

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN

-RAI-

Fecha de elaboración: 08-11-2020			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Relación de rotación de personal y niveles de accidentalidad en proyecto telecontrol Cundinamarca			
Autor(es): Natalia Ramírez Marulanda			
Tutor(es): Edgar J. González Gil			
Fecha de finalización: 08-11-2020			
Temática: Rotación de Personal- accidentalidad laboral			
Tipo de investigación: Mixto, inductivo			
Resumen: “El término de rotación de personal se utiliza regularmente para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente”. (Claudia Portales González*, Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades, 2015, pág. 3). Mediante esta investigación se pretende Establecer la relación que existe entre la rotación de personal y los índices de accidentalidad en el Proyecto de Telecontrol Cundinamarca. Para el desarrollo de esta investigación se toma el 75% del total de la población que corresponde a 30 personas, cuyas edades oscilan entre los 23 y 35 años, el 10% de la muestra elegida corresponde a personal administrativo y el 90% a personal operativo quienes tiene el mismo nivel de exposición al riesgo			
Palabras clave: Rotación de Personal- Niveles de accidentalidad			
Planteamiento del problema: Según los datos disponibles en la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de Fasecolda para un total de 62516 trabajadores del sector Eléctrico en el año 2019. Se presentaron 4834 accidentes de trabajo calificado, lo que corresponde a un 7.73% de accidentalidad en este sector con una variación del -6,59% respecto al año anterior (Fasecolda, 2020) sin embargo, el gobierno nacional mantiene sus esfuerzos para que se mantengan las políticas de protección y bienestar de los trabajadores, así como, el mantenimiento de los Sistemas de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo en cada una de las empresas del territorio nacional, con el fin de que la tasa de accidentalidad disminuya y que los colaboradores tomen conciencia de la importancia de cuidar de su seguridad y que más allá del cumplimiento de una norma, es su propia vida y bienestar. Por esta razón se considera propicio que cada empresa realice un análisis que le permita identificar qué factores están influyendo directa o indirectamente en el aumento de los niveles de accidentalidad, con el fin de crear planes de acción que permitan la disminución de estos. Por lo anterior se tomó en consideración un factor recurrente en el último año, como es la rotación de personal en todos los niveles, con el fin de identificar si existe una relación entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad, resaltando que a la fecha este tema no se ha analizado al interior del proyecto.			
Pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad del proyecto de Telecontrol Cundinamarca?			

Objetivos:

General: Establecer la relación que existe entre la rotación de personal y los índices de accidentalidad en el Proyecto de Telecontrol Cundinamarca

Específicos

- Analizar los niveles y las causas de accidentalidad en el proyecto de telecontrol Cundinamarca
- Analizar la accidentalidad y su relación con la rotación de personal.
- Documentar los hallazgos respecto a la pregunta de investigación
- Generar recomendaciones a partir de los resultados encontrados

Marco teórico:

Según datos de la OMS (Organización Mundial de la Salud) en el mundo se presentan cada año 120 millones de accidentes laborales, 200.000 muertes y 1 millón de personas con incapacidad permanente, considerando que existe un alto subregistro en los países en desarrollo” (Duque, 2020). Cuando se habla de incidentalidad y accidentalidad laboral, intrínsecamente se está mencionando un tema de seguridad laboral, que el gobierno nacional, lo ha definido como: “la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. (Gobierno Nacional, 2016). Esta preocupación por la seguridad de los colaboradores no es un tema que se ha estudiado recientemente y que forme parte del entorno político y económico de un país, como tal a inicios del siglo XX, el interés por el trabajo tomó protagonismo y adquirió una connotación de realización personal, que implicó una perspectiva global de todo lo que el trabajo enmarca, siendo la seguridad y salud en el trabajo una de sus principales vertientes y resultando una de las necesidades primordiales del ser humano. En el año de 1961 “Abraham Maslow estableció la llamada pirámide de necesidades, teoría, según la cual la satisfacción de estas se encuentra en un nivel determinado, así pues, las ubica en un principio de cinco niveles y las clasificó por orden de importancia” (Pardo, 2014), donde las necesidades superiores no surgen hasta que no se cubren necesidades de niveles inferiores y estableció la seguridad como el segundo nivel de la pirámide, exaltando la importancia que tiene para un colaborador sentirse seguro en su entorno de trabajo para que este cumpla con sus expectativas, lo que relaciona directamente la rotación de personal donde “La tasa de rotación de personal puede ser un indicador importante en la estabilidad del personal” (Medina, Repositorio Universidad libertadores, 2016, pág. 5) y de su satisfacción laboral y es independiente del tamaño y la naturaleza de las actividades que desarrolle la empresa, por lo que resulta un factor interno con variables externas que influyen representativamente.

La Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST) es un componente fundamental de la gestión en las organizaciones, dado que estas deben atender a los nuevos procesos de salud-enfermedad que enfrenta la población trabajadora, para poder obtener resultados en SST se requiere su gestión eficaz dentro de las organizaciones; en este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como institución con carácter tripartito, responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo y cuya actividad misional es emprender acciones en pro de la promoción de la SST y la prevención de los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, ha reconocido que la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite garantizar los principios fundamentales, puesto que es un conjunto de herramientas con un orden lógico pero a la vez flexibles, dado que requieren adaptarse al tamaño y a la actividad de la organización, (Rojas, Universidad externado de Colombia, 2016)

Método: En el presente trabajo se aplicará un estudio mixto, donde se tomarán datos cuantitativos como son los niveles de accidentalidad de los últimos dos años y los niveles de rotación de personal del mismo periodo y datos cualitativos como es el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas aplicadas a la muestra.

Resultados, hallazgos u obra realizada: Una de las evidencias más importante que deja este estudio es, como el personal percibe que el desconocimiento de los procedimientos de trabajo seguro desencadena una serie de errores que finalizan en la ocurrencia de accidentes, presentando testimonialmente, resaltando que la mayoría de los accidentes ocurridos en los años 2019 y 2020, son producto del desconocimiento de estos porque en su momento no se recibió la formación necesaria para evitarlos.

Los constantes cambios en el personal directivo, especialmente en el cargo de coordinador HSEQ, han llevado a que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral se haya desestabilizado, puesto que no ha podido ser realizado un seguimiento a los procesos y procedimientos, generando que algunos de ellos no se lleven como inicialmente fueron planteados, de que el personal desarrolle las actividades empíricamente e ignore los procedimientos de trabajo seguro.

Conclusiones: se puede decir que la rotación de personal si ha tenido relación con el aumento en los niveles de accidentalidad en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca, puesto que muchos factores que se han desprendido de este fenómeno han terminado generando como resultado los accidentes como son:

- Deficiencia en la socialización de los procedimientos de trabajo seguro
- Falta de seguimiento en la identificación de riesgos que debe realizar cada equipo de trabajo antes de iniciar la actividad
- Falta de planeación de la tarea
- Deficiencia en los controles aplicados para las actividades de alto riesgo
- Poca fidelización a las actividades y a la empresa
- Como no se cuenta con un tiempo de conocimiento y apropiación, la gestión colectiva se presenta en pequeños grupos, que significativamente son quienes mayor tiempo llevan en la compañía

Productos derivados:

**Relación de rotación de personal y niveles de accidentalidad en proyecto Telecontrol
Cundinamarca**

**Natalia Ramírez Marulanda
Cód. 1088323194**

**Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá Distrito Capital
30 Noviembre de 2020**

**Relación de rotación de personal y niveles de accidentalidad en proyecto Telecontrol
Cundinamarca**

**Natalia Ramírez Marulanda
Cód. 1088323194**

**Edgar J. González Gil
Director**

**Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital
30 Noviembre de 2020**

A Dios por brindarme la oportunidad de crecer personal y profesionalmente

Agradecimientos

A Dios por dame la oportunidad de prepararme y continuar forjando mi camino profesional. A mi esposo por su apoyo incondicional en el proceso y a toda mi familia por acompañarme en todos los procesos de mi vida con sus oraciones y motivación.

Tabla de Contenido

Resumen.....	IX
Abstract	X
Introducción	11
Justificación.	13
Planteamiento del problema.....	14
Pregunta de investigación	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos	16
Marco Referencial.....	16
Antecedentes Investigativos.....	17
Marco legal	21
Marco Conceptual.....	24
Marco teórico	26
Imagen 1 (Batista, 2017).....	32
Hipótesis	35
Diseño metodológico	36
Análisis de resultados	42
Conclusiones	56
Recomendaciones	58
Lista de referencias	59

Lista de Tablas

Gráfico 1 ¿Cuánto tiempo lleva usted en el cargo actual en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca?	43
Gráfico 2 Aspectos que usted considere importantes para permanecer en un cargo	44
Gráfico 3, La seguridad que tan importante es para usted a la hora de desempeñar sus funciones.	45
Gráfico 4 ¿Conoce usted el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral del proyecto de Telecontrol Cundinamarca?	46
Gráfico 5 ¿cómo usted conoció el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral vigente en el Proyecto de Telecontrol Cundinamarca?	47
Gráfico 6 ¿Ha tenido usted un accidente laboral entre 2019- 2020?	48
Gráfico 7 Cuanto tiempo lleva usted en el cargo actual en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca	49
Gráfico 8 Percepción de factores que influyen en la accidentalidad	50
Gráfico 9 Cuanto tiempo lleva usted en el cargo actual en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca	51
Gráfico 10 Histórico de Rotación de Personal.....	52
Gráfico 11 Índice de Rotación de Personal.....	52
Gráfico 12 Histórico de accidentes	
Tabla 1 Encuesta dirección del proyecto	54
Tabla 2 Entrevista Coordinador HSEQ.....	55

Resumen

Son muchos los factores que influyen en la materialización de un accidente de trabajo y que merecen ser analizados porque es la vida y el bienestar de los colaboradores lo que se encuentra en juego. Por tal motivo las empresas han buscado garantizar que los espacios de trabajo brinden mayor seguridad y bienestar, considerando necesario, identificar y analizar aquellos comportamientos y situaciones que probablemente influyen en la ocurrencia de accidentes en los entornos de trabajo. Esto con el fin de poder intervenir oportunamente y generar planes de acción que logren prevenir la ocurrencia de accidentes laborales. En esta investigación se quiso puntualizar en dos situaciones recurrentes en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca como son: la rotación de personal y los niveles de accidentalidad, llevando al planteamiento de una pregunta de investigación centrada en encontrar si existe una relación entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad.

Abstract

There are many factors that influence the materialization of a work accident and that deserve to be analyzed because it is the life and well-being of the collaborators that is on fire. For this reason, companies have sought to guarantee that work spaces provide greater safety and well-being, considering it necessary to identify and analyze those behaviors and situations that probably influence the occurrence of accidents in work environments. This in order to be able to intervene in a timely manner and generate action plans that prevent the occurrence of occupational accidents. In this research, we wanted to point out two recurring situations in the Telecontrol Cundinamarca project, such as: staff turnover and accident rates, leading to the posing of a research question focused on finding out if there is a relationship between staff turnover and accident levels.

Introducción

Al realizar una retrospectiva del ser humano, se puede identificar la importancia que ha tenido a través de la historia la protección de los colaboradores, como menciona Silvia Rodríguez “desde el renacimiento aproximadamente en el año 1000 ya se estaban fundando las primeras universidades y surgiendo las primeras leyes que protegen a los trabajadores” (Rodríguez, 2003, pág. 3), pero antes de esto “Aristóteles, Plinio el viejo y hasta Hipócrates ya estudiaban componentes relacionados con las enfermedades asociadas al trabajo y la manera de plantear y prevenir deformaciones físicas producto de enfermedades laborales”.

La protección de la salud y el bienestar de los trabajadores se han desarrollado a través de las diferentes estructuras y organizaciones sociales, adaptándose y brindando los componentes necesarios según la época en la que se encuentre.

En Colombia actualmente, la seguridad y salud de los trabajadores se encuentra reglamentado por el decreto 1072 del año 2015 del Ministerio de Trabajo, nombrado sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en adelante SG-SST, cuyo objetivo es mitigar cualquier factor dañino que pueda poner en riesgo el bienestar físico y mental de los trabajadores. Internacionalmente se cuenta con la norma ISO 45001, que es la norma para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, “destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales con el fin de mitigar cualquier factor que pueda causar daños irreparables a los empleados o al negocio”. (Global, 2018)

Con el fin de proteger la seguridad y el bienestar de los colaboradores, así como dar cumplimiento a la normatividad AENCO S.A.S, fundada en el año 2001 en la ciudad de Bogotá D.C, continuamente está implementando y mejorando su sistema integrado de Gestión, con el cual pretende dar cobertura a todos los proyectos que tiene en desarrollo, proporcionando espacios seguros y de bienestar donde la tasa de accidentalidad tienda a cero.

AENCO como empresa prestadora de servicios eléctricos de diferentes operadores de red a nivel nacional, dedicada a la construcción, remodelación y normalización de redes de media y de baja tensión, áreas y subterráneas y la reducción de pérdidas. Por la naturaleza de sus funciones, sus colaboradores se encuentran expuestos a un nivel alto de riesgo, lo que implica que resulte

fundamental que se analice el entorno laboral, con el fin de identificar factores que puedan estar incidiendo en los niveles de accidentalidad.

Actualmente un factor que ha causado importante preocupación en la dirección ha sido la constante rotación de personal que se ha presentado en el proyecto Telecontrol Cundinamarca con sede en los Municipios de Ubaté y Villeta. En el último semestre del año 2019 se ha tenido doble rotación de la coordinación HSEQ y de la dirección del proyecto, adicional a ello, en el área operativa 7 operarios han sido cambiados de sede y tres han renunciado, lo que muchos procesos que se realizaban en el área HSEQ del proyecto para fortalecer la conciencia de seguridad y bienestar laboral no puedan apropiarse como la empresa espera, adicional a ello los índices de accidentalidad del año 2019 han aumentado con respecto a los de año 2018 y años anteriores.

