ESTUDIO DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE DE LA SALUD OCUPACIONAL EN SECTOR CALZADO DE CÚCUTA

ELVER QUINTERO GÓMEZ

ANGIE DANIELA ROJAS ARAQUE

ALEJANDRO MÉNDEZ VALENCIA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO
SAN JOSÉ DE CÚCUTA
2017

ESTUDIO DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE DE LA SALUD OCUPACIONAL EN SECTOR CALZADO DE CÚCUTA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogado

ELVER QUINTERO GÓMEZ

ANGIE DANIELA ROJAS ARAQUE

ALEJANDRO MÉNDEZ VALENCIA

Tutor:

DR. ANDREA AGUILAR

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO
SAN JOSÉ DE CÚCUTA
2017

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 5
1. PROBLEMA 7
1.1. Planteamiento del Problema 7
1.3. Objetivos 10
1.3.1. Objetivo general 10
1.3.2. Objetivo específicos 10
1.4. Justificación 10
2. MARCO REFERENCIAL 13
2.1. Antecedentes 13
2.2. Marco Teórico 17
2.2.1. Salud Laboral 17
2.2.2. Factores y riesgos psicosociales 23
2.2.3. Programa de salud laboral como fundamento de la planeación estratégica 26
2.2.4. La salud laboral punto importante de la gerencia estratégica 27
2.2.5. Concepto e importancia de la innovación en las empresas 33
2.2.6 La innovación desde un punto de vista tecnológico 37
2.4. Marco Jurídico 43
Constitucional 43
Internacional 45
Legal 46
Jurisprudencial 48
3. MARCO METODOLÓGICO 51
3.1. Paradigma de la Investigación 51
3.2. Diseño de la investigación 51
3.3. Enfoque de la investigación 52
3.4. Informantes Clave 53
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 53
3.6. Análisis y procesamiento de la Información 54
4. RESULTADOS 55

4.1. Marco legal que deben cumplir las empresas para el cumplimiento de la salud ocupacional 55
4.2. Condiciones laborales del trabajador en las empresas del sector calzado en Cúcuta 60
4.3. Ruta guía de implementación de salud ocupacional en las empresas 66
5. DISCUSIÓN 71
CONCLUSIONES 75
RECOMENDACIONES 77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 78
ANEXOS 84
Anexo Ruta Metodológica 84
ENTREVISTA 85
Análisis de la entrevista 85
Tabla 1 Entrevista empresario 1 85
Tabla 2 Entrevista empresario 2 86
Tabla 3 Entrevista empresario 3 88
Tabla 4 Entrevista empresario 4 91
MATRIZ DE ANÁLISIS LEGAL 93
Tabla 5 Matriz de análisis legal 93
MATRIZ DE ANÁLISIS PROCEDIMENTAL 95
Tabla 6 Matriz de Análisis Procedimental 95
Tabla 7 Aspectos normativos y comparativos de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo 96
Tabla 8. Aspectos importantes e influencia de los factores psicosociales 97
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 98
Cuadro 1: Apreciación cualitativa de los códigos. 98
Cuadro 2: Apreciación cualitativa de los códigos. 102

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el entorno de las organizaciones, exige retos cada vez más elevados, esto hace que las empresas aseguren su éxito y que requieran estar en un constante cambio lo que conlleva a que todo el tiempo estén reinventándose para poder adaptarse al futuro. De acuerdo con esto el mundo empresarial ha tenido la necesidad de adquirir compromiso con el sistema de salud y seguridad de sus trabajadores, sabiendo que el factor humano es relevante para la producción de bienes y servicios y para que las cosas marchen en la empresa se requiere que exista prevención y detección de accidentes e incidentes al igual que de enfermedades laborales ya que estos pueden causar graves problemas y lamentables consecuencias a futuro.

La nueva normativa legal vigente establecida para el sistema de seguridad y salud en el trabajo afecta a todos los rubros que manejan la economía del país en especial las empresas de calzado, ya que es una actividad de alto riesgo, para encargarse del tema el plan nacional de salud ocupacional el cual expidió la ley 100 de 1993 en el que se crea el sistema de seguridad social junto con el decreto 1295 de 1994 el cual fue encargado de crear el sistema el sistema general de riesgos profesionales, lo cual ocasiono cambios tanto técnicos como administrativos. Después de esto en el año 2012 surge la ley 1562 en donde se modifica el término de salud ocupacional para entenderse ahora como seguridad y salud en el trabajo, y el programa de salud ocupacional ahora se conoce como gestión de la seguridad y salud en el trabajo SSGSST.

Es por esto que toda empresa en general incluyendo las del sector del calzado deberá modificar la salud ocupacional a los lineamientos de un sistema de salud y seguridad en el trabajo, destacando los beneficios directos del trabajador y apoyando al personal que se encarga

de la prevención, sabiendo que llevar un buen sistema de salud y seguridad en el trabajo debe ser compromiso de todos los funcionarios de la empresa.

Con esto se señala la importancia al siguiente estudio y a realizar una investigación que permita identificar el cumplimiento de la normatividad vigente de la Salud Ocupacional en sector calzado de Cúcuta.

1. PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Entender que la ciudad de Cúcuta ha desarrollado una industria como la del calzado, la cual se ha caracterizado por ser mixta, esto quiere decir que el uso artesanal se ha mezclado con equipos de alta tecnología, pero que pueden encontrarse en garajes y galpones, en pequeños talleres, cuya única preocupación es el volumen y la calidad del producto, sin tener en cuenta la integridad de la persona que conforma esta industria, es frecuente y de común aceptación por parte de la ciudadanía. Es un sector empírico así que todo se realiza según el traslado de conocimiento por la experiencia, dejando por fuera la formación como fuente de actualización.

Si bien es cierto que la normatividad relacionada con la salud ocupacional ha avanzado con respecto a las condiciones laborales que el trabajador debe tener en su puesto de trabajo, junto con los cuidados y compensaciones que se han desarrollado para sobrellevar la carga o desgaste que ciertos trabajos causa sobre el individuo, en el sector calzado por la naturaleza artesanal de la región se ha mantenido estática casi desde su existencia, por ello y debido a la informalidad de la mayoría de talleres, las regulaciones diseñadas para el cuidado y protección de los trabajadores aún no están presentes.

Desconocer la legislación, actuar con negligencia, impericia u omisión, delegar incorrectamente, copiar documentos, negar recursos e ignorar las necesidades de las compañías,

son entre otras, falencias en las que se incurren las Zapaterías al no cumplir con las normas creadas en relación a la salud ocupacional.

En la ciudad de Cúcuta hay un gran número de fábricas de calzado, muchas de estas han empezado a implementar nuevas tecnologías en el desarrollo de su actividad de producción, otras tantas aún utilizan métodos menos convencionales en el desarrollo de la misma generando un mayor riesgo para sus operarios en materia de seguridad laboral, no queriendo dar a entender que las empresas que utilizan tecnologías más avanzadas no generan riesgos a sus empleados, la gran mayoría de esas fábricas no utilizan protocolos mínimos de seguridad laboral basado en las normas de salud ocupacional, es fácil observar que el área donde se encuentran los operarios en las respectivas fábricas no cuentan con condiciones de seguridad para la prevención de incendios, no tienen extintores, no tienen un programa de evacuación en caso de incendio, aun cuando es de conocimiento de ellos que casi el 100% de los insumos que se utilizan son derivados del petróleo, siendo altamente volátiles; además se puede observar también que estas fábricas no cuentan con sistemas de protección y prevención de maquinarias y equipos.

Los operarios que se encargan de montaje del calzado están expuestos a un calentador durante casi todo su horario de trabajo pudiendo esto generar quemaduras, insolación y disminución del rendimiento físico y mental pues no cuentan con espacio suficiente para desarrollar sus labores, o los operarios que utilizan los troqueles (maquinaria a presión) que corren el riesgo de sufrir lesiones en sus extremidades, también se puede observar que las fábricas no cuentan con condiciones de seguridad para el almacenamiento y manejo de los insumos utilizados, la gran mayoría de estas fábricas almacenan los pegantes en lugares altamente calurosos, los cuales son

hechos a base de tolueno un químico altamente inflamable, sus vapores pueden llegar a un punto de inflamación, prenderse y transportar el fuego hacia el material que los originó.

También, pueden explotar si se prenden en un área cerrada y generar mezclas explosivas e inflamables rápidamente con el aire a temperatura ambiente, además la gran mayoría de los empresarios no tienen a sus operarios afiliados a salud, pensión y riesgos profesionales. Después de este análisis práctico podemos precisar que no se da un manejo adecuado en términos de seguridad industrial y salud ocupacional en estas fábricas generando efectos desfavorables tanto para los operarios como para los empresarios, que viene desde la disminución del rendimiento laboral hasta la disminución de la productividad, además del alto riesgo económico, material y humano al que quedan sometidos los empresarios. Posibles soluciones a estos acontecimientos serían desarrollados con la aplicación de las normas y protocolos de seguridad industrial y salud ocupacional en estas fábricas, implementar un Sistema que desarrolle un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El desconocimiento de la normatividad vigente es el factor fundamental en la problemática, ya que el fabricante por la naturaleza comercial no va a la par el desarrollo legislativo, además del agravante de la falta de interés en la formalización de los talleres artesanales, que consideran esto un desgaste y sobrecosto que perjudica el trabajo realizado, teniendo como consecuencia de esto el uso de nuevas tecnologías sin la capacitación correcta.

