución de porcentaje ausentismo de la empresa. Resultados establecidos por cumplir la experiencia de la capacitación del trabajador Resultados establecidos por cumplir el rendimiento óptimo y aporte máximo en empresa.
<b>Enfoque Organizacional</b>	Fortalecimiento de los procesos internos de gestión humana
<b>Estrategia</b>	Capacitar al personal de la empresa almacenes éxito de normas y políticas vigentes en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

**Tabla 6 Estrategias**

<b>Mecanismos Tácticos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Responsables</b>
Llevar control de la fechas y horas establecidas mensuales para las capacitaciones	Diseñar metodologías innovadoras de capacitación a los empleados	Cumplir con las horas y fechas establecidas por la persona a cargo de la capacitación	Área financiera y Gerencia	Mensual	Gerente y Gerencia de Recursos humanos
Llevar un registro diario si los empleados están cumpliendo con (SG-SST) en la empresa	Llevar un control a los empleados si están aplicando lo establecido por las normas vigentes en la empresa		Área financiera y Gerencia	Semanal	Gerente y Gerencia de Recursos humanos
Implementar un sistema de control si están cumpliendo con los equipos de bioseguridad mensual	Supervisar a los trabajadores si están utilizando los sistemas de bioseguridad en su jornada laboral		Área financiera y Gerencia	Mensual	Gerente y Gerencia de Recursos humanos

## Anexos

### Anexo 1 Resultados Encuestas

Del efecto de incumplimiento del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la productividad de los empleados de Almacenes Éxito.

No.	Pregunta	Datos		
		Media	Moda	Mediana
1	La empresa proporciona capacitación adecuada sobre seguridad y salud en el trabajo.	3,9	3	4
2	Me siento seguro/a en mi entorno de trabajo.	4,2	5	4
3	La empresa tiene políticas y procedimientos claros relacionados con la seguridad en el trabajo.	4,0	4	4
4	La empresa ofrece equipo de protección personal adecuado.	4,1	4	4
5	Los riesgos laborales se identifican y abordan de manera oportuna.	3,5	4	4
6	La empresa promueve una cultura de seguridad en el trabajo.	4,4	4	4
7	Los empleados reciben información regular sobre medidas de seguridad y salud.	4,5	5	5
8	Me siento cómodo/a reportando incidentes o condiciones inseguras.	3,6	4	4
9	La empresa realiza evaluaciones periódicas de riesgos laborales.	4,5	5	5
10	Se realizan inspecciones regulares para garantizar un entorno de trabajo seguro.	4,5	5	5
11	Se fomenta la participación de los empleados en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.	4,5	4	4
12	Se proporciona acceso a servicios médicos y atención de emergencia.	4,5	4	4
13	Los supervisores están capacitados para manejar situaciones de seguridad en el trabajo.	4,0	3	4
14	La empresa toma medidas para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales.	4,5	5	4,5
15	Existe un sistema efectivo para investigar y reportar accidentes y lesiones laborales.	5,0	5	5
16	La empresa tiene programas de bienestar para promover la salud de los empleados.	5,0	5	5
17	Se proporciona apoyo emocional y psicológico a los empleados en relación con su trabajo.	4,5	4	4
18	Los empleados son alentados a tomar descansos y pausas regulares.	4,5	4	4
19	Se promueve un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y la capacidad de los empleados.	4,4	4	4
20	La seguridad y salud en el trabajo tienen un impacto positivo en mi productividad laboral.	4,4	4	4