Teniendo en cuenta el escenario anteriormente expuesto; esta investigación pretende encontrar la relación que existe entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca.

Justificación.

Resaltando la importancia que tiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a nivel nacional tanto para los entes reguladores como para los propios empleadores y sus colaboradores. Esta investigación pretende encontrar la relación que existe entre la rotación de personal y los índices de accidentalidad del proyecto de Telecontrol Cundinamarca, que en los últimos meses del año 2019 y comienzos del 2020 ha presentado la rotación de un 22,5% para un total de 40 colaboradores. La rotación de personal se ha realizado tanto en los cargos administrativos y de dirección, como en los operativos

“La Salud Laboral pretende fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas” (Boada-Grau, 2012, pág. 25).

A partir de lo anterior, en Colombia el Ministerio de Trabajo ha desarrollado políticas de protección de los trabajadores colombianos por medio de las normas y convenios internacionales, los empleadores tienen la responsabilidad de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que responda a los requerimientos legales y cuyo objetivo principal sea “anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. (Ministerio de Trabajo, 2020)”.

Planteamiento del problema.

Según los datos disponibles en la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de Fasecolda para un total de 62516 trabajadores del sector Eléctrico en el año 2019. Se presentaron 4834 accidentes de trabajo calificado, lo que corresponde a un 7.73% de accidentalidad en este sector con una variación del -6,59% respecto al año anterior (Fasecolda, 2020), sin embargo, el gobierno nacional mantiene sus esfuerzos para que se mantengan las políticas de protección y bienestar de los trabajadores, así como, el mantenimiento de los Sistemas de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo en cada una de las empresas del territorio nacional, con el fin de que la tasa de accidentalidad disminuya y que los colaboradores tomen conciencia de la importancia de cuidar de su seguridad y que más allá del cumplimiento de una norma, es su propia vida y bienestar.

El proyecto de Telecontrol Cundinamarca, durante el último año, ha presentado una tasa de accidentalidad del 12,5% entre 40 colaboradores expuestos, es decir que en el año 2019 se presentaron 4 eventos, dos de ellos con afectación media a la integridad del colaborador y daños materiales significativos en los 4 eventos, siendo el desconocimiento de algunos procedimientos como el manejo de las herramientas y de los materiales, unas de las causas principales para que se presenten este tipo de sucesos.

Teniéndose en cuenta que las actividades realizadas dentro de esta investigación corresponden a un riesgo nivel 4, por la naturaleza de sus funciones, cualquier evento que se presente puede causar un impacto alto en la salud y bienestar de los colaboradores y en el peor de los casos hasta la muerte, como ya se ha presentado a finales del año 2019 en otras empresas colaboradoras prestadoras de este mismo servicio como Cobra e INMEL quienes tuvieron cada una un accidente mortal. Por tal motivo la preocupación a nivel directivo es alta, puesto que esto puede implicar afectaciones tanto para sus colaboradores como económicos representados en una cancelación definitiva del contrato por parte del cliente Enel Codensa.

Dentro del problema presentado anteriormente hay un factor recurrente que se ha querido analizar para identificar si tiene influencia en los niveles de accidentalidad y es la rotación de personal que presenta el proyecto. La rotación se ha dado en todos los niveles desde la operativa hasta directivos, lo que ha generado que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en

Trabajo se haya desestabilizado, puesto que, en los últimos 4 meses del año, ha habido más de dos coordinadores HSEQ (entre transitorios y permanentes), quienes son los encargados de liderar el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en trabajo dentro del proyecto.

Como lo menciona Gilberto Benavides en sus tesis: La rotación de personal y su alto impacto en la productividad de las empresas, “Para una compañía manejar una alta rotación de personal significa pérdidas en recursos vitales, donde las actividades que se desencadenan a esta acción tienen un impacto negativo” (Gilberto, 2015), si bien, su perspectiva es económica, él toma un factor determinante en el problema presentado, el cual nombra de la siguiente manera: “los nuevos empleados al ingresar necesitan preparación y entrenamiento para cumplir con las actividades laborales diarias”, desde la perspectiva de Seguridad y salud en el trabajo esto tiene un gran impacto, puesto que se requiere de un Sistema sólido que tenga las herramientas necesaria para formar al personal nuevo en sus funciones y en los temas relacionados con la prevención del riesgo dentro de sus labores cotidianas. Al tener una rotación de personal tan elevada y especialmente dentro del área que lidera el sistema, el proceso de inducción, capacitación y entrenamiento, se ve afectado, por no contar con la disponibilidad en tiempo y personal para tal fin, por lo que al momento de los colaboradores nuevos iniciar sus funciones no cuentan con las herramientas necesarias para desarrollarlo con los parámetros de seguridad requeridos, por lo que en ocasiones termina desencadenando incidentes y accidentes, cuyo principal origen es el desconocimiento de los procedimientos operativos y de seguridad.

Resulta importante mencionar que la empresa cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, el cual requiere ser reforzado en aspectos relacionados con la rotación de personal y el manejo que se le debe dar al personal nuevo, especialmente si el riesgo dentro de sus funciones es alto como el que presenta el personal operativo, por lo que las capacitaciones y entrenamientos deben ser contantes y enfocados a mejorar en temas de seguridad como productivos.

Con la presente investigación se pretende incluir un factor tan recurrente como es la rotación de personal y encontrar la relación que existe entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad dentro del proyecto de Telecontrol Cundinamarca.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación que existe entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad del proyecto de Telecontrol Cundinamarca?

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la rotación de personal y los índices de accidentalidad en el Proyecto de Telecontrol Cundinamarca

Objetivos específicos

- Analizar los niveles y las causas de accidentalidad en el proyecto de telecontrol Cundinamarca
- Analizar la accidentalidad y su relación con la rotación de personal.
- Documentar los hallazgos respecto a la pregunta de investigación
- Generar recomendaciones a partir de los resultados encontrados

Marco Referencial

En esta parte de la investigación se va a realizar el contraste con otros estudios realizados donde se pretende tener un marco para la interpretación de los resultados, a partir de un referente teórico que permita la identificación del estado de conocimiento en el cual se encuentra la investigación. Esta consulta de investigaciones ya realizadas permite identificar temas de interés en torno a las variables analizadas y la medida en como las hipótesis ya han sido estudiadas.

Antecedentes Investigativos

Evaluación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Un análisis de serie de casos organizacionales (Rojas, Universidad externado de Colombia , 2016)

Esta investigación plantea diferentes variables concernientes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el impacto que tiene en el bienestar y la seguridad de los colaboradores un sistema estable y consecuente con las funciones desarrolladas dentro de los diversos sectores económicos, presenta ejemplos específicos de evaluación realizada al SG-SST de diversas empresas, identificando el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST

Este estudio aporta a la investigación un fundamento teórico en dos componentes fundamentales como son la rotación de personal en el Trabajo y el impacto que tiene en el bienestar y la seguridad de los colaboradores, presentando casos específicos que permiten el análisis y desarrollo de tales conceptos.

En el año 2016 (Haslam, 2016), desarrollaron un estudio denominado **“Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business”** que pretendía identificar el impacto de los enfoques del SG-SST, mediante el estudio, se logró que las organizaciones que adoptan un enfoque proactivo de SG-SST reportan mayores márgenes de beneficios, tasas más bajas de accidentes, mayor satisfacción de los trabajadores y la percepción del clima de seguridad es positiva.

Mediante este aporte se pueden desarrollar la temática relacionado con la influencia que existe entre un SG-SST estable y su relación con los márgenes de beneficios con tasas más bajas de accidentes, lo que permite generar un análisis más profundo en el que se identifique el grado de influencia que tiene esta relación.

Rotación de personal y clima organizacional (Paz, 2018)

Se identificaron las dos variables mencionadas de forma causal para conocer si la rotación de personal impacta en los colaboradores con respecto al ambiente y entorno de la empresa. Y de forma consecuente para saber si hay disminución en la fluidez del desempeño y productividad; de tal forma este conocimiento será fundamental en cualquier organización que desee sobresalir y ser rentable en cuanto a su recurso humano

. “Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas” (Flores, 2008)

En el estudio realizado se identificó la relación entre rotación de personal e insatisfacción laboral explicando el efecto que tiene la baja remuneración en la rotación del personal y se analizó cómo afecta la selección incorrecta y la motivación en la rotación de personal. En adición se estudió la importancia que tienen las bajas biológicas, las bajas sociales y las bajas por motivos personales en la rotación de personal.

Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa oiltrans sas de la ciudad de Bogotá, D.C. (Pérez, 2018)

El objetivo principal de esta investigación es identificar y analizar las principales causas de rotación de personal en la empresa OILTRANS S.A.S. perteneciente al sector de hidrocarburos la cual presenta un índice de rotación de personal de 69. 2 % mensual; con el fin de plantear posibles soluciones que mitiguen el impacto y consecuencias negativas para la organización. Este caso específico permite el análisis de similitudes, permitiendo la caracterización de estas y la identificación de relaciones en la investigación en desarrollo.

LOS SG - SST EN COLOMBIA. Manuel Ricardo Sánchez Pinilla. Bogotá, octubre de 2016

El factor más importante para que el sistema sea un sistema de mejora continua debe ser renovar e innovar, ya que no es solo detectar los riesgos, peligros o errores dentro del sistema, son herramientas que solucionen los hallazgos; es necesario estar validando constantemente cada punto, pero la sociedad colombiana es muy resistente al cambio.

Este trabajo investigativo suministra información puntual de la importancia de la implementación del SG-SST y el valor que tiene la evaluación de los riesgos en el desarrollo de un SG-SST, solido que permita cumplir con los objetivos de seguridad y bienestar de los colaboradores.

Incidencia de la satisfacción laboral en la rotación de personal del registro nacional de evaluadores (Martinez Lozano, 2019)

En esta tesis de maestría la autora presenta la rotación de personal en registro nacional de evaluadores R.N.A.,. Dentro de la investigación que realizó, resaltó aspectos importantes de referente, indicando los posibles accidentes como uno de los riesgos que se corre a la hora de presentar una alta rotación de personal citando el artículo de la revista académica FACCEA, denominado Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie, donde los autores Carlos Hernán cubillos, Maria Alejandra Reyes y Maria Trinidad Londoño exponen que uno de los principales factores presentados testimonialmente en el estudio de las causas asociadas a los factores motivacionales es el nivel de seguridad, debido a que cinco de los 8 individuos analizados percibían que el salario que recibían era muy bajo frente a los altos riesgos a los que se exponían en la organización, lo que los llevaba a buscar nuevas oportunidades en lugares donde no se viesan tan expuestos.

Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie (Hernán Cubillos, 2017)

Con el objetivo de determinar y analizar las causas que originan la rotación de personal en el área comercial de la tienda Falabella S. A. de la ciudad de Ibagué, los autores pretende n presentar el impacto económico, imagen al área de gestión humana y en la totalidad de la organización, pretendiendo identificar las causas de la rotación de personal en el área comercial de la Tienda Falabella S.S, en Ibagué Tolima, describiendo, comprendiendo e interpretando los fenómenos por medio de las percepciones producidos en la experiencia con los participantes, identificando que las principales causas están asociadas a la combinación de factores relacionados con la cultura organizacional, las políticas organizacionales y la motivación,

Análisis de la rotación de personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la pasamanería S.A, de la ciudad de Cuenca en el 2009 (Andrade Martínez, 2010)

En la tesis planteada por el autor expone que debido a la rotación de personal las empresas incurren en unos costos extra operacionales y dentro de ellos menciona que uno de los costos es

producido por el aumento de accidentes laborales debidos a una intensidad mayor en el periodo de ambientación inicial de los recién admitidos, lo que implica que estas personas no cuentan con la suficiente capacitación en el desarrollo de la tarea lo que los lleva a cometer errores en los que se ve implicada su seguridad. Adicional a ello expone la pirámide de Motivación de Maslow haciendo énfasis en las necesidades de seguridad, donde busca identificar si este factor implica una de las causas de la rotación de personal, identificando que tiene un impacto en este factor.

Comprensión del fenómeno de rotación de personal en la empresa ARUS S.A

(Avendaño Montaña, Bello Bonell, Calderon Rojas , Escobar Bustos, & Rativa Méndez, 2019)

Como tesis para opción de grado en la especialización Gestión humana de las Organizaciones, los autores exponen como objetivo principal “Comprender el fenómeno de rotación de personal en la empresa ARUS S.A”, para ello plantean. Identificar los planes de bienestar y retención, implementados en ARUS S.A para atender y evitar la rotación de personal. Conocer el efecto que se presenta en las áreas de trabajo en ARUS S.A por la rotación de personal. Dentro de la tesis se plantea que “la seguridad en el empleo tiene un mayor nivel de importancia, es decir, que la falta de seguridad en el trabajo puede llegar a ser unas de las principales fuentes de insatisfacción” (Avendaño Montaña, Bello Bonell, Calderon Rojas , Escobar Bustos, & Rativa Méndez, 2019).

Factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral (Pinochet Reymond & Toro Vildósola, 2014)

Los autores de esta tesis pretenden identificar y analizar la existencia e importancia de factores relacionados con el entorno laboral del empleado, que estén involucrados en la ocurrencia de accidentes laborales, por medio de la investigación empírica y de datos oficiales a nivel nacional.