1.2. Formulación del problema

¿Cumplen los fabricantes de calzado de la ciudad de Cúcuta la normatividad vigente sobre la Salud Ocupacional?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Reconocer la implementación de los criterios legales establecidos para el cumplimiento de las disposiciones legales de la salud ocupacional

1.3.2. Objetivo específicos

- Identificación del marco legal normativo que deben cumplir las empresas de calzado de Cúcuta para el cumplimiento de la salud ocupacional

- Establecer las condiciones laborales del trabajador en las empresas del sector calzado en Cúcuta

- Desarrollar la ruta guía de implementación de salud ocupacional en las empresas del calzado en Cúcuta

1.4. Justificación

La industria del calzado de Cúcuta se encuentra en un momento de crecimiento por ello la implementación temprana de las disposiciones legales con respecto al cumplimiento de las normas de salud ocupacional ayudaría a reducir los riesgos laborales en el desarrollo de la industria, ya sea por el costo de los tratamientos médicos por accidentes laborales o el deterioro de las condiciones laborales de los empleados que pueden desencadenar en costos legales por el no cumplimiento de las responsabilidades del empleador, evidenciando realmente un problema cultural ya que si de disposiciones legales hablamos podemos identificar que desde 1989, con la resolución 1016 entra a funcionar los programas de salud ocupacional en las empresas, pero limitándose en gran medida a las grandes empresas, teniendo la percepción que lo realizan por el grado de vigilancia que hay sobre las mismas.

Entender que la ciudad de Cúcuta ha desarrollado una industria como la del calzado, la cual se ha caracterizado por ser mixta, esto quiere decir que el uso artesanal se ha mezclado con equipos de alta tecnología, pero que pueden encontrarse en garajes y galpones, en pequeños talleres, cuya única preocupación es el volumen y la calidad del producto, sin tener en cuenta la integridad de la persona que conforma esta industria es de común aceptación por parte de la ciudadanía ya que es un factor cultural del desarrollo que la industria ha tenido en la ciudad, a sido empírico así que todo se realiza según el traslado de conocimiento por la experiencia, dejando por fuera la formación como fuente de actualización.

Si bien es cierto que la legislación avanzado con respecto a las condiciones laborales que el trabajador debe tener en su puesto de trabajo, junto con los cuidados y compensaciones que se han desarrollado para sobrellevar la carga o desgaste que ciertos trabajos causa sobre el

individuo, regulado en el decreto 1530 de 1996 estableciendo las enfermedades laborales como resultado del desarrollo del ejercicio laboral, en el sector calzado por la naturaleza artesanal de la región se ha mantenido estática casi desde su existencia, por ello y debido a la informalidad de la mayoría de talleres, las regulaciones diseñadas para el cuidado y protección de los trabajadores aún no están presentes

En un mundo globalizado como el actual, el trabajo artesanal ha perdido terreno, no pudiendo competir con la industrialización de algunos productores, pero ante los costos e inversión para poner en marcha esta industria, se encuentran a nivel internacional una constante, en la desprotección del oficio de zapatería, desde la perspectiva del trabajador, la implementación de la salud ocupacional, actualmente se ve enfrentada a la barrera de la informalidad de los pequeños empresarios, los cuales aún no abandonan la concepción del taller artesanal, manteniendo costumbre en la contratación de personal que ponen en una situación de vulnerabilidad a los trabajadores de la industria del calzado

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes

En el ámbito internacional Neusa Maria Costa Alexandre y Edinêis de Brito Guirardello en su obra Adaptación cultural de instrumentos utilizados en salud ocupacional de 2002 tiene como naturaleza de su investigación los diversos instrumentos que podríamos usar para la evaluación de la salud ocupacional en los diversos entornos, teniendo como objetivos Realizar una traducción de los principales instrumentos usados en la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo en el cual encuentra como resultados La ponderación del grado de importancia del uso de instrumentos internacionales para realizar el levantamiento y análisis de la situación real de la salud ocupacional en el trabajo, siendo relevante para nuestra investigación el uso de instrumentos establecidos para hacer un levantamiento real de la situación actual de la industria del calzado y sus procesos de fabricación con respecto a la seguridad y bienestar de los trabajadores

En el ámbito internacional Pedro R. Gil-Monte en su obra Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional de 2012 aborda Los cambios que han ocurrido en las últimas décadas sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo son de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, teniendo como objetivo Identificar los riesgos y factores de riesgo derivados del trabajo, que tiene inferencia en la salud ocupacional, encontrando como resultado que Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su

tiempo de vigilia en contextos laborales, o desarrollando una actividad laboral en su domicilio. Por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública para los gobiernos, siendo relevante para nuestra investigación ya que Nos brinda las condiciones y circunstancias para analizar los diferentes factores que pueden presentarse en el desarrollo de la salud ocupacional

En el ámbito nacional Verónica Andrade Jaramillo y Ingrid Carolina Gómez en su obra Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia trata de Realizar un levantamiento de los casos de salud laboral que se puedan identificar en Colombia, tratando de identificar el progreso de la implementación de la salud ocupacional, teniendo como objetivos dar cuenta de manera general sobre las temáticas relacionadas con la salud laboral, que se han investigado en los últimos años en Colombia, y evidenciar la relevancia que tiene, dentro del estudio de este tema, la investigación e intervención desde las Ciencias Sociales y de la Salud, encontrando como resultado El papel de los profesionales de la salud y de las ciencias sociales y humanas cobra gran importancia en la actualidad, al darse en el presente una coyuntura en el país donde existen pocas investigaciones y desarrollos acerca de los aspectos psicosociales de la relación trabajo-salud, que dejan la puerta abierta a los aportes que desde estas disciplinas puedan darse, Es de relevancia para la investigación ya que brinda información y análisis sobre el progreso de la salud ocupacional desde el punto de vista médico, salud del trabajador

En el ámbito nacional Ingrid Carolina Gómez en su obra Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo de 2007 evidenciando como Se presentan las nuevas

realidades y condiciones de trabajo –la globalización e interdependencia entre las empresas, la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo, la innovación tecnológica, el proceso de outsourcing (tercerización), los actuales cambios que se dan a nivel demográfico entre los trabajadores, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado, la desaparición y fusión de empresas, entre otros, teniendo como objetivos discutir la relación salud-trabajo en estas nuevas realidades, pues aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo. Todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, ya que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo; por lo tanto, se plantea el papel del psicólogo organizacional en los programas de promoción de la salud en el entorno organizativo del trabajo, encontrando como resultados que Son varios los beneficios de la promoción de la salud en el trabajo incluyen el aumento en la productividad, el incremento del ausentismo, el incremento en la moral de los empleados –reflejado en la lealtad hacia la compañía, la productividad en la fuerza de trabajo, la rotación reducida–, el incremento de la habilidad para ejecutar y desarrollar tareas de alta calidad, la reducción de costos, el aumento de la satisfacción laboral, y una mejor imagen corporativa, Es de relevancia para la investigación ya que nos orienta en las características de la salud en el trabajo y condiciones para su desarrollo

En el ámbito nacional César G. Lizarazoa , Javier M. Fajardoa , Shyrle Berrioa , Leonardo Quintana en su obra Breve historia de la salud ocupacional en Colombia de 2010, presenta los desarrollos de la salud ocupacional en Colombia desde principios del siglo XX hasta nuestros días, incluyendo los avances en legislación que han sido objeto de estudio y aplicación en

Colombia para el mejoramiento de la salud y las condiciones de trabajo de la fuerza laboral, teniendo como objetivos Tratar que el empresarios, deben entender que la salud ocupacional es una inversión, y no un gasto, porque la protección del trabajador acaba repercutiendo favorablemente en la producción, encontrando como resultados que La Ley 100 en Colombia fue el primer intento del gobierno para promulgar una cultura de la prevención contra accidentes y enfermedades profesionales; antes, se actuaba de forma correctiva. Hoy en día existen entidades como las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y el Sistema General de Riesgos Profesionales, entidades que se encargan de hacer campañas de concientización en los trabajadores con el fin de evitar prejuicios más grandes que desencadenan el pago de indemnizaciones y ausentismo laboral. Sin embargo, sólo se conseguirá una protección integral de los trabajadores cuando las empresas se conciencien de la importancia de proteger a sus empleados contra los riesgos que genera su profesión como parte de sus políticas internas, al margen de las actividades de control que puedan ejercerse desde el Ministerio, Este artículo es relevante para la investigación, ya que evidencia el choque entre todas las disposiciones existentes y la barrera que arman los empresarios por la visión errada de considerar la salud ocupacional y la seguridad laboral un sobre costo

En el ámbito regional Blanca Johanna Pérez Fernández, en su obra Seguridad y salud laboral en las empresas de 2014, evidencia como Las áreas de trabajo no cuentan con los elementos para garantizar las condiciones de trabajo seguro, aun cuando la normatividad legal vigente le exige al empleador “proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción teniendo como objetivo Busca analizar algunos referentes

conceptuales sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Se realizó una búsqueda, selección y revisión de la literatura, documentos electrónicos y textos relacionados con el tema en mención, obteniendo como resultado que para Para garantizar lugares de trabajo seguro es necesario identificar los peligros, valorar los riesgos y desarrollar las medidas de intervención necesarias para minimizarlos o eliminarlos si es posible, con el objetivo de mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus ocupaciones; además de evitar las sanciones que acarrea el incumplimiento de la normatividad legal vigente, Es de aporte para la investigación ya que nos muestra la forma como las empresas y organizaciones deben implementar la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Salud Laboral

La salud en los trabajadores juega un papel importante, sin salud no se puede trabajar; sin embargo el trabajo, sin importar cual fuese, “es un riesgo para la persona, además son altos los costos en vida y salud que dejan los accidentes de trabajos” (Arenas, 2012 pág. 23). Todos los seres humanos para sus actividades físicas, recreativas, familiares o laborales dependen de la salud, y esta a su vez del cuidado que se tenga sobre ella misma, del trabajo que desempeñe y por lo tanto la utilización que se haga del cuerpo y de las condiciones del entorno.