Como resultado de la investigación se obtuvo que dentro del factor “gestión participativa” la comunicación y confianza entre pares, estimula un mayor compromiso hacia temas de seguridad laboral que conciernen al equipo (Pinochet Reymond & Toro Vildósola, 2014) , determinando que la comunicación participativa tanto directiva como operativa en temas de seguridad facilita los procesos de socialización y fortalece la cultura, estimulando a los participantes a tener pensamientos colectivos.

Marco legal

NOMBRE	#	AÑO	DEFINICION	RELACION
DECRETO	1072	2015	Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	En este decreto se establece la obligatoriedad del SG-SST, la relación con la investigación yace en la importancia que tiene el SG-SST en el control y mitigación de accidentes laborales, eje fundamental de la investigación
RESOLUCIÓN	0312	2019	Modifica las fases de implementación del SG-SST, dando a los empresarios un nuevo plazo para el SG-SST. deroga la Resolución 1111 de 2017	Esta resolución brida al trabajo de investigación una orientación normativa sobre aquellos límites que tienen las empresas en relación con sus colaboradores y viceversa, permitiendo generar al proyecto de investigación un marco de legalidad y unos límites de actuación.

DECRETO	472	2015	Multas y sanciones para quienes incumplan el SG-SST	Permite la identificación del impacto económico mediante la aplicación de sanciones por el incumplimiento al SG- SST, Dentro de la investigación permite esclarecer el impacto que tiene tanto económico como dentro de los procesos un incumplimiento en el SG-SST
RESOLUCION	1111	2017	Por la cual se establecen los requisitos mínimos para la creación e implementación del SG-SST.	Esta resolución establece el campo de aplicación y cobertura que tiene el SG-SST, esto con el fin de determinar la importancia que tiene una correcta implementación que permita el cumplimiento de la normatividad
DECRETO	586	2016	Contratista independiente	En este decreto se hace mención al contratista, indicando las responsabilidades que tiene dentro del desarrollo de sus actividades de prestación de servicios. Esta norma aplica porque la empresa donde se realiza la aplicación del estudio de investigación es una empresa contratista que

			desarrolla servicios para CODENSA
DECRETO	1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Este decreto tiene implicaciones en el desarrollo de la Investigación porque el sistema de riesgos laborales brinda la cobertura frente a un accidente de trajo, temática fundamental de la misma

ISO	45001	-2018	Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esta norma se enfoca en la gestión del riesgo y como estos pueden afectar los resultados dentro de la organización, refuerza el papel de la alta dirección en el liderazgo del sistema de gestión.
------------	--------------	--------------	---

Marco Conceptual

El marco conceptual es la recopilación de definiciones necesarias para la interpretación de la investigación. Se compone de todos aquellos conceptos que al ser profundizados generarán un acercamiento a la respuesta de la pregunta de investigación.

Rotación de personal:

“la rotación de personal es la medida de cuánto tiempo permanecen los empleados en la organización, es decir, el flujo de trabajadores que ingresan y se marchan de la misma por diversos motivos. Se le dice “rotación” porque las personas que ocupan los cargos cambian, pero los puestos de trabajo permanecen relativamente iguales” (Rafino , 2020).

Accidente de trabajo:

“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (Minsalud, 2012)

Salud laboral:

“La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad”. (Ministerio de Trabajo M. y., 2018)

Seguridad y salud en el trabajo:

“La seguridad y salud en el trabajo se define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (Ministerio de salud y protección social, 2019)

Entorno de trabajo saludable:

“El entorno de trabajo saludable es el espacio en el que el Estado, los empleadores y trabajadores (formales e informales) colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, y la sostenibilidad del lugar de trabajo” (Ministerio de salud y protección social, 2019)

Sistema General de Riesgos Laborales:

“Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” (Ministerio de salud y protección social, 2019)

Administradora de Riesgos Laborales (ARL):

“Son entidades aseguradoras de vida que desarrollan sus actividades con los seguros laborales; es decir, son aseguradoras que cubren riesgos de tipo laboral, incluidos aquellos que se puedan generar de camino al lugar de trabajo” (Diario La Republica, 1994)

Marco teórico

En este apartado del proceso investigativo se pretende estructurar las bases conceptuales sobre las que se sustentará el análisis del trabajo de grado, brindando los recursos bibliográficos para sustentar la respuesta a la pregunta de investigación, identificando las siguientes temáticas que han dado origen a la evolución de estudios enfocados en la rotación de personal en todos los niveles organizacionales, su relación con la incidentalidad y accidentalidad. Además, pretende presentar diversos aportes que han permitidos profundizar en la conceptualización de dichos temas.

Para tal fin es pertinentes analizar y caracterizar por separado los dos componentes enmarcados dentro de la pregunta de investigación (rotación de personal, niveles de accidentalidad) y algunos otros conceptos implícitos en ella, pero que requieren de su profundización, con el fin de encontrar aspectos significativos que permitan generar una relación de sus variables e identificar el punto de convergencia, en el cual los dos factores se relacionan y permiten el desarrollo de esta propuesta de investigación.

Rotación de personal

“El término de rotación de personal se utiliza regularmente para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente”. (Claudia Portales González*, Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades, 2015, pág. 3), esta situación se presenta con regularidad en las empresas y ha sido motivo de estudio desde diversas perspectivas, buscando caracterizar este factor y encontrar la relación con la satisfacción laboral y las diversas necesidades que tienen los colaboradores.

Idalberto Chiavenato expone que:

“La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella”

La rotación de personal, puede ser el reflejo de varios aspectos a nivel organizacional no necesariamente con una connotación negativa. El valor de positividad o negatividad que este tenga

para una empresa está definido por la causa por la cual se produce, no es la misma en todas las situaciones y por ello que se pueden encontrar diversos tipos de rotación de personal, como son:

Rotación interna: no existe una desvinculación entre empresa y empleados: no hay despidos ni renuncias, sino que un empleado deja un puesto para ocupar otro. Puede tratarse de un cambio temporal o permanente, o bien de una medida de prevención de riesgos físicos o mentales. (Castillero Mimenza, 2018). Este tipo de rotación contempla mayores aspectos positivos que las más adelante tratadas porque dentro de este tipo, se encuentran los ascensos, los cambios temporales producto de sucesos inesperados que llevan a tomar medidas inmediatas, lo que permite identificar dentro del equipo de trabajo unas competencias diversas de trabajo colaborativo, donde no se especializa en una sola tarea sino que el equipo tiende a ser multiskill, ya si el caso es como medida preventiva ante riesgos físicos y mentales, refleja por parte de la compañía el compromiso por el bienestar de los colaboradores

Rotación externa: Incluye toda aquella rotación en la que un empleado sale de la empresa o bien entra en ella, con lo que se produce una separación entre esta y el empleado o una integración de un nuevo empleado con la empresa. Puede ser voluntaria o involuntaria (Castillero Mimenza, 2018).

Rotación voluntaria, como su nombre lo indica el colaborador voluntariamente toma la decisión de renunciar al puesto de trabajo que viene desempeñando, este tipo de rotación es la que puede impactar significativamente los indicadores de gestión de personal, porque son muchas las variables que pueden influir en esta decisión, para nombrar algunas se tiene un mal clima laboral, insatisfacción con la actividad desarrollada, desvalorización del trabajo, condiciones de trabajo inseguras e insatisfacción salarial.

Rotación involuntaria: “la empresa decide prescindir de los servicios de un empleado, independientemente de la voluntad de este. Dicho de otro modo, es un despido o un cambio de puesto, sea porque el empleado no cumple las características deseadas por la empresa” (Castillero Mimenza, 2018). Este tipo de rotación se encuentra normalmente antecedida por una evaluación del impacto que esto puede traer a la fuerza laboral y un conjunto de procedimientos que hacen que esta decisión no vaya contraria a la normatividad y a los derechos de colaborador.

“La tasa de rotación de personal puede ser un indicador importante en la estabilidad del personal” (Medina, Repositorio Universidad libertadores , 2016, pág. 5) y de su satisfacción laboral y es independiente del tamaño y la naturaleza de las actividades que desarrolle la empresa, por lo que resulta un factor interno con variables externas que influyen representativamente.

Por otra parte, estudios universitarios como el desarrollado por Cubillos Carlos, Reyes María Alejandra y Londoño María Trinidad, mencionan que la rotación de personal tiene gran relación con la adhesión de los colaboradores a la cultura organizacional, donde resulta fundamental la fidelización, puesto que el impacto que tiene para la imagen que se genera de la organización unos niveles bajos de esta

Chiavenato plantea en su tesis que la salida de personas de sus puestos de trabajo hace necesario compensarlas mediante el aumento de entradas con el objetivo de mantener un nivel óptimo del elemento humano para que opere el sistema, lo que implica que es necesario el ingreso de personal nuevo, lo que es contrario a lo planteado anteriormente por Cubillos Carlos, Reyes María Alejandra y Londoño María Trinidad, que mencionan la importancia de la adhesión a la cultura organizacional y la fidelización a la empresa como factor significativo en los niveles bajos de rotación de personal, formándose un ciclo que indica que entre mayor sea la rotación, mayor personal nuevo ingresará y menor fidelización tendrá por lo que los niveles de rotación de personal tenga una tendencia creciente, hasta que no se logre una estabilización del personal. Es importante mencionar que estos no son los únicos factores que influyen por lo que alcanzar este punto de equilibrio no depende exclusivamente de la adhesión a la cultura organizacional y la fidelización a esta.

La rotación de personal debe ser entendida como un efecto de factores internos y externos de la organización que influyen en las actitudes y en el comportamiento de las personas.

A partir de lo anterior es importante considerar que el tiempo invertido en capacitación y apropiación de las políticas de la empresa, implica un valor cuantitativo, adicional se menciona que “la curva de aprendizaje no tiene un tiempo determinado en el cual finalice puede llegar a tardar varias semanas o incluso meses dependiendo de la complejidad de las funciones del cargo, mientras esto ocurre, directamente se va a ver afectada la productividad de la empresa sin importar en el sector que se desenvuelva” (Liseth, 2019)

La curva de aprendizaje mencionada anteriormente no aplica solo en el caso de las funciones inherentes al cargo, es también importante aquellos conocimientos de la estructura organizacional como son políticas, procesos y procedimientos, así como la identificación de los sistemas integrados de gestión y el rol que cada colaborador desarrolla dentro de ellos sea activo o pasivo.

“Pero cabe destacar que este flujo de empleados no necesariamente es un efecto negativo, debido a que si la rotación es muy baja, produce el estancamiento o envejecimiento del personal de la organización”, (Cabrera Pantini, Ledezma Elizondo, & Rivera Herrera , 2011), estos autores exponen también el impacto negativo que puede tener para una organización niveles bajos de rotación, hasta el momento el enfoque se había basado en aquellos aspectos negativos que traía este fenómeno, pero con la incursión de este concepto vale la pena analizar que aspectos positivos se pueden traer de este y como se potencializan para la mejora continua, teniendo en cuenta que la problemática expuesta no desaparecerá simplemente puede ser controlada y potencializada.

Si bien la rotación impacta significativamente los entornos laborales, darle una connotación de positiva o negativa es muy apresurado, sin antes entender las causas por las cuales se presenta. En algunos casos y especialmente si se está hablando de una rotación interna tiende a ser el reflejo de buenas prácticas de motivación al personal si se trata de ascensos y si es por otros motivos como reubicaciones laborales tomadas como medidas preventivas, muestra el compromiso de las empresas por preservar la integridad de sus colaboradores

Accidentalidad

El ser humano se encuentra expuesto continuamente en el desarrollo de sus actividades a riesgos de incidentes, accidentes o enfermedades que pueden comprometer en alto grado su capacidad laboral y bienestar. Esta preocupación ha escalado hasta los entes gubernamentales quienes han establecido, diversas normas que comprometen a las empresas a generar un sistema de gestión que garantice el bienestar e integridad de sus colaboradores, el cual en Colombia desde el año 2015, por medio del decreto 1072 del Ministerio de trabajo, fue nombrado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual no solo establece unos parámetros para el desarrollo de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, sino que también establece

unos lineamientos para su funcionamiento enfocados en la protección y bienestar de los colaboradores en todas las empresas de los diversos sectores del territorio nacional.

“No existe una única causa que produzca un accidente o enfermedad, ya que existen numerosos factores de riesgo que en conjunto pueden terminar ocasionando un daño a los trabajadores” (Arce Garcia, 2017). Dentro de los factores que pueden incidir en la materialización de un accidente laboral se pueden encontrar según Arce García los siguientes:

Agentes materiales: relacionados con herramientas, instalaciones, máquinas, sustancias peligrosas

Agentes ambientales: relacionados con el entorno en el que se desarrolla la tarea, la iluminación, el ruido, las vibraciones, entre otros

Agentes relacionados con la organización: aquí se encuentran todos aquellos que constituyen el sistema de comunicación, los métodos y procedimientos, es importante en este agente relacionar la carga mental a la que se ve expuesto el colaborador

Apropiación de la tarea: que indica el nivel de competencias y conocimientos que tiene el colaborador para desempeñar sus funciones correctamente y sin ponerse o poner en riesgo su equipo de trabajo

“Según datos de la OMS (Organización Mundial de la Salud) en el mundo se presentan cada año 120 millones de accidentes laborales, 200.000 muertes y 1 millón de personas con incapacidad permanente, considerando que existe un alto subregistro en los países en desarrollo” (Duque, 2020).

Nicolas Andrés Duque en el mismo artículo plantea que la accidentalidad laboral no se limita únicamente a las estadísticas y costos, sino a las posibles acciones que se deben desarrollar para prevenirlos y es allí donde surge la seguridad y salud en el trabajo, como ese conjunto sistémico de acciones que permiten la prevención de enfermedades, accidentes e incidentes en el ámbito laboral y es allí donde yace la relación entre la importancia de la seguridad y Salud en el trabajo como un componente fundamental en el proceso motivacional que genera estabilidad, debido a que el hecho de reconocer que en el entorno laboral existen medios y recursos que favorecen el bienestar e integridad, que se enfocan en la disminución o eliminación de enfermedades,

accidentes e incidentes, le permiten encontrar al individuo en su entorno laboral, un medio seguro para realizarse lo que lleva generar mayor estabilidad y una disminución en la rotación.