En el mundo laboral cualquier persona corre riesgos que pueden traer consecuencias sobre su salud, desde una simple enfermedad viral hasta una discapacidad física, es decir que el trabajo trae riesgos para la persona, por ello en Colombia se han creado leyes y decretos que permiten brindar al trabajador seguridad en el puesto de trabajo, en ambos países se le conoce como el

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, creado con el fin de mitigar riesgos laborales que ocasionen un daño inminente en la salud del trabajador.

Es frecuente encontrar trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo en las empresas, esto ha llevado a que se reubiquen, ante este hecho es importante analizar aspectos importantes relacionados con la salud laboral, teniendo en cuenta que esta se encuentra asociada no solo con seguridad y salud laboral de los trabajadores sino que tiene que ver con la parte socio-afectiva y socio-económica del mismo. Al respecto Benavides, Ruiz y García, (2000) citados por Jaramillo, (2008) consideran que la salud laboral es la encargada de "prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo". Por lo general los accidentes laborales son considerados errores humanos. Existen empresas que desde el punto de vista preventivo no tiene interés en averiguar quién o quiénes son los responsables dentro de la misma de prevenir riesgos y evitar accidentes a fin de evitar en el futuro tener que reubicar aquellos empleados que después de una corta o larga recuperación no pueden dar el mismo rendimiento en el lugar donde venía desempeñando sus labores.

Es importante observar la forma en que a nivel nacional e internacional se la ha venido dando importancia al sector de la salud en el trabajo, es precisamente desde esta óptica donde se le empieza a dar importancia a la reubicación laboral, teniendo en cuenta que este se desprende de la salud ocupacional. Cortez, (2007) cuando se habla de salud ocupacional "se refiere al estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo

orgánico, psíquico o social". De igual forma la Organización Mundial de la Salud define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Autores como Isaza, (2011) considera que la salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica y económica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo. "En este sentido se puede decir, que el programa de salud y seguridad en el trabajo es la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva" (Henao, 2008 pág. 242), es decir que la salud y seguridad en el trabajo ha tomado gran importancia desde el punto de vista del trabajador y por ende se ha convertido en un aspecto importante para la empresa, ya que mediante ella se busca prevenir todo accidente laboral que perjudique la salud física y mental del trabajador así como demandas pecuniaria sobre la empresa a falta de un esquema de salud en la misma.

Lo anterior teniendo en cuenta que el trabajo tiene una función constructora de la individualidad y se relaciona estrechamente con la salud, dado que las condiciones laborales predominantes en un lugar de trabajo, afectarán modificando el estado de salud del individuo; de tal manera que trabajando se puede perder la salud, circunstancia que conlleva a la pérdida de la capacidad de trabajar. Esto hace a que haya un desequilibrio y la disminución del rendimiento laboral y el deterioro del bienestar social. De igual forma se debe tener en cuenta que la salud de

la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

En párrafos anteriores señala la importancia de la seguridad laboral así como la salud ocupacional y los aportes que esta le brinda a la estabilidad física, mental, social y económica de los trabajadores, esto es importante el tener en cuenta ya que de aquí se desprende la normatividad que ha surgido en razón a la reubicación laboral de un trabajador cuanto este por hechos ajenos a su voluntad sufre un accidente laboral que lo lleve a una incapacidad temporal o permanente así como a quedar con limitaciones físicas o psicológicas para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo donde venía desempeñándose antes del accidente. Autores como Acuña & Goñi, (2010) consideran que cuando un trabajador ha terminado su incapacidad médica y pese a encontrarse en un estado de invalidez que le limite a desempeñarse en el puesto de trabajo donde venía desarrollando sus funciones laborales el empleador tiene el deber de reubicarlo en procura de que este recupere su vida laboral activa siempre y cuando pueda desarrollar las funciones en su nuevo puesto a pesar de las limitaciones físicas que su estado de salud le puedan llegar a presentar, "…esta reubicación laboral se presenta cuando la calificación de la pérdida de capacidad laboral no llega al límite que le permita al trabajador percibir una jubilación por invalidez" (Acuña & Goñi, 2010 p. 34).

En sí, se puede decir que en las empresas, sin importar si son públicas o privadas, existe una obligación por parte del empleador de reubicar a un empleado cuando este presenta alguna enfermedad por origen común, laboral o con ocasión a un accidente de trabajo, deberá procurar los cuidados adecuados para la recuperación de su salud. Al momento de determinarse la

finalización del tiempo de recuperación, el médico tratante le entrega al empleado un listado de recomendaciones, restricciones y cuidados que debe tener en cuenta. Gil, (2012) manifiesta que dichas recomendaciones o restricciones “deben informarse de manera inmediata al empleador, pues es necesario que este sepa cuáles son las actividades que puede desempeñar el trabajador, y si no está capacitado para seguir desarrollando algunas”. De igual forma Planas, (2012) considera que es importante que los empleadores, ante la prescripción de recomendaciones y/o restricciones médicas, comprendan que su finalidad es rehabilitar de manera integral la salud del trabajador, quien se convierte en un sujeto de especial protección constitucional por la estabilidad laboral que ostenta la recuperación del mismo.

Dentro de la empresa la salud forma parte de la seguridad en el puesto de trabajo, siendo esto uno de los aspectos importantes que se han de tener en cuenta en toda empresa que desee mitigar los riesgos que causen un peligro inminente que conlleve a los trabajadores a una enfermedad laboral o limitación física incapacitándolo temporal o permanentemente. Sin embargo esta temática es uno de los aspectos que pocas veces han sido considerados y tenidos en cuenta al interior de las empresas.

Según Cortez, (2002) salud ocupacional está relacionada con el bienestar físico, mental y social del trabajador en su puesto de trabajo o lugar donde realiza la respectiva función de sus labores asignadas. De igual forma la salud ocupacional se relaciona con los riesgos o peligros que corre un empleado en concordancia a las diferentes variables o riesgos que corre en el lugar donde ejecuta sus actividades laborales.

Rodellar, (1988) asegura que la salud ocupacional encaja en un todo, se encarga de velar por las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo de los trabajadores, desde un punto de vista físico y mental. En este aspecto todo empleador es el responsable de prever cualquier accidente laboral, especialmente en aquellas actividades que represente un riesgo para sus trabajadores, teniendo en cuenta todos los aspectos relacionados con la salud ocupacional. Al respecto Martínez, (2002) la salud en el trabajo corresponde a todos aquellos factores de riesgo que conllevan accidentes o enfermedades laborales que imposibiliten o incapaciten al trabajador para poder cumplir con sus obligaciones. En este mismo orden de ideas, Henao, (2008) considera que al interior de la empresa se debe planificar un programa de salud y seguridad en el trabajo que le permita al empleador mitigar riesgos que puedan perjudicar o poner en peligro la salud del trabajador. Es importante aclarar que en toda empresa, sin importar la razón social se debe propender por la higiene y seguridad en el trabajo. En esto se puede decir que salud ocupacional es el conjunto de actividades y normas encaminadas a velar por la salud en el puesto de trabajo de los trabajadores con el fin de mitigar o prevenir riesgos que ocasionen daño leves o graves en la salud de los mismos, de igual forma se busca evitar enfermedades de carácter laboral.

Lo anterior indica que toda empresa debe desarrollar programas de prevención y salud en el trabajo con el fin de propender por la salud de sus trabajadores, buscando de esta forma la mejor manera de mitigar los riesgos laborales que impliquen drásticamente tanto en la salud física como mental de cada individuo que haga parte de la empresa. Por esto mismo, la prevención juega un papel muy importante, y desde esta perspectiva se debe implementar una pedagogía al

interior de la empresa y a través de ella brindar una educación en cuanto a cómo prevenir accidentes o enfermedades laborales en el puesto de trabajo.

2.2.2. Factores y riesgos psicosociales

El individuo como ser social está inmerso dentro de un contexto en el cual, se ve expuesto en cada instante a las diversas situaciones del medio sociocultural, que le exige y presiona, y que a su vez se ve involucrado en situaciones desagradables para su propia existencia, al respecto Cuevas & Marmolejo, (2014) considera que los factores psicosociales pueden entenderse "…como todas aquellas condiciones presentes en la situación escolar directamente relacionadas con factores personales, escolares, cognitivos, familiares y sociales", de acuerdo al autor estos aspectos afectan el desarrollo integral individuo y el bienestar físico y psicológico. Al respecto Cohen., Esterkind, Lacunza, Caballerom. & Martinenghi. (2011) Mencionan que el riesgo psicosocial se da cuando la persona no aprende a valorar las acciones y las reacciones o repercusiones que esta puede traer para si como consecuencia de sus actos, esto teniendo en cuenta que lo psicosocial se relaciona con los fundamentos psicológicos a raíz de su misma forma de actuar y las implicaciones que se dan alrededor de su esfera social.

Por otro lado Casetta, (2012) desde un punto de vista psicosocial, considera que esta le permite a los individuos desarrollar su propia ideología dentro de un contexto donde como persona debe entenderse en conexión con la estructura que lo fundamenta y el rol que desempeña en la sociedad.