Seguridad y salud laboral

Cuando se habla de incidentalidad y accidentalidad laboral, intrínsecamente se está mencionando un tema de seguridad laboral, que el gobierno nacional, lo ha definido como: “la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”. (Gobierno Nacional, 2016). Si bien este concepto es relativamente actual, la seguridad en el ámbito laboral ha sido un tema de estudio de académicos de diversas épocas de la historia ,quienes han planteado teorías entorno a ello, suministrando fundamentos conceptuales que permitan la profundización y desarrollo de nuevas investigaciones, Aristóteles, Plinio el viejo y hasta Hipócrates, se cuestionaban temas relacionados con la seguridad y salud en el desarrollo de las actividades cotidianas, pero fue en 1700 d.C que el médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado como el fundador de la Medicina del Trabajo, “escribió un libro sobre enfermedades ocupacionales y la higiene industrial, denominado *De Morbis Artificum Diatriba* (las enfermedades de los trabajadores)” (Arias, 2014), donde en cada capítulo mencionaba las enfermedades y su relación con las actividades laborales, describiendo las áreas de trabajo, las enfermedades y proponiendo métodos curativos para ellas. Siendo el pionero en plantear que a las preguntas enmarcadas en la lista de Hipócrates se añadiera preguntar la ocupación a los pacientes.

Pero fue a inicio del siglo XX que el interés por el trabajo toma protagonismo y adquiere una connotación de realización personal, que implica una perspectiva global de todo lo que el trabajo enmarca, siendo la seguridad y salud en el trabajo una de sus principales vertientes y resultando una de las necesidades primordiales del ser humano.

En el año de 1961, en Estados Unidos surge oficialmente la psicología Humanista, llamada tercera fuerza psicológica y con ella los postulados de Abraham Maslow adquieren gran valor para los estudios realizados en esta corriente de la psicología.

Maslow en su obra “Una teoría sobre la motivación humana de 1943, 1954, desarrolló un modelo o teoría de la jerarquía de necesidades que ha tenido una amplia repercusión en la teoría y la práctica de las organizaciones” (Astor, 2008), “Abraham Maslow estableció la llamada pirámide de necesidades, teoría, según la cual la satisfacción de estas se encuentra en un nivel determinado, así pues, las ubica en un principio de cinco niveles y las clasificó por orden de importancia” (Pardo, 2014) , donde las necesidades superiores no surgen hasta que no se cubren necesidades de niveles inferiores



Imagen 1 (Batista, 2017)

En el segundo nivel de la pirámide, Maslow ubicó las necesidades de seguridad, orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección, dándoles el segundo grado de la pirámide, según Pedro Fenollar Quereda en su tesis doctoral, estas necesidades “son las más comunes entre la humanidad, mucho más que los deseos o las conductas superficiales, siendo su no satisfacción causa de enfermedad” (Quereda, 2003). Por lo cual no solo resultan un factor motivacional (más adelante abordado en este marco teórico), sino también un factor determinante del bienestar laboral.

“La salud y el trabajo están íntimamente ligados dentro de ese ámbito social, ya que el trabajo supone una parte importante en la vida de las personas, y por lo tanto lo que afecte al trabajo incidirá plenamente en la salud, al igual que lo que afecte a la salud lo hará sobre el trabajo” (Arce Garcia, 2017). El trabajo puede tomar una connotación negativa cuando no cuenta

con las condiciones adecuadas y los medios no garantizan el bienestar e integridad de los colaboradores

Eijy Toyoda (presidente honorario de Toyota Motor) menciona que “El trabajo seguro es la puerta de todos los trabajos, pasemos todos a través de ésta puerta”, indicando que optar por la seguridad resulta ser la estrategia más eficaz para mantenerse vigente en el mundo laboral.

Las organizaciones son un sistema que cuentan con un conjunto de elementos interrelacionados para el cumplimiento de un objetivo planteado. Estos elementos que se relacionan dentro de la organización se denominan procesos y son la base para la gestión (Viloria, 2011)

La Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST) es un componente fundamental de la gestión en las organizaciones, dado que estas deben atender a los nuevos procesos de salud-enfermedad que enfrenta la población trabajador, para poder obtener resultados en SST se requiere su gestión eficaz dentro de las organizaciones; en este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como institución con carácter tripartito, responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo y cuya actividad misional es emprender acciones en pro de la promoción de la SST y la prevención de los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo ha reconocido que la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite garantizar los principios fundamentales , puesto que es un conjunto de herramientas con un orden lógico pero a la vez flexibles, dado que requieren adaptarse al tamaño y a la actividad de la organización, (Rojas, Universidad externado de Colombia, 2016)

En comparación con lo anterior, el estudio de Yorio, Willmer y Moore (2015) indica que el SG-SST, tiene como fin establecer y lograr metas y objetivos de la organización , lo que sustentó el estudio realizado por Haslam, O’Hara, Kazi, Twumasi y Haslam (2016), en el que se demostró que las organizaciones que adoptan un enfoque proactivo de GSST reportan mayores márgenes de beneficios, tasas más bajas de accidentes, mayor satisfacción de los trabajadores y la percepción del clima de seguridad es positiva.

En el caso específico del SG-SST, es necesario que los colaboradores dentro de las organizaciones sean conscientes de su rol, de la implicación que tienen sus acciones dentro del

cuidado y la protección propia y de su entorno, así como también el conocimiento de los procedimientos de trabajo seguro.

El conocimiento de las políticas de Seguridad y salud en el trabajo permite a los colaboradores actuar de una manera consciente respecto a su protección y bienestar, lo que permite reconocer las condiciones seguras e inseguras a las que se expone y los actos inseguros que puede evitar, evidenciando una disminución en las tasas de accidentalidad e incidentalidad y permitiendo que el SG-SST sea estable, puesto que al tener claras las políticas y su responsabilidad dentro del Sistema, hay mayor probabilidad de que se actúe consecuente a este, alcanzando los objetivos de seguridad, bienestar e integridad.

Hipótesis

“Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado” (Sampieri, 2014). Las hipótesis se derivan del planteamiento del problema y son las guías de estudio, proporcionan las explicaciones en una investigación y apoyan la prueba de Teorías, refiriéndose a una situación real, con variables precisas y concretas, las cuales han sido definidas conceptualmente

La hipótesis puede ser de investigación, donde describen un valor o dato pronosticado, pueden ser nulas, alternativas o estadísticas, todas ellas permitiendo formular un alcance de estudio exploratorio, correlacional, descriptivo o explicativo.

A partir de lo anterior, la hipótesis planteada para esta investigación será:

Existe una relación directa entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca

Hipótesis nula: “son, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, sólo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación”. (Sampieri, 2014). La hipótesis nula de esta investigación es:

No existe una relación directa entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca

Diseño metodológico

En este punto del trabajo de investigación se articularán todos los elementos del proceso investigativo, con el fin de generar una estructura en el reporte de investigación que permita encontrar la sincronía entre la estrategia teórico-metodológica y la consistencia interna de la investigación, vinculando todas las etapas del proceso investigativo, con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación

Dentro del desarrollo metodológico de esta investigación cabe resaltar tres espacios importantes que darán paso a la solución de la pregunta de investigación. En primera instancia se encuentra la identificación y descripción del problema, seguido por la recopilación de información bibliográfica que dio el soporte conceptual, para finalmente llegar al diseño metodológico donde se identifica el tipo de estudio, participantes, la forma como se recopilara la información, instrumentos análisis y categorización

Dentro de este proceso se establecen unas condiciones de participación en las cuales se determina que este estudio investigativo es con fines académicos, que no pretende dar un resultado particular sino un resultado final, cuyas conclusiones y recomendaciones serán presentadas a la alta dirección del proyecto con el fin de generar una inquietud por proponer planes de acción que contribuyan al proceso de mejoramiento continuo.

Tipo y Diseño del Estudio

Para alcanzar el propósito de esta investigación se utilizará un tipo de estudio mixto, “combinando la perspectiva cuantitativa (cuanti) y cualitativa (cuali) en un mismo estudio, con el objetivo de darle profundidad al análisis” (Hamui Sutton, 2013), se utilizan diversas fuentes de información que se combinan de diversas maneras para sustentar análisis más comprensivos, acerca de la problemática educativa planteada. Este tipo de investigación va más allá de la suma de los datos cuantitativos y las variables cualitativas porque en el proceso de interfase, entre ellos se van subsanando las limitaciones de ambos, al mismo, permitiendo la visualización de un panorama más amplio que fortalece la validez de la interpretación de los resultados

La naturaleza de esta propuesta es identificada como cuantitativa y cualitativa, teniendo en cuenta que no solo va a brindar una interpretación de un fenómeno presente en un entorno

laboral, sino que permitirá la identificación de cifras y su incidencia en la resolución de la pregunta de investigación., tanto las cifras arrojadas, como el análisis de la información recopilada, formarán parte del todo de la investigación.

Los niveles de accidentalidad y de rotación de personal, serán representados en cifras que constituyen la variable cuantitativa, la variable cualitativa, será cubierta por la interpretación y análisis de los registros recopilados de las observaciones, entrevistas y encuestas aplicadas a la muestra seleccionada dentro del proyecto de telecontrol Cundinamarca El método Inductivo está basado en el razonamiento que “permite pasar de hechos particulares a los principios generales” (Hurtado León, 2007)., busca principalmente encontrar o inducir a conclusiones generales que sustenten una teoría, por medio de observaciones y análisis particulares, asociando conocimientos e informaciones aisladas.

Para este caso específico de estudio, este tipo de razonamiento permite una aproximación a la respuesta de la pregunta de investigación, puesto que se tiene una hipótesis, la cual requiere del análisis de situaciones particulares para encontrar si existe una relación o no entre ellas, que resultaría siendo el principio general, al cual se pretende llegar. Por tanto, la suma de los enunciados particulares va a permitir llegar a la respuesta general de la investigación

Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación son procesos e instrumentos utilizados para iniciar un determinado estudio, es a partir de las técnicas que se puede llegar al objetivo principal de la investigación, adquirir nuevos conocimientos

La elección de la técnica depende fundamentalmente del problema que de desea abarcar y los objetivos determinados al inicio de la investigación, así como el alcance y los resultados esperados.

Para esta investigación se propone la aplicación de tres técnicas

1. **Observación:** por medio de esta se busca estudiar el entorno en el que suceden los hechos que se quieren evaluar y analizar. A partir de la observación se pueden tener datos relevantes a la hora de realizar el análisis de las variables cuantitativas y cualitativas, en esta observación, se aplicará una observación estructurada o sistemática, donde el investigador es no participante, pero se encuentra en sitio

recopilando la información necesaria para estudiar y generar los respectivos análisis, haciendo uso de tablas para organizar la información generada de la observación, como recurso auxiliar se cuenta con fotografías.

2. **Entrevista:** Es una interacción entre el investigador y la persona, se busca recopilar información precisa del tema de estudio, principalmente la entrevista se le aplica a una persona entendida en la materia de investigación. En este caso particular la entrevista será aplicada a la dirección y coordinación HSEQ del proyecto, siendo estos cargos claves en la interpretación del fenómeno a estudiar
3. **Encuestas:** por medio de preguntas dirigidas a un grupo de interés, denominado muestra o población, se pretende generar una interacción impersonal pero que busca un acercamiento con aquellas personas que tienen relación con el problema de investigación. Para esta investigación las encuestas serán aplicadas a una muestra significativa de la población del proyecto de Telecontrol Cundinamarca y por medio de unas preguntas, se pretende recopilar información de gran importancia para los fines de estudio.

Se hará uso de fuentes bibliográficas que van a permitir la profundización de conceptos y la comparación de los planteado en sus estudios con lo identificado y posteriormente analizado.

Participantes

La población que se eligió para esta investigación son los colaboradores operativos del proyecto de Telecontrol Cundinamarca de la contratista AENCO SAS para Enel Codensa, con sede en el Municipio de Ubaté Cundinamarca. Para los fines de esta investigación se tomará para la observación y encuestas el 75% de la población que equivale a 30 colaboradores operativos que desempeñan los cargos de: Operarios de línea energizada, operarios de línea des energizada, líder de cuadrilla energizada, supervisores, integradores, aparejadores, coordinador HSEQ, supervisor de SSL . En el caso de las entrevistas se tomarán dos cargos estratégicos de esta investigación que son: el director del proyecto y el coordinador HSEQ, responsable del sistema de SGSSL.

Recolección de los datos

En este punto de la investigación se optó por desarrollar en 4 fases el proceso de recolección de los datos, donde

Primero: la identificación de las variables descritas en el planteamiento del problema, mediante la observación directa, que permite identificar aspectos claves, que soportarán el resultado de los resultados obtenidos en las siguientes técnicas, en este punto ya se ha generado un tema de interés y se ha planteado una pregunta la cual se desarrollara a partir de una problemática específica y real.

Segundo: el análisis de las variables por medio de la observación y la aplicación de los instrumentos de encuesta y entrevista directa, donde se desarrolla una encuesta que consta de 10 preguntas semiabiertas y abiertas, la cual será aplicada a 30 personas lo que corresponde al 75% de la población, las encuestas son anónimas, los datos personales que se solicitan hacen referencia a la edad y cargo, con el fin de identificar percepciones y agruparlas de acuerdo a las variables de interés, en este caso rango de edad y cargos. La entrevista será aplicada solamente a dos personas de la muestra seleccionada, ellos serán la dirección del proyecto y el coordinador HSEQ, quien es el responsable del SGSST, esto se hará con el fin de obtener información puntual respecto a las variables a investigar, igualmente los resultados serán presentados generalmente sin especificar persona, simplemente generando un informe respecto a los temas de estudio.