De acuerdo con lo conceptualizado por Sanz M. (2012) en cuanto a lo relacionado con el factor psicosocial del individuo como persona, son características que le permiten a la persona como componente activo de la esfera social desarrollar una serie de factores que le facilitan el ser competitivos en forma activa, íntegros y forjadores de sus propia vida . Se interpreta para el estudio que la parte psicosocial requiere la adquisición de capacidades que posee una persona referente a una situación problema presentada (lo que sabe), el sentimiento que expresa del mismo lo que siente y el comportamiento que manifieste hacia esta situación el saber hacer o actuar.

En los factores psicosociales se desprende lo relacionado con la vida enfocado a lo físico, con los factores psicológicos y sociales. En esto se debe tener en cuenta que el desarrollo psicológico debe poseer una serie de cualidades que le permiten a la persona poder interactuar en sociedad, logrando adaptarse al medio que le rodea, para esto debe contar con una serie de habilidades tal como se menciona en párrafos anteriores. Es decir que todo ser humano posee un pensamiento creativo capaz de relacionar los conocimientos adquiridos para proyectar su inmediato futuro; a la vez, que explora las posibles soluciones a sus problemas diarios; en esta idea de pensamiento Flores, (2011) considera que los factores psicosociales están relacionados con las habilidades y la personalidad de los individuos ya que ”se requiere de un mínimo de habilidad antes de que el personal pueda llevar a cabo una tarea, sin importar cuán altamente motivado se encuentre” (p. 34).

Aspectos culturales: ejercen gran influencia en el comportamiento del consumidor. Se divide en:

☐ Cultura: es la causa fundamental de los deseos y el comportamiento de una persona. El comportamiento de las personas se aprende, en gran medida. Cuando se crece en una sociedad, los niños aprenden los valores básicos, los deseos, las percepciones y los comportamientos de su familia y otras instituciones.

Cada sociedad tiene una cultura diferente, y las influencias culturales que afectan al comportamiento de compra son diferentes en cada país. Se diferencian más a nivel internacional, y por ello el éxito o fracaso de una empresa se determina por esto.

Dentro de la cultura existen subculturas, que son grupos de menor tamaño que comparten sistemas de valores que se basan en la experiencia

Cultura

Subcultura

Clase Social

Las clases sociales son divisiones ordenadas de la sociedad cuyos miembros comparten valores, intereses y comportamientos similares. Los sociólogos han establecido siete clases sociales. Estas clases sociales se miden en función de factores como educación, riqueza, salario y otras variables. Según la clase social a la que se pertenece, las personas son educadas de diferentes formas, pero aun así, éstas no son rígidas, sino que se pueden ascender, así como descender. Para las empresas estas clases sociales son interesantes, ya que desempeñan el mismo comportamiento de compra.

Las clases sociales tienen diferentes preferencias de productos y marcas en áreas como la vestimenta, los automóviles, las actividades de ocio y el mobiliario.

2.2.3. Programa de salud laboral como fundamento de la planeación estratégica

La Planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos. La planificación estratégica, se aplica sobre todo en los asuntos militares (donde se llamaría estrategia militar), y en actividades de negocios. “Dentro de los negocios se usa para proporcionar una dirección general a una compañía (llamada Estrategia empresarial) en estrategias financieras, estrategias de desarrollo de recursos humanos u organizativos, en desarrollos de tecnología de la información y crear estrategias de marketing para enumerar tan sólo algunas aplicaciones Serna (sf)”. Pero también puede ser utilizada en una amplia variedad de actividades desde las campañas electorales a competiciones deportivas y juegos de estrategia como el ajedrez. Este artículo considera la planificación estratégica de una forma genérica de modo que su contenido puede ser aplicado a cualquiera de estas áreas; es su función también la de proporcionar a las organizaciones herramientas de evaluación, seguimiento y medición de resultados, así mismo sienta las bases de la detección de áreas de oportunidad y la mejora continua de procesos.

Se puede definir la planeación estratégica como “el proceso por el cual los miembros guía de una organización prevén su futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para alcanzarlo Goodstein (1998)”. Con esta definición queda clara la posibilidad de que estas

sean las herramientas que se deban implementar y desarrollar en una empresa que se prepara para enfrentar a situaciones que se encuentran en un tiempo y espacio que aún no se genera.

La visión del estado futuro de la empresa, señala la dirección en que se deben desplazar las empresas y la energía para comenzar ese desplazamiento. Ese proceso de prever el futuro es muy diferente de la planeación a largo plazo; ésta a menudo es simplemente la extrapolación de tendencias comerciales actuales. Prever es más que anticiparse al futuro y prepararse en forma apropiada; implica la convicción de que lo que se hace ahora, puede influir en los aspectos del futuro y modificarlos.

2.2.4. La salud laboral punto importante de la gerencia estratégica

Fred, Hill y Jones, (2000) consideran que el propósito de toda organización es obtener un esfuerzo coordinado mediante la definición de relaciones de autoridad, tareas y funciones. Ello significa establecer lo que a cada uno corresponde hacer y ante quién debe reportarse David (1988). La gerencia estratégica está en capacidad de formular, ejecutar y evaluar los procesos de forma más efectiva.

La gerencia estratégica es la conducción del funcionamiento y desarrollo del sistema empresarial u organizacional. La gerencia estratégica se relaciona con el gobierno de los sistemas, de allí que la planificación como parte inseparable de la misma, tenga como finalidad facilitar el gobierno de las organizaciones, estableciendo la direccionalidad que las mismas deban asumir en el futuro y encauzando el esfuerzo colectivo en la dirección trazada.

Se puede decir que es un modelo esencial de pensamiento y acción empresarial/gerencial que vincula continuamente la capacidad de la organización a su entorno, permitiendo una creación del futuro en escenarios continuamente cambiantes e inestables. El proceso estratégico involucra verificar el ambiente, investigar alternativas de acción, identificar prioridades, definir la naturaleza de negocio, elegir estrategias y elaborar programas de acción. Todo ello se traduce en el plan estratégico global para la compañía Charles (2000). La gerencia estratégica permite orientar la toma de decisiones, por cuanto contiene una serie de decisiones programadas a ejecutar en el futuro. Al plantearse los objetivos y la trayectoria a seguir, producto del consenso entre los involucrados, el plan permite comunicar las expectativas y aspiraciones de grupos e individuos en la organización.

De igual forma contempla dos grandes fases que incorporan la comunicación y la toma de decisiones respectivas. Estas fases son las de análisis y la de diseño. En la primera fase, el equipo que planifica define los problemas que deben ser resueltos, los describe, establece las relaciones entre estos, los diagramas para comunicarlos en forma de síntesis, los jerarquiza y selecciona nudos críticos. La segunda fase procede a diseñar objetivos y estrategias de resolución. La gerencia estratégica es un proceso apasionante que permite a una organización ser proactiva en vez de reactiva en la formulación de su futuro.

La gerencia estratégica puede definirse como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos. La formulación de estrategias incluye la identificación de las debilidades y fortalezas internas de una organización, la determinación de las amenazas y oportunidades externas, el establecimiento de la misión de la

misma, la fijación de objetivos, el desarrollo de estrategias alternas, el análisis de dichas alternativas y la decisión de cuáles escoger.

La ejecución de estrategias requiere que la organización establezca metas, diseñe políticas, motive a sus empleados y asigne recursos de tal manera que las estrategias formuladas puedan ser llevadas a cabo en forma exitosa y la evaluación de estrategias comprueba los resultados de la ejecución y formulación. El proceso de la gerencia estratégica se puede describir como un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización. La gerencia estratégica no es una ciencia pura que lleve a un enfoque concreto tipo "uno, dos, tres, cuatro". Se trata más bien de un intento por organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que permita la toma de decisiones efectivas en circunstancias de incertidumbre.

En la actualidad la sociedad está a sometida a cambios y situaciones que conllevan a que las organizaciones tengan la capacidad de adaptarse al contexto en el cual se encuentran, especialmente las empresas privadas. Toda empresa debe concebir cambios en la gestión de la misma, especialmente en el área rural, que respondan con efectividad y calidad a los servicios utilizados o demandados por los ciudadanos.

La dirección del sistema de estímulos previsto por el actual modelo de gestión de recursos humanos, carece de incentivos para la innovación y eficacia en el desarrollo de los procesos organizacionales, por consiguiente el crear formas diferentes de hacer las cosas o transformar los procesos en las entidades privadas localizadas en el área rural, tal como es el caso de los

establecimientos comerciales aquí estudiados localizados en un asentamiento del municipio de Bucaramanga, requiere de estrategias gerenciales y competitivas enfocadas al desarrollo.

La gestión está determinada por la visión ansiosa de mejorar cada día la calidad de vida de todos los actores humanos; la continuidad laboral, porque ello asegura la supervivencia empresarial, la continuidad laboral, y lo que es más aportar soluciones para preservar el planeta. “La calidad empieza con el cambio de valores, ética, disciplina, orden, limpieza y puntualidad de uno mismo. Luego conviértase en un agente de cambio al trasmitir a través del ejemplo; no exija cambio, sea usted el cambio” (Vásquez, 2008 p. 1).

En este sentido, y de acuerdo a lo anterior, la gestión administrativa como estrategia gerencial competitiva es importante puesto que permite coordinar las acciones para sensibilizar y organizar de manera continua y constante a todos los integrantes en la empresa, con métodos actuales, con planteamientos gerenciales y administrativos avanzados, humanistas, que ayude a los integrantes de las empresas a desarrollarse como organizaciones empresariales aptas en una sociedad justa y equitativa. Al hablar de bienes y/o servicios de calidad, la gente se refiere normalmente a bienes de lujo o excelentes con precios elevados. Su significado sigue siendo ambiguo y muchas. (Vásquez, 2007 p. 2).