Tercero: identificación de la relación de las variables entre sí, mediante el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos En este punto de la investigación el autor desarrolla un análisis de las variables investigadas, mediante la articulación de los conceptos y los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, se pretende generar un informe objetivo frente a la pregunta de investigación, pero que genere unas conclusiones y recomendaciones que permitan impactar positivamente el entorno investigado

Cuarto: documentación de los hallazgos identificados como resultado del análisis y las conclusiones generadas por estos hallazgos. Finalmente, en este punto se genera un resultado después del análisis de la información, en el cual se da respuesta a la pregunta de investigación y se pueden generar las conclusiones y recomendaciones propias para ser transmitidas y generar un

espacio de mejoramiento continuo, ya en este momento de la investigación, el investigador puede determinar si la hipótesis planteada es afirmativa o si por el contrario los resultados no corresponden a la confirmación de la hipótesis, para este fin se deja plasmado y como resultado final se puede considerar la profundización en los conceptos y planteamientos para validar la hipótesis o finalmente rechazarla.

Instrumentos

Los instrumentos aplicados constan de:

Consentimiento informado: que es la aceptación del personal a participar en el proceso investigativo, donde por medio de la firma autoriza la participación y permite que la información suministrada en el proceso sea tratada para el análisis de los resultados obtenidos

Perfil sociodemográfico: Es el documento empleado para establecer el tamaño de la población y la muestra a tomar, permitió la identificación de aspectos importante como cargo, edad, genero, estado civil, entre otros

Encuesta: cuestionario de 10 preguntas entre ellas preguntas abiertas, semiabiertas y cerradas, estructuradas para identificar aspectos claves en la respuesta de la pregunta de investigación, este instrumento se aplica al 75% de la población que corresponde a 30 personas comprendidas por diversos cargos dentro del proyecto, sus resultados constituyen parte fundamental en el análisis de la información y posteriores conclusiones.

Entrevista: este instrumento será aplicado a dos personas de la muestra, el director del proyecto y el coordinador HSEQ, con previa autorización y busca establecer preguntas puntuales que lleven a respuestas que permitan profundizar y esclarecer los resultados obtenidos en la encuesta

Análisis

Para analizar las respuestas obtenidas se recurre a la tabulación de las encuestas, por medio de Excel, donde adicional se graficarán los resultados para una interpretación mas clara que permita un detalle de las respuestas y generar un orden en la información recolectada.

Categorización:

Con el fin de generar un análisis ordenado que permita detallar los resultados obtenidos. Se procedió a la categorización de la información entre: Categoría de variables cuantitativas y categoría de variables cualitativas. Dentro de las variables cuantitativas se encuentra el nivel de

accidentalidad y el indicador de rotación de personal del año 2019 y 2020, para el caso de las variables cualitativas se encuentran los resultados obtenidos a partir de las encuestas y entrevistas.

Fases del proceso

Para llegar al desarrollo metodológico de esta investigación fue necesario realizar una serie de actividades tanto conceptuales como procedimentales que permitieran generar una construcción encaminada a dar respuesta a la pregunta de investigación. A continuación, se relacionan aquellas actividades

- Identificación del tema a investigar
- Presentación de la idea
- Validación de la idea por parte del tutor
- Revisión de fuentes bibliográficas sobre el tema a tratar
- Desarrollo del planteamiento del problema
- Generación de la pregunta de investigación
- Identificación y definición de los objetivos de la investigación
- Elaboración del marco referencial
- Gestionar con la dirección del proyecto la participación del personal en el estudio
- Establecimiento de los tiempos con el director del proyecto, para el desarrollo de la recolección de la información
- Definición del marco metodológico
- Recolección de la información
- Tabulación y organización de la información recolectada
- Análisis de la información
- Conclusiones y recomendaciones
- Documentación de la investigación

Análisis de resultados

El análisis de los resultados configura una parte fundamental en el momento de dar un significado a los resultados obtenidos y la aproximación intelectual que existe a la solución del problema de investigación. Es en este punto que el investigador confronta los recursos bibliográficos e intelectuales con la realidad, permitiendo la afirmación de sus postulados o el rechazo de ellos.

Con el fin de lograr los objetivos planteados al inicio de esta investigación, se desarrolló una encuesta compuesta de 10 preguntas, la cual se aplicó a una muestra de 30 personas dando los siguientes resultados.

Observación

En este punto de la investigación se realizó una observación, con el fin de identificar rasgos importantes del entorno donde se pretende implementar, las entrevistas y encuestas. La observación permitió un acercamiento con el personal al que va dirigida la toma, se pretende contextualizar y tomar datos relevantes que serán soporte para los resultados obtenidos.

En esta observación se identificó que el personal en su mayoría tiene conocimiento de los procedimientos de trabajo seguro, los cuales pone en práctica en el momento de desarrollar sus labores. Sin embargo, no todos tienen las mismas competencias en este ámbito por lo que unos casos especialmente en aquellas personas que llevan menos de un año desempeñando la labor se les nota más inseguros a la hora de realizar las actividades y en la aplicación de los procedimientos, adicional a ellos la identificación de riesgos y peligros no es tan efectiva como en los casos de aquellos colaboradores que superan el año desarrollando la actividad.

Durante la observación se logró identificar que en el caso de un aparejador no tenía claro el procedimiento de levantamiento de cargas, por lo que un compañero con una trayectoria mayor debió indicarle de inmediato que estaba realizando una postura indebida. Esto dio lugar a un acercamiento por parte de la investigadora, quien indago el tiempo que tiene la persona desempeñando la labor a lo que la persona indicó que lleva 3 meses en el cargo anteriormente desarrollaba uno similar, pero que las exigencias en temas de seguridad no eran estrictas por lo que se tendía a obviar ciertos pasos fundamentales a la hora de desarrollar esta actividad

Análisis de resultados por preguntas

Para realizar el análisis de la información, es importante resaltar que esta encuesta se enfocó en tres temáticas fundamentales. La primera que buscaba datos relevantes sobre la rotación de personal, la segunda parte que pretendía identificar rasgos sobre la accidentalidad y a su vez el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral.

A continuación, se presentarán ordenadamente los registros de las encuestas realizadas con apuntes significativos de los resultados, los cuales se complementaron por las justificaciones brindadas por lo colaboradores a la hora de realizar el cuestionario. Inicialmente se podrá identificar una gráfica, seguida por una descripción de los hallazgos, los cuales en este momento con son conclusivos, pero generan aproximación a la respuesta de la pregunta de investigación

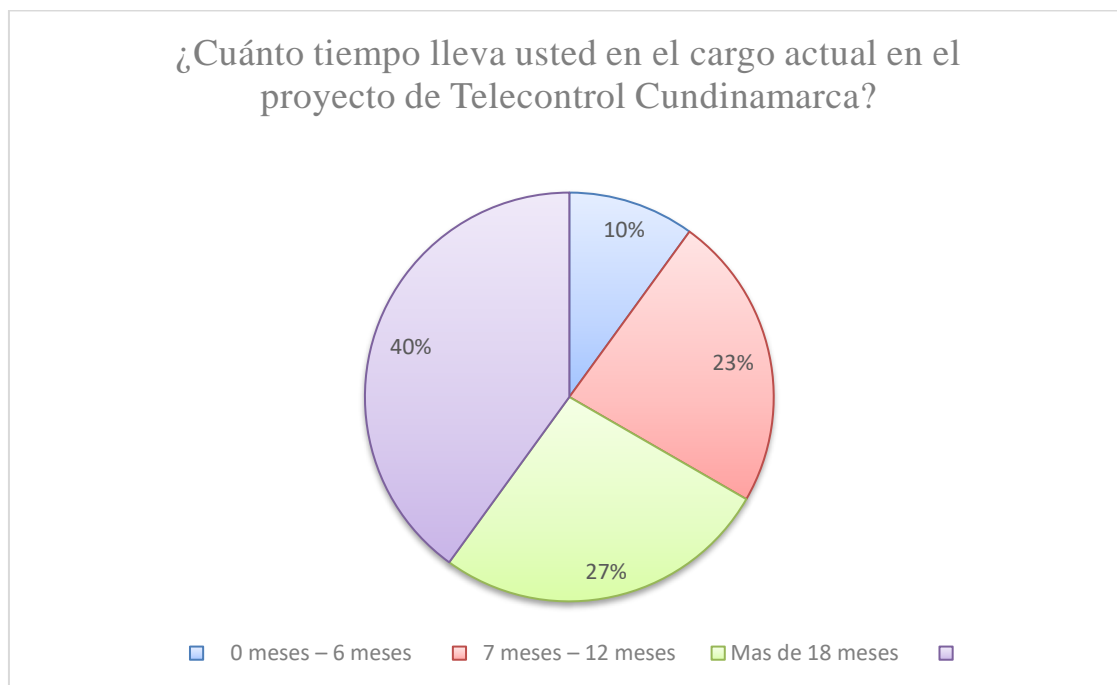


Gráfico 1 ¿Cuánto tiempo lleva usted en el cargo actual en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca?

En la anterior gráfica se puede identificar que el porcentaje mayor se concentra en las personas que llevan más de 18 meses laborando para el proyecto, seguido de aquellos que llevan de 13 meses a 18 meses, esto indica que un porcentaje significativo de la muestra lleva menos de

un año desempeñando sus funciones en el contrato, este dato permite una aproximación a una de las variables principales de la investigación, como lo es la rotación de personal, indicando que efectivamente si hay personas que son relativamente nuevas en la actividad, teniéndose en cuenta que este proyecto lleva tres años en ejecución ininterrumpida.

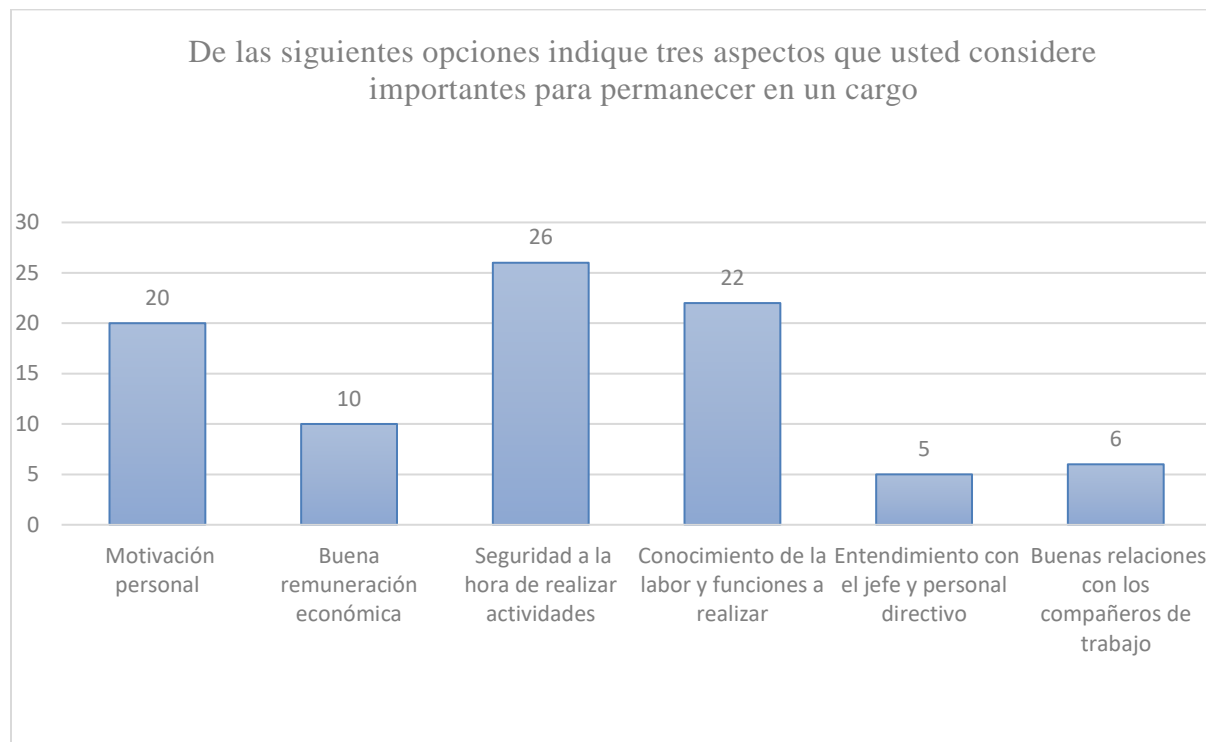


Gráfico 2 Aspectos que usted considere importantes para permanecer en un cargo

Esta pregunta pretende articular el concepto de rotación de personal con la satisfacción de las necesidades del ser humano, concepto mencionado en el marco teórico por medio de la pirámide de Maslow, donde se indicaban las necesidades de la personas, para este caso particular se hace especial énfasis en las necesidades de seguridad, donde el personal donde se indica que independiente del entorno, las personas siempre van a procurar su bienestar y la satisfacción de las necesidades, no lejos de este postulado se identificó por medio de la encuesta que la opción que mayor satisface las necesidades en este entorno de trabajo es la seguridad a la hora de realizar las actividades propias del proyecto, seguida por el conocimiento de la labor y las funciones a realizar.

Dentro de las respuestas más significativas se encuentra la motivación, la cual también se constituye como una de las principales opciones y por sorpresa la remuneración económica que se considera uno de los puntos más relevantes en el entorno laboral, para establecerse en un puesto de trabajo, tienen un bajo nivel de contestación, lo que nos da apuntes significativos relacionados con la accidentalidad.

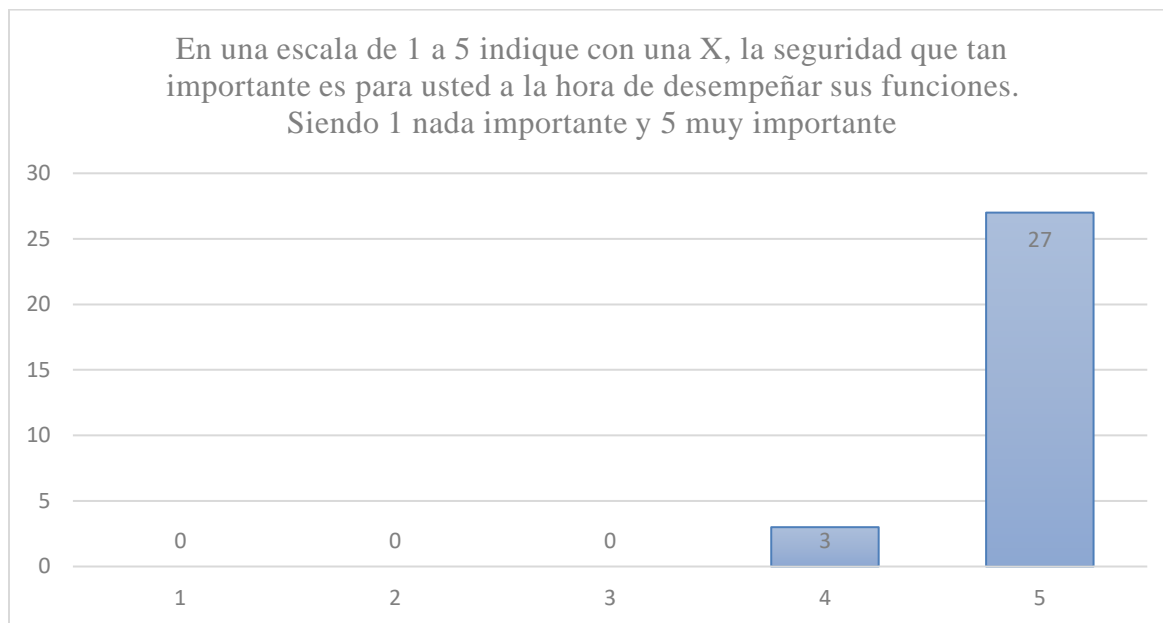


Gráfico 3, La seguridad que tan importante es para usted a la hora de desempeñar sus funciones.

Como se puede identificar en la gráfica el personal seleccionado en la muestra del proyecto de Telecontrol Cundinamarca, encuentra la seguridad a la hora de desempeñar sus funciones un aspecto muy importante, siendo este el 90% de las respuestas obtenidas y el 10% restante lo constituye una calificación de 4 que si bien, no es muy importante si se encuentra con un nivel de importancia alto, dejando en evidencia con esta segunda pregunta del cuestionario enfocada a la percepción de la seguridad, que es un tema muy significativo para los colaboradores

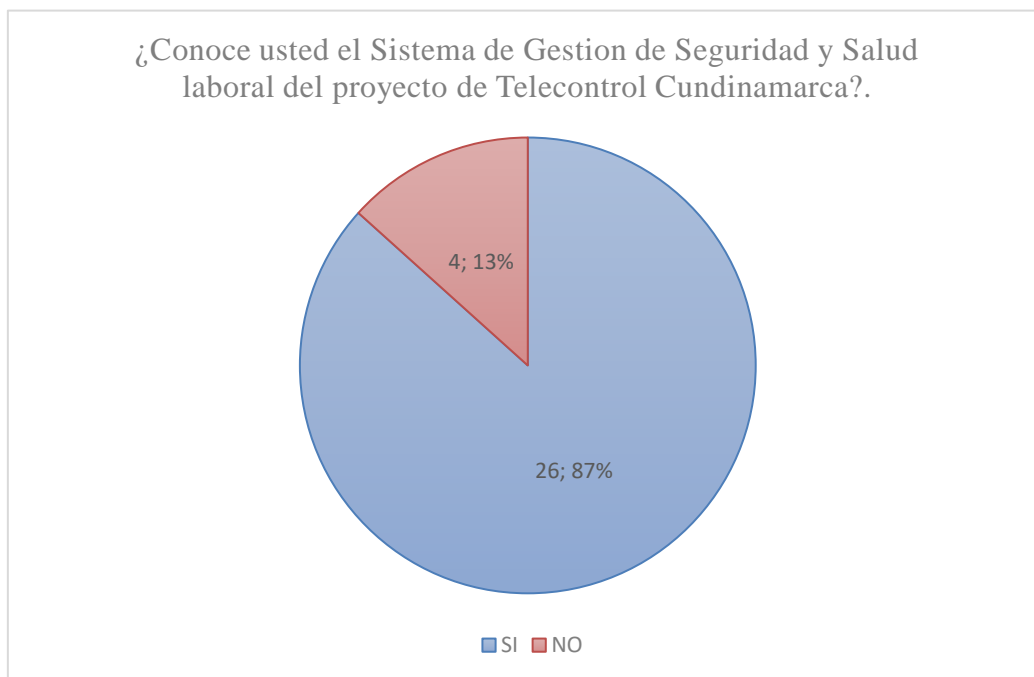


Gráfico 4 ¿Conoce usted el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral del proyecto de Telecontrol Cundinamarca?

Este resultado permite identificar que se cuenta con un sistema de Gestión de seguridad y salud laboral en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca y que el 87% del personal lo conoce a través de diversos medios, es importante destacar que de la muestra seleccionada, este porcentaje que indica si conocerlo responde al personal que lleva más de un año en el proyecto y que el 13% restante que indica no saber del Sistema de Seguridad y salud laboral responde al grupo de personas que llevan entre 0 y 8 meses.

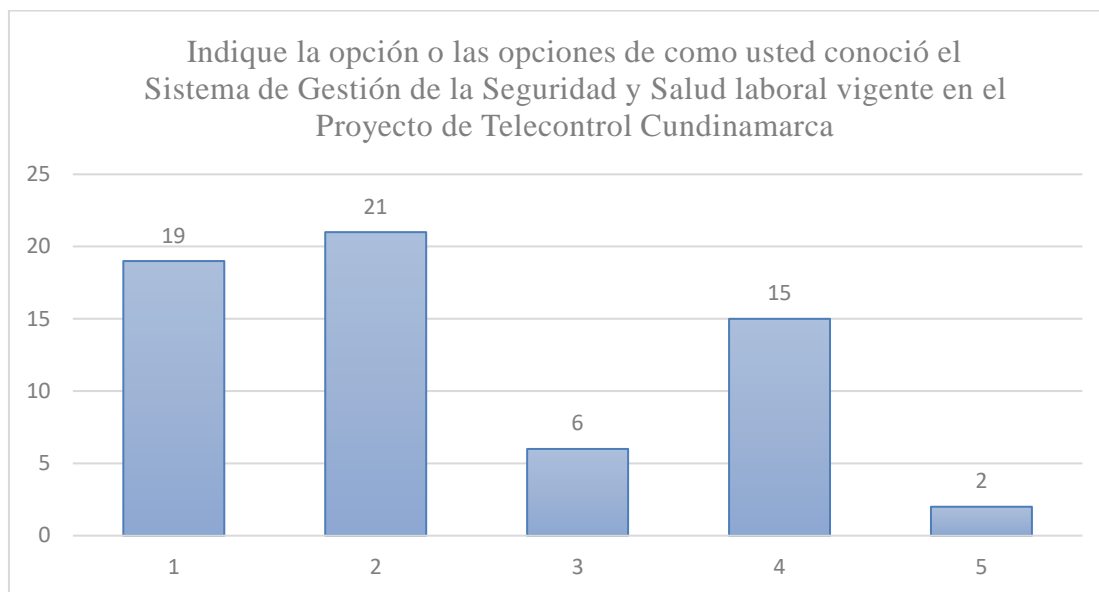


Gráfico 5 ¿cómo usted conoció el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral vigente en el Proyecto de Telecontrol Cundinamarca?

Principalmente el Sistema de gestión de Seguridad y salud laboral es socializado a través de las inducciones, capacitaciones y reinducciones, resulta importante resaltar que la encuesta permite identificar que existen unos espacios destinados para tal fin que proporcionan a los colaboradores conocimiento en materia de seguridad y que dan lugar a la integración del personal nuevo, para que conozca del proceso. Sin embargo, en dos casos se menciona no conocer del Sistema, lo que también es importante tener en cuenta porque es personal activo, que debe conocer los procesos y procedimientos de seguridad inmediatamente sea parte del equipo de labores operativas principalmente

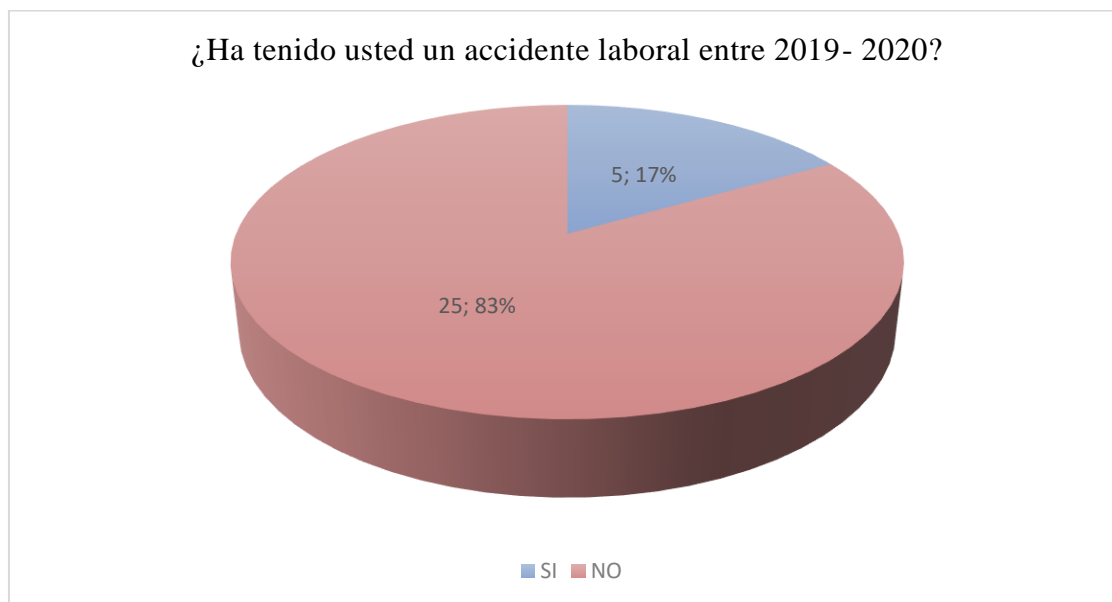


Gráfico 6 ¿Ha tenido usted un accidente laboral entre 2019- 2020?

Esta pregunta enfocada principalmente a la accidentalidad arroja un 83% de respuesta negativa, es decir que indica que no ha presentado accidentes en los últimos meses comprendidos por finales del año 2019 y corrido de 2020. Sin embargo, en una muestra de esta magnitud que se presente un porcentaje de accidentalidad de 17% vale la pena que sea evaluado, puesto que se está hablando de una actividad de alto riesgo, cuyas consecuencias van desde la incapacidad laboral temporal hasta la incapacidad permanente y la muerte, lo que merece ser evaluado y tenido en cuenta en lo siguiente de esta investigación.

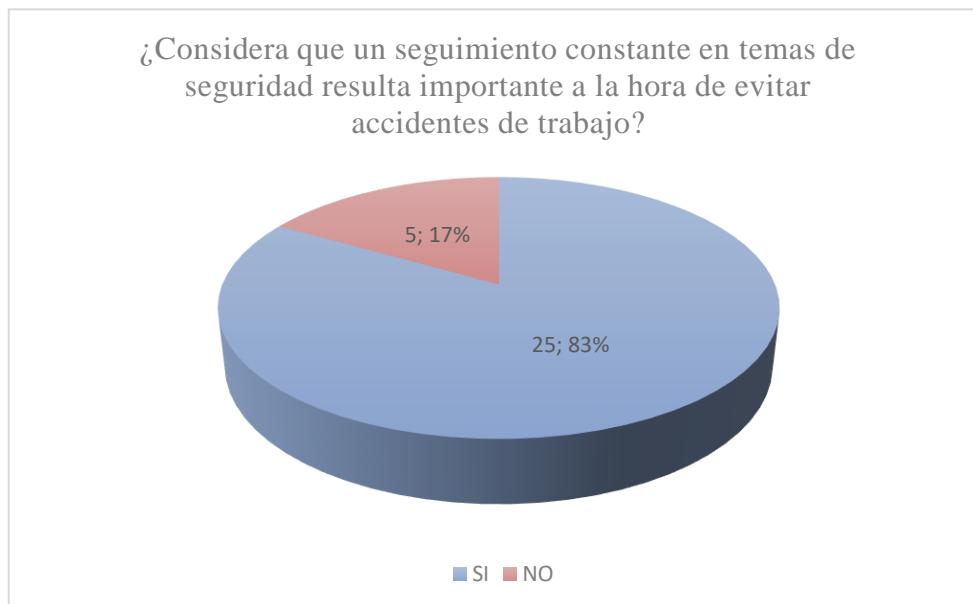


Gráfico 7 Cuanto tiempo lleva usted en el cargo actual en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca

El 83% de la muestra indica positivo un acercamiento de supervisión en temas de seguridad, se menciona desde la justificación de la pregunta en su mayoría que este tipo de acercamientos fortalecen y profundizan en el conocimiento de los procedimientos de trabajo seguro y en la identificación de riesgos y peligros, teniéndose en cuenta que por la naturaleza de las actividades son de alto riesgo y el conocimiento de los riesgos y peligros a los que se ven expuestos resulta un mecanismo de prevención

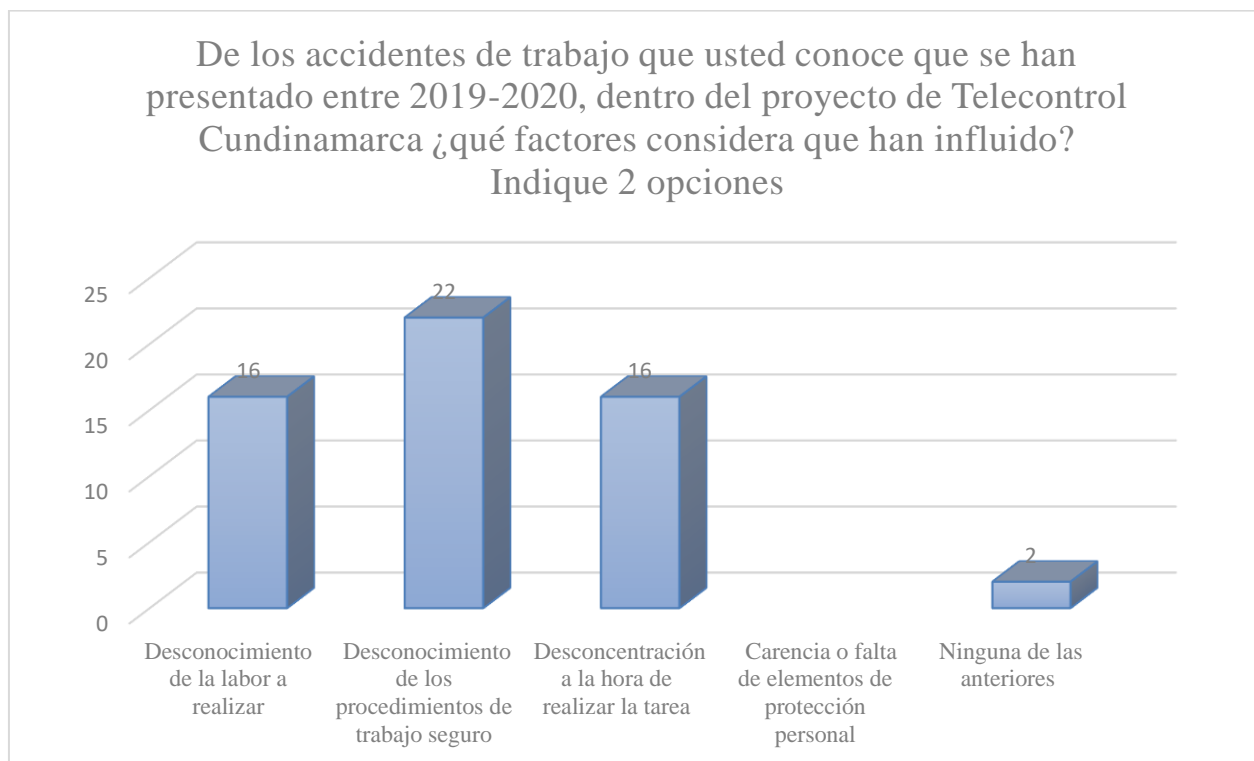


Gráfico 8 Percepción de factores que influyen en la accidentalidad

Teniendo en cuenta un antecedente presentado en el planteamiento del problema, como lo es la accidentalidad y con el fin de indagar sobre esta variable surge la necesidad de conocer la percepción que tienen los colaboradores frente a los hechos sucedidos y que desde la realidad se pueda evaluar qué aspectos han influido y si estos tienen relación con la pregunta y fin de esta investigación. A partir de los datos recopilados hay tres respuestas que dan indicios importantes la primera indica que el desconocimiento de los procedimientos de trabajo seguro ha influido en la accidentalidad, seguido de este postulado surge el desconocimiento de la labor realizada y a la par de este la de concentración a la hora de realizar la tarea.

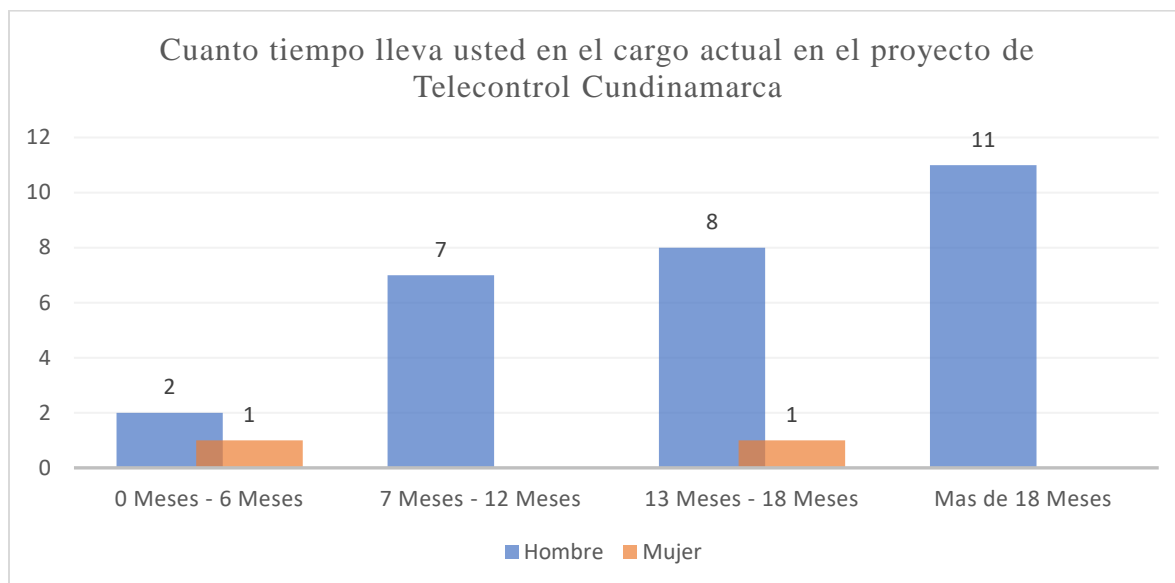


Gráfico 9 Cuanto tiempo lleva usted en el cargo actual en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca

Como se puede analizar en el gráfico anterior la población femenina además de ser menor, lleva un tiempo en el proyecto inferior a la totalidad del contrato, donde se puede considerar que el tiempo de participación de las mujeres encuestadas es inferior a 18 meses. El resultado de que la participación masculina sea mayor radica en la naturaleza de las actividades a realizar que implican mano de obra masculina en su mayoría, los cargos ocupados por mujeres son administrativos. En este caso los cargos encuestados femeninos fueron la Coordinación HSEQ y la auxiliar administrativa.

Índice de Rotación de personal últimos 3 años

Para el cálculo de la rotación de personal se hizo uso de la siguiente fórmula que arrojó como resultado el índice de rotación de personal, de esta manera se hizo un calculo semestral durante los dos últimos años para poder analizar el comportamiento de la variable a investigar

$$\text{Índice de Rotación de Personal} = \frac{\text{Número de personas que salen del proyecto por año}}{\text{Promedio de empleados del proyecto por año}} * 100$$

Ecuación Índice de Rotación de Personal

Los resultados obtenidos del índice de Rotación de personal de los últimos tres años arrojan que el año que mayor rotación de personal ha tenido es el año 2020 con un índice de 17,5%, seguido por el año 2018 con 11,43% y finalmente el 2019 con 10,25%

Datos	2018	2019	2020
N° personas que salen por semestre	35	40	40
Promedio de empleados del proyecto por semestre	4	7	6
Índice de rotación de Personal	11,43%	17,5%	15%

Gráfico 10 Histórico de Rotación de Personal

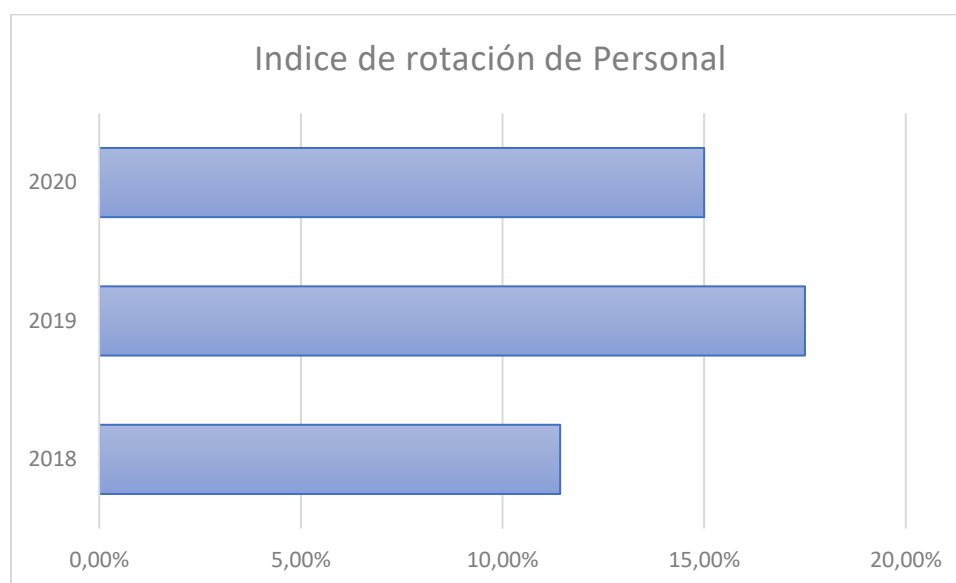


Gráfico 11 Índice de Rotación de Personal

Histórico de los niveles de accidentalidad

En esta parte de la investigación se presentará una relación de los accidentes ocurridos en los últimos 3 años, permitiendo visualizar de una manera sencilla los datos de la variable investigada, de esta manera facilitando al lector la interpretación de los datos en conjunto

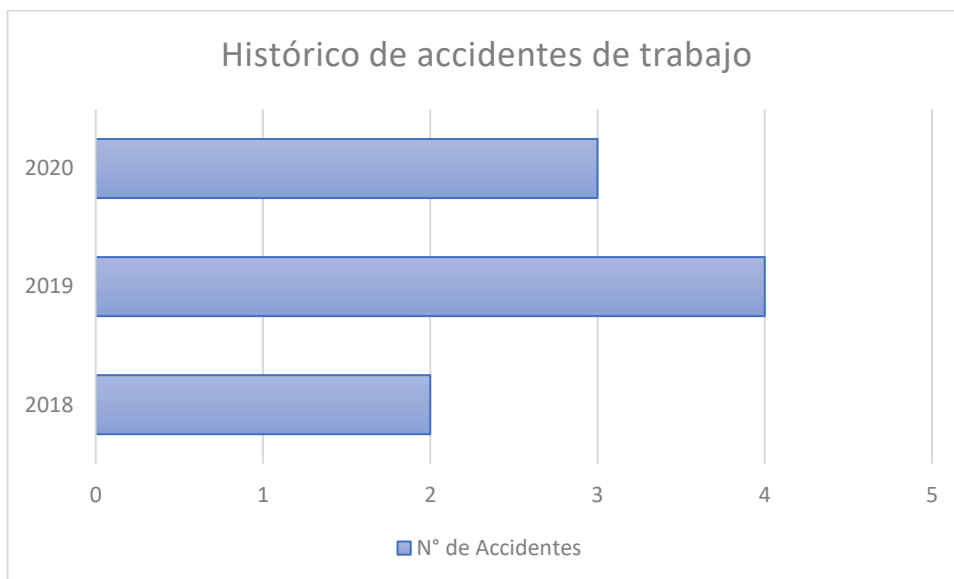


Gráfico 12 Histórico de accidentes

Como se puede evidenciar en el gráfico anterior el año que mayor accidentalidad presentó fue el año 2019, con un total de 4 eventos, seguido por el año 2020 con un total de 3 eventos y el año 2018 con 2 eventos.

Si se realiza una comparación entre el gráfico 11 de índice de rotación de personal y el gráfico 12 de histórico de accidentes, los dos evaluados en los mismos periodos de tiempo, se puede evidenciar que el comportamiento es similar en ambos, en los años que mayor rotación y accidentalidad se ha reportado han sido en el año 2019

Análisis de las entrevistas

Las entrevistas fueron aplicadas a la dirección del proyecto y a la coordinación HSEQ, el criterio que se empleó para aplicar esta técnica a estos dos cargos, fue la necesidad de establecer un acercamiento que permitiera identificar la percepción que se tiene desde la dirección sobre la rotación de personal y la accidentalidad, especialmente la coordinación HSEQ como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral, va suministrar material importante para la interpretación de los hallazgos obtenidos hasta el momento, realizando una aproximación a la respuesta de la pregunta de investigación.