En este sentido, Lerner, (2010) vinculan el fenómeno de gestión administrativa estratégica con “la satisfacción o incluso superación de las expectativas de los clientes”. Partiendo de estos estudios se puede decir que se debe aprender a cooperar, a nivel interno y externo en las empresas para crecer como persona, para mejorar las organizaciones o para lograr empresas competitivas que pueda ocupar un puesto destacado a nivel nacional e internacional.

Lefcovich, (2014) “Una empresa que carece de estándares no puede aspirar a mantener niveles de calidad y costos en su participación en el mercado, y mucho menos a mejorarlos”. De acuerdo al precitado autor si en las empresas no hay objetivos de mejoramiento, control o seguimiento de su cumplimiento, y evaluación de su evolución en el tiempo, la empresa perderá su capacidad de competir y por ende su calidad y gestión de la misma estará por debajo de los estándares establecidos.

Se considera a la gestión estratégica como una habilidad competitiva, cuando la administración toma como base de su planeación importante los requerimientos del cliente y la calidad que ofrecen los productos de la competencia (Domínguez, 2012). De la misma manera para identificar la calidad el control y la gestión de la misma es necesario aprender constantemente el significado de calidad en todos los órdenes de la vida empresarial, como gestionarla; como comunicarse, como entenderse, como colaborar como ser jefe, dirigente, entre otros.

Así sería entonces, que una gerencia orientada por la teoría de gestión, tendría a su favor la motivación natural de los empleados, de los clientes y de toda la comunidad en general para ofrecer excelentes bienes y servicios, sujetos a un permanente cambio de los medios, procesos y fines, con el objetivo de fomentar e integrar en todo el proceso productivo de la empresa los estándares de calidad que se deben manejar.

En este sentido se puede decir que las empresas deben construir un sistema gestión que asegure que las cosas funcionan bien. Al respecto Posada recomienda para alcanzar una

excelente gestión “requerir de un personal empoderado y competente que puedan fácilmente adaptarse a las demandas y expectativas de la empresa” (Posada, 2007 p. 12).

El proceso de gestión se identifica con la base epistemológica (conocimiento) de tener una conciencia clara sobre la necesidad, para poder fabricarla, hacerla, y construirla; porque ella no se controla sino que se construye. “Hoy día, en diversos escenarios a nivel comunitario, nacional e internacional, los sectores económicos, educativos, industriales, políticos, sociales..., están inmersos en una competencia por sobrevivir y triunfar, y para ello es necesaria la calidad” (Pinto, 1998 p. 3).

En síntesis general, se puede decir que la gestión administrativa está determinada por la visión ansiosa de mejorar cada día la calidad de vida de todos los actores humanos; porque ello asegura la supervivencia empresarial, la continuidad laboral, y lo que es más aportar soluciones para preservar el planeta. Es importante agregar que la calidad va de la mano de la gestión, al respecto Vásquez, (2008) consideran lo siguientes: “La calidad empieza con el cambio de valores, ética, disciplina, orden, limpieza y puntualidad de uno mismo. Luego conviértase en un agente de cambio al trasmitir a través del ejemplo; no exija cambio, sea usted el cambio” (p. 4).

Los anteriores autores reconocen la gestión de como la integración de todas las funciones y procesos de una organización, con el fin de lograr un mejoramiento continuo de calidad de los bienes y servicios que en ella se producen con el objetivo máximo de satisfacer al cliente.

La gestión administrativa es importante puesto que permite coordinar las acciones para sensibilizar y organizar de manera continua y constante a todos los integrantes en la empresa, con métodos actuales, con planteamientos gerenciales y administrativos avanzados, humanistas, que ayude a los integrantes de las empresas a desarrollarse como organizaciones empresariales aptas en una sociedad justa y equitativa.

Partiendo de estos supuestos teóricos se puede decir que se debe aprender a cooperar, a nivel interno y externo en las empresas para crecer como persona, para mejorar las organizaciones o para lograr empresas competitivas que pueda ocupar un puesto destacado a nivel nacional e internacional.

2.2.5. Concepto e importancia de la innovación en las empresas

Los cambios innovadores se realizan mediante la aplicación de nuevos conocimientos y tecnología que pueden ser desarrollados internamente, en colaboración externa o adquiridos mediante servicios de asesoramiento o por compra de tecnología. Como lo indican las actividades de innovación incluyen todas las actuaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que conducen a la innovación. Se consideran tanto las actividades que hayan producido éxito, como las que estén en curso o las realizadas dentro de proyectos cancelados por falta de viabilidad.

La palabra innovación aparece continuamente como sinónimo de progreso, de desarrollo tecnológico, de creación de empleo, de mejora de las condiciones de vida, “se habla de

innovación en los ámbitos económicos (la innovación tecnológica en las empresas) y social (sanidad, ocio, condiciones laborales, transportes, etc.)" (González, 2000 p. 5).

"La estrategia de innovación es concebida como una herramienta a través de la cual se da una reconceptualización de las reglas del juego del mercado impulsada por la empresa para alcanzar el liderazgo, la satisfacción del cliente o el crecimiento empresarial" (Gómez, 2008). En la actualidad a los países desarrollados se está fomentando una fuerte concentración en desarrollo o mejora de nuevos productos, a ello contribuye de manera específica el reto de las empresas en Colombia donde se debe considerar la naturaleza global de sus mercados y la necesidad de hacer frente a la creciente competitividad existente a través de la innovación de los productos de la mano con los avances técnicos y tecnológicos. La innovación en las empresas debe ir a la par con los avances científicos y tecnológicos. Rojas, (2010) plantea las siguientes ventajas en una empresa innovadora:

- Conocer cambios de las tecnologías y en los mercados próximos al entorno organizacional.
- Reducir riesgos en la toma de decisiones.
- Conocer nuevas necesidades de los clientes.
- Dirigir los esfuerzos de innovación hacia aquellas tendencias que lo ameriten.
- Conocer mejor la competencia.
- Buscar alianzas con nuevos socios o asesoramiento de expertos (Rojas, 2010 p. 2).

En Colombia la globalización y la expansión de mercados a través de los tratados de libre comercio han obligado a las empresas a innovar si quieren ser competitivas. En este orden de ideas autores como Acosta, Zárate & Fischer, (2014) definen la capacidad de innovación como la

habilidad de la empresa intensiva en conocimiento para movilizar y gestionar aquellos recursos científicos y técnicos en pro del bienestar económico de la misma. En este aspecto se puede decir que la globalización es una realidad en marcha, y las consecuencias de este proceso afectan la competitividad de los negocios, entonces la necesidad de innovación y la adaptación de las empresas a los cambios que se producen en su entorno son temas de interés y actualidad, esto de acuerdo a Bitrán, Benavente. & Maggi, (2011) “existe hoy el convencimiento de que en la era de la globalización el desarrollo se alcanza con más conocimiento aplicado a la producción y con más innovación que con la simple acumulación de capital y trabajo” (p. 1).

La innovación es quizás justicieramente uno de los temas más abordados en la literatura de negocios. Si bien el grado de innovación es una cuestión primordial en las economías nacionales, no se debe perder de vista que la empresa como agente económico constituye el "principal agente innovador de una economía", ya que es el sector empresarial el responsable de las mejoras presentadas por los niveles de productividad de las economías modernas en los últimos años (Scarone, 2005 p. 2).

Es importante analizar que las empresas aunque estén posicionadas en el mercado, deben tener innovaciones, estas innovaciones deben ser desde un punto de vista financiero y administrativo, ya que deben interesarse por prestar mayor atención a las demandas de los clientes y hacer inversiones que generen alta rentabilidad. En esto se puede decir que la innovación implica la utilización de un nuevo conocimiento o de una nueva combinación de conocimientos existentes.

La innovación es uno de los principales motores de desarrollo de las economías modernas. Es, además, la principal característica diferenciadora de los países emergentes que superan las denominadas trampas de pobreza y pasan el umbral hacia el progreso (Gómez & Mitchell, 2014 p. 18). Dentro de los principales tipos de innovación hay cuatro el primero es la Innovación de producto Aporta un bien o servicio nuevo, o significativamente mejorado, en cuanto a sus características técnicas o en cuanto a su uso u otras funcionalidades, la mejora se logra con conocimiento o tecnología, con mejoras en materiales, en componentes, o con informática integrada para considerarlo innovador un producto, este debe presentar las características y rendimientos diferenciados de los productos existentes en la empresa, incluyendo las mejoras en plazos o en servicio, el segundo concepto es la Innovación de proceso este Concepto es aplicado tanto a los sectores de producción como a los de distribución.

La innovación parte de la producción de conocimiento, depende de un mejoramiento continuo, conduce a un cambio institucional acorde a nuevas condiciones lo que obliga a unas nuevas formas de organizaciones (Patiño, 2010). El emprendimiento en las empresas desde un punto de visa innovador debe ser visto como un valor agregado, o sea, se necesita que incluso en estas mismas sea posible implementar políticas públicas acordes a las condiciones y exigencias actuales del mundo empresarial, condiciones que constituyen uno de los elementos fundamentales.

Olivares, (2013) “la innovación es a menudo un nuevo concepto, que normalmente surge de la interacción entre especialistas, debido a que, cuando su conocimiento se combina aparecen nuevas ideas en las que nadie había pensado antes". En esto se resalta la importancia de la

medición de los procesos de innovación, según el autor estos radican en que los indicadores en este campo son instrumentos para la toma de decisiones de políticas, tanto en la esfera privada como en la gubernamental. Es decir que la innovación se logra mediante cambios significativos en las técnicas, los materiales y/o los programas informáticos empleados, que tengan por objeto la disminución de los costes unitarios de producción o distribución, la mejorar la calidad, o la producción o distribución de productos nuevos o sensiblemente mejorados.

Por consiguiente las innovaciones de proceso incluyen también las nuevas o sensiblemente mejoradas técnicas, equipos y programas informáticos utilizados en las actividades auxiliares de apoyo tales como compras, contabilidad o mantenimiento. La innovación es el proceso sistemático que retoma ideas y propuestas generadas por las personas.

Gómez et al, (2013) plantea una serie de claves que deben plantearse una empresa emprendedora, concierne la idea de lo importante de crear o pertenecer a una empresa innovadora. Es decir que si se analizan los principios de innovación aplicados a las empresas se llega a la conclusión de que estos suministra soporte y recursos de las empresas que las hacen viables y administra el proceso a través del cual las ideas se convierten en productos, servicios, soluciones, conceptos, que se implementan, se comercializan y generan los resultados previstos.

2.2.6 La innovación desde un punto de vista tecnológico

La introducción de una nueva, o sensiblemente mejorada, tecnología de la información y la comunicación (TIC) es una innovación de proceso si está destinada a mejorar la eficiencia y la

calidad de una actividad de apoyo básico. Esto consiste en la utilizar un método de comercialización no utilizado antes en la empresa que puede consistir en cambios significativos en diseño, envasado, posicionamiento, promoción o tarificación, siempre con el objetivo de aumentar las ventas.

Migdely et al, (2007) se deben estudiar los conceptos de innovación, tecnología y su importancia para el desarrollo empresarial desde los enfoques cognitivos y epistemológicos. De acuerdo al autor, para esto se debe definir la gestión tecnológica; al igual que se deben exponer sus fases y alcance, así como las características en el sistema empresarial.

Al respecto Migdely et al, (2007) consideran que “La tecnología es el conjunto de conocimientos científicos y empíricos, habilidades, experiencias y organización requeridos para producir, distribuir, comercializar y utilizar bienes y servicios”. Dicho de otra forma, la tecnología es la que permita que las empresas puedan estar a la par con la innovación y los avances científicos e informáticos creados como mecanismos importantes para incentivar el crecimiento económico de las mismas.

La tecnología permite la variación de la innovación en organización empresarial, esta genera cambios en las prácticas y procedimientos de la empresa, modificaciones en el lugar de trabajo, en las relaciones exteriores como aplicación de decisiones estratégicas con el propósito de mejorar los resultados mejorando la productividad o reduciendo los costes de transacción internos para los clientes y proveedores. La tecnología va de la mano en la actualización en la

gestión del conocimiento también entra en este tipo de innovación, al igual que la introducción de sistemas de gestión de las operaciones de producción, de suministro y de gestión de la calidad.

La innovación es, cada vez de forma más acusada, un factor esencial en las organizaciones para determinar su crecimiento económico, mejorar su eficacia y aumentar su competitividad empresarial (Baena, 2009). De igual forma Laffarga et al. (2008) ha manifestado que dentro de las distintas categorías de nivel tecnológico son:

a) posición tecnológica fuerte o buena: la empresa utiliza tecnología desarrollada por ella misma, o adquirida, intentan-do alcanzar mejores resultados que los competidores.

b) posición tecnológica sostenible o débil: la tecnología usada por la empresa es similar o inferior a la de los competidores. La empresa solamente invierte en nueva tecnología una vez que se alcanzan resultados exitosos con la implementación. Para introducir esta información en nuestro análisis, definimos una variable dicotómica que toma valor 1 cuando la empresa goza de una posición tecnológica fuerte o buena y valor o cuando su posición tecnológica es sostenible o débil" (Laffarga et al. (2008).

Según López, (2005) desde un punto de vista tecnológico hace referencia a las ideas basadas o fundamentadas en el conjunto de instrumentos, recursos técnicos o procedimientos avanzados aplicados al margen de una empresa u organización. Es decir que la innovación analizada desde el enfoque tecnológico permite apreciar la concepción del proceso de innovador complejizado, es decir entiendo que es un proceso lineal controlado y de responsabilidad de la

organización, a ser un asunto altamente riesgoso, de patrones caóticos, con múltiples interrelaciones y retroacciones, tanto en el interior de la organización como los agentes del entorno si no se analiza con calma al momento de ejecutar los planteamientos innovadores en relación a los avances tecnológicos.

Se puede considerar la importancia de la tecnología en la empresa, hoy en día, está presente en cada aspecto de la vida. Esta siempre está avanzando, cada día se innova en algún aspecto de ella y uno de los campos en los que avanza más rápidamente es en al ámbito empresarial. En este aspecto tanto la tecnología como la "innovación son un proceso social complejo que puede alcanzar distintos grados de complejidad y formalización" (Dini. & Stumpo, 2002).

Montesa, (2013 para este autor en realidad, la innovación surge cuando la empresa se enfrenta a una oportunidad o a un problema, lo que nos obliga a preguntarnos por las herramientas disponibles para su gestión, o lo que es lo mismo, en qué aspectos debemos "innovar la gestión". Si se aprecia el concepto de innovación y el de tecnología, se puede decir que tanto la innovación como la tecnología en las empresas, ayuda a tener una mejor organización en todos los aspectos, desde cómo llevar a cabo cuentas administrativas, como los gastos e ingresos de la corporación, o cuanto se le debe pagar a cada empleado, hasta que tareas debe realizar cada uno de los trabajadores, y cuando deben descansar estos, etc.

En el desarrollo de la humanidad, la Innovación, tiene un despegue más temprano en comparación a la Ciencia y la Tecnología, y a partir de esta en el marco de una sociedad que crece y avanza aceleradamente en información, comunicación y globalización, donde ya varios

países latinoamericanos, han elaborado lineamientos y estrategias en innovación y competitividad nacional o global, económica y cultural, para la inserción y progreso en diferentes ámbitos internacionales (Vega, 2012).

Se observa la manera en que la innovación y la tecnología ayuda a mejorar en el campo en el que se desenvuelve la empresa. A través de estas herramientas, la empresa, se encarga de crear nuevos aparatos y aplicaciones para mejorar la eficiencia y productividad.

Karim. & Gherab, (2012) enumeran algunos de los conceptos que caracterizan los sistemas de innovación y conocimiento distribuido, desde un punto de vista tecnológico:

Apertura: abrir (aunque sea parcialmente) los recursos y los conocimientos innovadores,

Comunidad de iguales: sistemas horizontales, sin jerarquías preestablecidas.

Colaboración: crear sinergias.

Autoselección de los participantes: acción voluntaria de los participantes.

Granularidad/modularidad de los problemas a resolver: facilita la autoselección por parte de los participantes.

En este aspecto Pérez R., Camacho O. & Arroyo G. (2007) han considerado que en este contexto, la competitividad se ha asociado cada vez más a la innovación, al conocimiento y al desarrollo tecnológico.

La innovación se refiere a la asimilación y explotación exitosa de una invención para la mejora de procesos o introducción de nuevos productos o servicios en el mercado" (SENA, p. 6).

Todo lo anterior se resumen en los grandes cambios en el entorno empresarial actual, caracterizado entre otras cosas, por el gran impacto del desarrollo de la tecnología y la innovación en el mundo empresarial, hacen que se transformen los procesos tradicionales de comunicación y gestión de la información, y a su vez que la organización encause el uso de la tecnología de información como herramienta vital para alcanzar sus metas.

Es indiscutible que los avances tecnológicos y las innovaciones aceleran la obsolescencia de los productos y acortan la vida de los mismos pero hay que entender estas implicaciones en el marco de unos procesos dinámicos y no estáticos. Las empresas de avanzada que incorporan innovaciones con regularidad son mucho más estables que las que desarrollan su actividad en sectores tradicionales y son pocos o nada innovadoras.

2.3. Marco Contextual

"La salud ocupacional es uno de las políticas estatales que está cobrando fuerza en la actualidad ya que el cuidado del trabajador ha dejado de ser una consideración del empleador para convertirse en una disposición legal" (Acuña & Goñi, 2010 p. 23), claro está por el mismo desconocimiento de la norma y la informalidad del sector del calzado, sería relevante traer a la industria local del calzado un encuentro con las disposiciones que deberían estar cumpliendo para de esta forma evidenciar realmente cuales son los aspectos en los que está faltando trabajo

para nivelarse con las disposiciones establecidas, Partiendo desde la aplicación del marco legal de la salud ocupacional y su adaptación a las diferentes necesidades particulares que posee la industria del calzado en este momento de la sociedad, donde la industria zapatera a logrado reactivarse y hay una fuerte vinculación de mano de obra en las empresas, siendo oportuno iniciar el proceso de cumplimiento de las disposiciones legales en la materia y en la industria.

En la ciudad de Cúcuta existen más de cuatrocientas (400) empresas dedicadas a la industria del calzado, contando entre ellas fabricantes y distribuidores (Cámara de Comercio). Cada fábrica por muy pequeña que sea ocupa más de diez empleados que desempeñan diferentes actividades. Para nadie es desconocido, tal como se mencionó anteriormente, que este sector era uno de los fuertes de la economía de la región, llegando a existir empresas que se dedicaron a exportar calzado. Esto fue bueno desde un punto de vista económico aceptable para él Municipio, la magnitud del problema actual radica en saber de qué forma puede perjudicar o beneficiar el TLC a la industria del calzado en el Municipio de Cúcuta, especialmente las localizadas en los barrios Carora y Loma de Bolívar de esta ciudad.