A continuación, se van a describir las respuestas obtenidas en las entrevistas

Dirección del proyecto	
Pregunta	Respuesta
¿Considera usted que existe una relación entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad del proyecto?	<p>Considero que tiene una incidencia importante, porque no es lo mismo el desempeño de una persona que cuenta con la experiencia, que conoce los procedimientos de trabajo seguro y los ha aplicado, a aquel que está iniciando, adicional entre más tiempo usted lleve mayor apropiación tiene de todos aquellos conceptos, no quiere decir que el personal nuevo no pueda adquirir las competencias, nosotros hemos tenido personas nuevas que se han adaptado de inmediato al trabajo, pero en la mayoría de los casos los accidentes que hemos reportado se deben a fallas y errores en la aplicación de los procedimientos y cuando vamos a indagar la respuesta en la mayoría de los casos es no tenía claro que se desarrollaba de esa manera. Estas actividades implican una destreza que se va adquiriendo en gran medida por la experiencia</p>
¿Cuáles considera usted que son las causas principales por las que se genera una rotación de personal significativa?	<p>En la mayoría de los casos cuando indagamos, es nuevas oportunidades de empleo, la mayoría del personal operativo se está preparando y busca oportunidades que se ajusten a aquello en lo que está estudiando, es decir si es auxiliar técnico busca ser técnico de inspecciones, otra de las causas es que hay personas que no se adaptan al ritmo de trabajo que se maneja, creo que deberíamos indagar un poco más</p>
¿Respecto a la rotación de la coordinación HSEQ, que impacto considera que ha tenido en las situaciones de accidentalidad?	<p>No podría decir que esto afecta directamente porque no lo había visto antes de esta manera, pero sí creo que tiene implicación, inicialmente porque resulta un poco difícil encontrar un perfil que se ajuste a esta responsabilidad, nosotros manejamos un riesgo alto y debemos buscar personal que conozca de estos temas, que sepa que manejo se le dan a estos riesgos y adicional que tenga empatía para el trabajo con el personal operativo que a veces resulta complejo el acercamiento y más en un tema que requiere estricto cumplimiento si lo que se quieren evitar son accidentes, esto toma tiempo y en estos temas de seguridad no nos podemos dar el lujo de descuidar el sistema por dos razones primero por la salud y el bienestar de los colaboradores y segundo porque constantemente el cliente está evaluando . Es por ello que en el último año hemos tenido una doble rotación en este cargo, la premura por no descuidar esta área ha llevado a que la selección no sea lo suficiente efectiva</p>

Tabla 1 Encuesta dirección del proyecto

Coordinador HSEQ	
Pregunta	Respuesta
¿Considera usted que existe una relación entre la rotación de personal y los niveles de accidentalidad del proyecto?	Si considero que tiene relación y más en este tipo de contratos donde la experiencia, la experticia en el desarrollo de las actividades hace que cada día sean más seguros, normalmente cuando una persona se va debemos reemplazarla inmediatamente por alguien nuevo que debe de inmediato iniciar labores, por lo que no cuenta con todo el tiempo para apropiarse de todo
¿Cuales considera usted que son las causas principales por las que se genera una rotación de personal significativa?	Hay varias, la primera es la búsqueda de oportunidades de crecimiento, cercanía con la familia, ya que la mayoría de las personas que trabajan en este contrato no son de este sector
¿Cómo fue el proceso de adaptación al cargo de coordinador HSEQ después de la doble rotación en el último año?	Inicialmente fue un poco complejo porque no conocía la totalidad de las actividades que se hacen y pues es difícil intervenir sin conocer a profundidad, la adaptación y lograr que se generará una sincronía para el trabajo fue quizás uno de los aspectos que mayor dificultad me causó porque ya había hacia poco ingresado una persona y se había ido y como tal el proceso estaba presentando vacíos porque la persona no alcanzó en el periodo a dejar todo al día, entonces entre la curva de aprendizaje y las necesidades inmediatas que tiene el proyecto en cuestiones de seguridad si en algunos momentos no permiten una actuación tan eficiente y oportuna

Tabla 2 Entrevista Coordinador HSEQ

Conclusiones

Para determinar la relación que tiene la rotación de personal con los niveles de accidentalidad del proyecto de Telecontrol Cundinamarca, es importante tener en cuenta que:

Son muchos los factores tanto internos como externos que influyen en la rotación de personal desde la motivación, pasando por la adhesión a la cultura organizacional y llegando a la satisfacción de las necesidades, se encuentra que los seres humanos requieren de entornos de bienestar que les brinden una estabilidad emocional, económica y mental, permitiendo el desarrollo personal y profesional en todos sus ámbitos.

Aunque por mucho tiempo se ha considerado que la remuneración económica ha sido el factor más importante para los colaboradores en el momento de establecer una relación de trabajo, el estudio anterior permitió identificar que la seguridad resulta un factor mucho más importante que esto y es por el hecho de que los colaboradores no piensan individualmente sino que están inmersos en un mundo colectivo que los lleva a pensar no por sí solos sino por unos entornos familiares, donde prevalece la importancia de la salud y el bienestar.

La rotación de personal sí impacta importantemente una organización, tanto en su estructura como en el desarrollo de sus actividades principales y es porque un constante cambio de personal requiere una inversión de tiempo, dinero y esfuerzos para que el nuevo personal alcance las competencias de quien lleva más tiempo en el desarrollo de ellas, es por esto que muchas organizaciones en pro de mejorar la productividad, deciden omitir pasos que más adelante tienen repercusiones tanto en la seguridad como en la productividad.

Una de las evidencias más importantes que deja este estudio es como el personal percibe que el desconocimiento de los procedimientos de trabajo seguro desencadena una serie de errores que finalizan en la ocurrencia de accidentes, presentando testimonialmente que la mayoría de los accidentes ocurridos en los años 2019 y 2020, son producto del desconocimiento de estos porque en su momento no se recibió la formación necesaria para evitarlos.

Los constantes cambios en el personal directivo, especialmente en el cargo de coordinador HSEQ, han llevado a que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral se haya desestabilizado, puesto que no ha podido ser realizado un seguimiento a los procesos y procedimientos, generando que algunos de ellos no se lleven como inicialmente fueron

planteados, de que el personal desarrolle las actividades empíricamente e ignore todos los procedimientos de trabajo seguro.

Finalmente se puede decir que la rotación de personal si ha tenido relación con el aumento en los niveles de accidentalidad en el proyecto de Telecontrol Cundinamarca, puesto que muchos factores que se han desprendido de este fenómeno han terminado generando como resultado los accidentes como son:

- Deficiencia en la socialización de los procedimientos de trabajo seguro
- Falta de seguimiento en la identificación de riesgos que debe realizar cada equipo de trabajo antes de iniciar la actividad
- Falta de planeación de la tarea
- Deficiencia en los controles aplicados paralas actividades de alto riesgo
- Poca fidelización a las actividades y a la empresa
- Como no se cuenta con un tiempo de conocimiento y apropiación, la gestión colectiva se presenta en pequeños grupos, que significativamente son quienes mayor tiempo llevan en la compañía

Recomendaciones

En proyectos de esta naturaleza donde las actividades son de alto riesgo, la seguridad debe constituir uno de los pilares principales para tener en cuenta en los procesos de mejora continua, es por esta razón que se recomienda como resultado de esta investigación, realizar entrevistas de retiro, con el fin de identificar aquellos factores que están influyendo en la rotación de personal, de esta manera se puede generar una trazabilidad de esta situación y generar planes de acción al respecto.

Con el resultado de la recomendación anterior se sugiere generar acciones que permitan disminuir los niveles de rotación de personal, con un enfoque en la motivación y fidelización, se pueden establecer planes de carrera dentro del proyecto, donde se le brinde al personal que se está capacitando y formando la manera de crecer en la empresa

Se sugiere capacitar al personal no solo en la tarea que desempeña sino dando la posibilidad de formarse dentro del proyecto en actividades similares que le permitan conocer mas de su cargo y de otros, de manera que si llegase a salir alguna persona se cuente con personal capacitado que pueda desempeñar la función, con la ventaja de que ya lleva un tiempo de apropiación a la actividad y a la cultura organizacional, lo que va permitir una disminución del tiempo de curva de aprendizaje en comparación con la persona que tuviese que iniciar desde cero

Se propone crear espacios de socialización de las lecciones aprendidas, donde se expongan los casos con su causa raíz y se pueda reflexionar al respecto, dando la posibilidad de que los colaboradores generen una conciencia de autocuidado que fortalezcan la gestión colectiva, esto permite que el personal no solo se enfoque en su cuidado y bienestar, sino que vele por el de sus compañeros y el del entorno

Finalmente se recomienda profundizar en los temas de seguridad periódicamente, de manera que el personal nuevo pueda apropiarse más fácilmente de los procedimientos de trabajo seguro y de esta manera evitar errores que puedan desencadenar accidentes, esto se puede lograr a partir de reinducciones, capacitaciones constantes, actividades practicas donde en escenarios se puedan recrear los espacios de trabajo e identificar claramente los riesgos a los que se exponen en la cotidianidad, generando reflexiones

Lista de referencias

- Andrade Martínez, M. L. (22 de Marzo de 2010). *Repositorio Universidad Politecnica Salesiana*. Obtenido de Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/562/12/UPS-CT001844.pdf>
- Arias, Y. C. (27 de Octubre de 2014). *Mundo Ocupacional*. Obtenido de <http://www.mundocupacional.com/enfermedades-ocupacionales-desde-hipocrates-a-la-era-de-la-nanotecnologia/>
- Astor, E. N. (Marzo de 2008). *Universidad Politecnica de Valencia*. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf>
- Avendaño Montaña, M. L., Bello Bonell, D. P., Calderon Rojas, E. R., Escobar Bustos, Y. A., & Rativa Méndez, L. F. (Marzo de 2019). *repositorio Universidad Piloto*. Obtenido de Facultad de Ciencias Humanas: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5043/Comprender%20e%20l%20fenomeno%20de%20la%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20la%20empresa%20ARUS%20S.A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Batista, K. R. (2017). *Psyciencia*. Obtenido de <https://www.psicok.es/psicok-blog/2018/8/12/piramide-maslow>
- Boada-Grau, J. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC.
- Cabrera Pantini, A. R., Ledezma Elizondo, M. T., & Rivera Herrera, D. L. (5 de Septiembre de 2011). *Revista de la Facultad de arquitectura Universidad autonoma de Nueva León*. Obtenido de Contexto: <https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- Castillero Mimenza, O. (2018). *Psicología y Mente*. Obtenido de: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/rotacion-de-personal#:~:text=Rotaci%C3%B3n%20externa,nuevo%20empleado%20con%20la%20empres>
- Claudia Portales González*, Z. A. (2013). *Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades*. Obtenido de La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. : http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci_n_Laboral_y_Rotaci_n_de_Personal.pdf
- Claudia Portales González*, Z. A. (2015). *Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades*. Obtenido de La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF601_Satisfacci_n_Laboral_y_Rotaci_n_de_Personal.pdf
- Diario La Republica. (28 de Agosto de 1994). *Conozca qué es una ARL, cuales con sus funciones y que ley las regula en Colombia*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/especiales/especial-salud-agosto-2019/conozca-que-es-una-arl-cuales-con-sus-funciones-y-que-ley-las-regula-en-colombia->

- Medina, A. A. (2016). *Repositorio Universidad Libertadores*. Obtenido de MODELO DE PREDICCIÓN DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL PARA EMPRESA DEL SECTOR BPO :
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/680/AmayaMedinaAlejandro.pdf?sequence=2>
- Medina, A. A. (2016). *Repositorio Universidad libertadores* . Obtenido de MODELO DE PREDICCIÓN DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL PARA EMPRESA DEL SECTOR BPO:
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/680/AmayaMedinaAlejandro.pdf?sequence=2>
- Ministerio de salud y protección social. (2019). *Aseguramiento en riesgos laborales*. Obtenido de
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (03 de Marzo de 2020). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de MINTRABAJO: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ministerio de Trabajo, M. y. (2018). *Salud Laboral*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral#more-in-section>
- Minsalud. (11 de Julio de 2012). *Ministerio de Salud*. Obtenido de
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud . (2018). Obtenido de
https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#:~:text=R%3A%20Seg%C3%BAAn%20a%20OIT%20y,gente%20a%20sus%20puestos%20de
- Pardo, J. P. (Septiembre de 2014). *Repositorio Universidad Militar*. Obtenido de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12781/ENSAYO%20FINAL%20JENNY%20DELGADO%20PARDO.pdf?sequence=1>
- Paz, F. I. (2018). Obtenido de UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjr/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Pérez, J. R. (Agosto de 2018). *Repositorio Universidad Santo Tomás de Colombia*. Obtenido de
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinochet Raymond, F., & Toro Vildósola, A. I. (Enero de 2014). *Repositorio Universidad de Chile*. Obtenido de Facultad de Economía y negocios :
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115433/Tesis%20F.Pinochet-A.Toro.pdf;sequence=1>
- Senado de la Republica. (2012). *Ley 1562 de 2012* Obtenido de
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html#:~:text=Es%20accidente%20de%20trabajo%20todo,una%20invalidez%20o%20la%20muerte.

- Quereda, P. F. (Octubre de 2003). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis//cps/ucm-t27084.pdf>
- Rafino , M. E. (4 de Septiembre de 2020). *Concepto. de*. Obtenido de <https://concepto.de/rotacion-de-personal/>
- Rodriguez, S. J. (2003). *Evolución historica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema Colombiano*. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=1>
- Rojas, Y. L. (13 de Diciembre de 2016). *Universidad externado de Colombia*. Obtenido de Evaluación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. un análisis de serie de casos organizacionales: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/5483/6804>
- Rojas, Y. L. (Diciembre de 13 de 2016). *Universidad externado de Colombia* . Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/5483/6804>: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/5483/6804>
- Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación . En R. Sampieri, *Metodología de la investigación* (pág. 104). México D.F: Mc Graw Hill.
- social, M. d. (s.f.). *Aseguramiento en riesgos laborales*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>
- Viloria, S. G. (3 de Junio de 2011). *Sistemas integrados de gestión, un reto para las pequeñas*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-SistemasIntegradosDeGestionUnRetoParaLasPequeñasYM-3875240.pdf>

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Relación de rotación de personal y niveles de accidentalidad en Proyecto Telecontrol Cundinamarca**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Natalia Ramírez Marulanda

CC. 1.088.323.194