2.4. Marco Jurídico

Constitucional

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Desde este artículo se observa la forma en que la Constitución Política de Colombia protege los derechos de los colombianos no solo desde el punto de vista laboral sino también desde una perspectiva de la seguridad social en todos sus aspectos fundamentales e imprescindibles para el sustento y su bienestar social y económico. Al respecto la Corte Constitucional a mencionado lo siguiente: “La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo” (Sentencia C-593/14), en este mismo orden de idas la Corte consideró que dentro del derecho al trabajo se incluye “la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas”. Es decir que el derecho a la salud laboral es una obligación que todo empleador debe cumplir para garantizarle la salud física y mental al trabajador en su puesto de trabajo.

Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Al igual que el artículo 25, desde este se busca proteger la seguridad social de los trabajadores, entendiéndose esta como el conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

Internacional

Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006; Durante la 91ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, desarrollada en 2003, se celebró una discusión general acerca de cómo alcanzar un enfoque integrado de las actividades normativas de la OIT en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre las conclusiones de esa reunión, surgió que debería elaborarse un nuevo instrumento de carácter promocional de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; En 1979 la OIT edita su primer informe, preparatorio de la Conferencia, en el cual se detalla el estado, en esos momentos, de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Lo hace bajo el nombre de “Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo”

Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Durante su 279ª Reunión, en noviembre de 2000, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir un punto en el orden del día de la 90ª Reunión (2002) de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la revisión eventual de la lista de enfermedades profesionales que figura en el cuadro I del Convenio N° 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1964 (Cuadro I modificado en 1980), con miras a una acción normativa con arreglo al procedimiento de simple discusión. El Consejo de Administración indicó también que la Conferencia debería examinar como parte del punto del

orden del día mencionado el establecimiento de un mecanismo para la actualización periódica de la lista de enfermedades profesionales.

Convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; El Consejo de Administración de la OIT decidió en su 221ª Reunión, celebrada en noviembre de 1982, incluir en el orden del día de la 70ª Reunión (1984) de la Conferencia Internacional del Trabajo el punto "Servicios de Medicina del Trabajo"

Legal

Resolución 1016 de 1989; Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas, relevancia de la resolución.

Dicha resolución reglamenta el funcionamiento y la organización de los programas de salud ocupacional en las empresas; mediante la misma, plantea que el programa de salud ocupacional consiste en la planeación, ejecución y evaluación de la medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial.

En el artículo 2 se menciona que El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Mediante el artículo 2 de la precitada resolución se busca brindar unos parámetros relacionados con la salud del trabajador a través de un conjunto de actividades asociado a actividades multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

Luego el articulo 3 menciona La elaboración y ejecución de los programas de Salud Ocupacional para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:

a. Exclusivos y propios para la empresa.

b. En conjunto con otras empresas.

C. Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para dichos fines.

El mencionado artículo 3º de la resolución 1016 plantea la forma en que se deben de llevar los programas de salud ocupacional en las empresas consistente en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.

En este mismo orden de ideas, con el fin de fortalecer la salud laboral de los trabajadores y brindar protección legal al empleador surgió en Colombia la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, normas que definen el sistema de seguridad social y del seguro. La reforma pretendió resolver las limitaciones que había en materia de alcance y cobertura del sistema, así como

mejorar o mantener las prestaciones asistenciales y económicas que reconocía el sistema anterior al trabajador enfermo o accidentado en el trabajo. Las leyes, reglamentos y normas de seguridad social, establecidos y regulados en el modelo vigente de seguridad social integral, desarrollan un sistema de pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios sociales complementarios con participación de entidades públicas y privadas. En términos generales, se puede afirmar que la reglamentación de la seguridad social ha tenido un extenso desarrollo en el proceso de montaje y puesta en marcha, incluso excesivo en la regulación.

La Ley 789 de 2002 define el Sistema de Protección Social como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Con la creación de este sistema se propone avanzar en la construcción de una sociedad más equitativa.

En cuanto a la Ley 776 de 2002 modifica diferentes artículos del Decreto 1295 de 1994, estableciendo nuevos criterios y normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema.

Jurisprudencial

Sentencia C-509/14. SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SALUD OCUPACIONAL-Inclusión de contratistas dentro del contexto de accidente de trabajo. En este sentido, de acuerdo a la Corte Constitucional en la mencionada Sentencia el Sistema Integral de Información del Sistema de Riesgos Laborales se constituye en una herramienta fundamental en

la generación de políticas, en anticipar acciones, seguimiento, vigilancia y control. Situación indispensable con el propósito de poner en funcionamiento elementos necesarios como la variación de la cotización y el sistema de garantía de calidad, que conduzcan a la empresa a un mayor nivel de competitividad.

De acuerdo a la Sentencia la Corte considera que en el Sistema General de Riesgos Laborales está permitida la inclusión de los contratistas dentro del contexto de accidente de trabajo del artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, pues la equiparación legal con los trabajadores dependientes materializa el principio de ampliación de la cobertura en seguridad social (Art. 48 CP) y repercute en el ámbito de la afiliación obligatoria sin modificar las relaciones contractuales previas"

Sentencia T-518/15 OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE AFILIAR AL TRABAJADOR AL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN RIESGOS PROFESIONALES-Desarrollo normativo y jurisprudencial/OBLIGACION DEL EMPLEADOR DE ASUMIR LA COBERTURA DE LOS RIESGOS GENERADOS POR ACCIDENTE DE TRABAJO-En caso de no afiliación al régimen de riesgos laborales. En esta sentencia la Sala falló el amparo de los derechos fundamentales que le fueron vulnerados al actor, y en consecuencia condenó a la parte accionada a garantizar la cobertura de los servicios asistenciales que requiere el accionante para el manejo de la patología que presenta como consecuencia del accidente de trabajo sufrido, así como asumir los gastos médicos del mismo, puesto que la Magistrada determinó que se cumplen los presupuestos que obligan al empleador a asumir la cobertura de los gastos generados con

ocasión al accidente laboral. En consecuencia, el empleador tiene la obligación de sumir el pago de las terapias físicas que requiere para el manejo de la limitación física adquirida.

Sentencia T-582/13. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES-Obligación de afiliar a un trabajador a una Administradora durante la vigencia de un contrato. Considera la Corte que todo trabajador debe estar afiliado al sistema de riesgos laborales sin excepción de causa u oficio que desempeñe. Las empresas tiene la obligación de afiliar a todos los trabajadores con dependencia laboral, deben ser afiliados por parte del empleador mediante el diligenciamiento del formulario de afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentra afiliada la empresa. El empleador es el responsable del pago total de la cotización. En la afiliación se incluye al personal directivo de la empresa.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma de la Investigación

El paradigma bajo el cual se desarrolló la investigación fue el interpretativo, el cual consistió en comprender la conducta de las personas estudiadas, lo cual se logró mediante la interpretación los significados que ellas le dan a su propia conducta y a la conducta de los otros como también a los objetos que se encuentran en sus ámbitos de convivencia. Tal como lo señala Tamayo, (2000) es la intención final de este paradigma es en lo que consiste una parte de la psicología, que es comprender las conductas, actos y pensamientos de las personas a través. Con este paradigma podemos comprender la realidad como dinámica y diversa, se lo denomina cualitativo, fenomenológico-naturalista o humanista. Su interés va dirigido al significado de las acciones humanas y de la práctica social. Su propósito es hacer una negación de las nociones científicas de explicación, predicción y control del paradigma positivista, por las nociones de compresión, significación y acción. Sus características fundamentales son: Su orientación es al "descubrimiento". Busca la interconexión de los elementos que pueden estar influyendo en algo que resulte de determinada manera

3.2. Diseño de la investigación

Se usó la Investigación descriptiva, según Tamayo, (2000) es la que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la comprensión o procesos de los fenómenos". Cabe destacar, que este fue el tipo de investigación que los autores del presente estudio consideraron para la elaboración y ejecución del proyecto.

Por otro lado, Bernal, (2000) afirma que la investigación descriptiva “es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto”. De acuerdo con este autor este tipo de investigación pretende recoger de forma clara y explícita todos los factores directamente en los objetivos de estudio.

3.3. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cualitativo, se busca mediante este analizar una realidad que se desarrolla en la fenomenología social y laboral del individuo, entendiendo que se debe contextualizar la temática que desarrolla el problema planteado en la presente investigación, por ello el investigador debe desarrollar de forma principal los conocimientos necesarios para comprender de la vulneración de los derechos de los trabajadores y el desarrollo del ejercicio de la zapatería, de esta forma observar los aspectos considerables de la investigación. “…el proceso cualitativo no es lineal, sino iterativo o recurrente, las supuestas etapas en realidad son acciones para adentrarnos más en el problema de investigación” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010 pág. 362).

El paradigma cualitativo lleva a estar inmerso en la problemática ya que el criterio del investigador es fundamental para profundizar en los ejercicios de obtención de información, usando la idea de investigación como criterio de búsqueda en la universalidad de factores posibles.

3.4. Informantes Clave

La población en el presente estudio investigativo hace parte de la industria del calzado en el Municipio de Cúcuta, especialmente las fábricas que se encuentran localizadas en la Comuna 9, actualmente existen entre los barrios que las componen 82 fábricas de calzado (Fuente Cámara de Comercio Cúcuta). Para tal efecto los informantes claves están compuesta por 4 fábricas de calzado localizadas en los barrios: Belén, Alfonso López, Gaitán y Barrio Nuevo, todos pertenecientes a la Comuna 9 de la ciudad de Cúcuta, por ser una investigación de carácter cualitativo el instrumento que se aplicó a la población tomada como informantes claves, la aplicación del instrumento (entrevista) contó con cuatro propietarios de diversas zapaterías: Jean Carlos Prieto; Enrique Gómez Garzón; Luis Hernesto Ovalle y Darío Guzmán Castillo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada es la entrevista (ver anexo 2 entrevista) escrita vinculada a una investigación de campo, realizada a través de un cuestionario diseñado con el fin de dar respuesta a los interrogantes de la investigación. Dichas entrevista contaron la respectiva opinión y validación de expertos.

La entrevista es el instrumento utilizado ya que de forma estructurada se plantea como técnica cualitativa de investigación sociológica, la cual busca a través de preguntas abiertas obtener de forma directa percepciones considerables sobre el objeto de estudio, utilizando procesos de interrogación de los cuales se obtienen unos datos subjetivos de la realidad de cada individuo,

que entran a un ejercicio de razonamiento para su interpretación. Con base en lo anterior se genera el siguiente instrumento.

3.6. Análisis y procesamiento de la Información

Para el análisis de los datos se van a realizar a través del estudio de caso, en el de forma particular se van analizar las variables obtenidas encasillando los resultados, acompañado de unas conclusiones, pero que entraran a formar parte de todas las variables obtenidas de la investigación, organizando las mediante la técnica de tabulación para realizar un ejercicio de percepción sobre la frecuencia con que resultados similares se repiten en la muestra.

4. RESULTADOS

4.1. Marco legal que deben cumplir las empresas para el cumplimiento de la salud ocupacional

Con la expedición de la Resolución 2013 de 1986, se configura la necesidad de las empresas de implementar los programas de Higiene y seguridad industrial siendo este el primer paso en el desarrollo normativo de la Salud Ocupacional estableciendo en su artículo primero las condiciones para tener que implementar la norma: “Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución”.

Esta norma es relevante, ya que el legislador no solo se preocupa por la seguridad del trabajador sino por las condiciones que debe desarrollar los puestos de trabajo, entendiendo la higiene y la medición como criterios de desarrollo en las industria, generándose el criterio del bienestar del trabajador en su puesto laboral como nuevo criterio del desarrollo del entorno laboral

La salud ocupacional es un privilegio para algunos, son disposiciones para todas las áreas laborales que se desarrollen en el funcionamiento de una empresa, entendiendo con esto que sin importar el tipo de vinculación o relación contractual, la persona que desarrolle funciones para la empresa deberá disfrutar del desarrollo de la salud ocupacional en su puesto de trabajo, para ello la resolución 1016 de 1989 establece en su artículo primero: “Todos los empleadores públicos,

oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución."
La salud ocupacional entra a definirse mucho más que el mero desarrollo de las condiciones dignas de un puesto de trabajo, la presente resolución entra a desarrollar el contenido de los programas de salud ocupacional encontrando en el artículo segundo en la presente resolución.

"El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria", establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas y la relevancia que entra a tener en el mundo jurídico el concepto de la salud ocupacional, dando vida a la existencia de derechos laborales

Una vez el contexto nacional desarrolló el concepto de Salud ocupacional o por lo menos eso se presume se expide el decreto 1530 de 1996, con el cual se le da la facultad a las empresas de tercerizar el proceso para el desarrollo y aplicación de los programas de salud ocupacional en las empresas, teniendo la opción de contratar a una administradora o con cualquier persona ya sea natural o jurídica que demuestre la idoneidad y preparación profesional para desarrollar y ejecutar los programas de Salud Ocupacional, estando debidamente certificada por la autoridad competente, siempre apegándose a la normatividad tal como lo señala el artículo 9 . El diseño y desarrollo del programa de Salud Ocupacional deberá acogerse a la reglamentación para el Programa y Evaluación del mismo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En su defecto, se deberá acoger a lo proyectado por la ARP., en desarrollo de la asesoría que le debe prestar gratuitamente para el diseño básico del Programa de Salud Ocupacional.”

El desarrollo de la salud ocupacional ya depende del criterio del profesional o empleador, sino de los criterios impuestos por la norma para el desarrollo de la salud ocupacional, entendiendo con eso que la salud ocupacional es general a toda la sociedad y regida bajo un mismo sistema de implementación y desarrollo.

Con la aplicación general de la salud ocupacional en empresas, una vez el legislador considera implementado el sistema de salud ocupacional en el trabajo, inicia el desarrollo de la política de la misma, ratificando el trabajo continuo que a tenido sobre la materia por ello con la Ley 1562 de 2012, se establece los criterios para el desempeño eficiente de la salud ocupacional; “ Artículo 14. Garantía de la Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. Para efectos de operar el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, que deberán cumplir los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, se realizarán visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema de garantía de calidad, que se realizarán en forma directa o a través de terceros idóneos seleccionados por el Ministerio del Trabajo de acuerdo a la reglamentación que expida al respecto, priorizando las empresas con mayores tasas de accidentalidad y muertes”.

Con este nuevo desarrollo normativo, se empieza a generar vigilancia y control al cumplimiento de los planes de salud ocupacional en el trabajo y se acciona la medida que motiva la implementación del programa de la Salud Ocupacional en la empresas y son las sanciones a

las que puede haber lugar por el incumplimiento o no implementación en las empresas, siendo este el factor determinante para el cumplimiento de la regulación.

Con el desarrollo del Decreto 1443 de 2014, se crea una transición en la naturaleza del instrumento, el legislador decide trasladarse de los programas de Salud Ocupacional al sistema de Gestión de la Seguridad social y salud en el trabajo, en el desarrollo de los requisitos, los cuales establece el artículo 37: Transición. Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para lo cual, a partir de la publicación del presente decreto deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, de la siguiente manera:

a) Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.

b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.

c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.

Es pertinente ya que se establecen los protocolos y rutas de acción del sistema de seguridad y salud en el trabajo, situación que se dio por la complejidad que desarrolla la regulación de la salud ocupacional, siendo necesario unificar todos los criterios bajo que se venían trabajando de forma aislada.

Tabla 1 Aspectos normativos y comparativos de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo ver anexo

La seguridad y salud en el trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad, esto es posible siempre y cuando se promueva y estimule en todo momento la creación de cultura alineándola a los planes de calidad, mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

En Colombia la salud en los trabajadores juega un papel importante, todos los seres humanos para sus actividades físicas, recreativas, familiares o laborales dependen de la salud, y esta a su vez del cuidado que se tenga sobre ella misma, del trabajo que desempeñe y por lo tanto la utilización que se haga del cuerpo y de las condiciones del entorno.

En el mundo laboral cualquier persona corre riesgos que pueden traer consecuencias sobre su salud, desde una simple enfermedad viral hasta una discapacidad física, es decir que el trabajo trae riesgos para la persona, por ello en Colombia se ha creado el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de mitigar riesgos laborales que ocasionen un daño inminente en la salud del trabajador, es así como en Colombia se creó el Decreto 1443 de 2014 SG-SST. “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la' planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”, de igual forma en el Estado Colombiano se han creado leyes y decretos reglamentarios para tal fin.

Cuando en una empresa existe accidentes laborales la tasa de incapacidad crece día a día conlleva a las empresas a que tengan que reubicar los trabajadores congestionado las empresas y debilitan la fuerza laboral. Mediante esta investigación se busca comparar la legislación colombiana y española en cuanto a la reubicación laboral con el fin de identificar la forma en que en cada país se maneja esta situación desde un punto de vista jurídico y legal.

Todo lo anterior teniendo en cuenta que un accidente de trabajo es siempre el resultado de la interacción de múltiples factores entre los que se destacan los propios del medio ambiente de trabajo (condiciones físicas ambientales de trabajo, equipos de trabajo, organización de trabajo, ritmos de trabajo, relaciones de trabajo, etc.) y los del individuo (características antropológicas, carga, fatiga, calificación, nutrición, estado de salud, etc.).

4.2. Condiciones laborales del trabajador en las empresas del sector calzado en Cúcuta

Se evidencia un desconocimiento de la normatividad, en referencia a la exigencia del cumplimiento de los programas de salud ocupacional en los trabajadores de la empresa, evidenciando la falta de los mecanismos de publicidad para el conocimiento de la normatividad, la salud ocupacional aún no es considerada como parte del funcionamiento de una empresa, en la micro y pequeña empresa, ya que por las condiciones de formalización reciente aún se encuentra adaptándose y conociendo la normatividad que se les exige para el desarrollo de su objeto social. La implementación de los programas de salud ocupacional se encuentra rezagado por la falta de interés y conocimiento de los empresarios, ya que las regulaciones y normatividad aparte del funcionamiento del objeto social de la empresa se consideran como un desgaste para el pequeño

empresario, siendo dejada de lado la aplicación de la misma para concentrarse en el desarrollo de la actividad económica

La sociedad funciona desde el fenómeno de la sanción, como fuente de motivación para el cumplimiento de la norma, razón por la cual permite observar un lento cumplimiento de los programas de salud ocupacional, ya que culturalmente somos evasivos de las cargas legales por ello se tratara hasta el último instante de no asumir la carga impuesta, afortunadamente el trabajador ha desarrollado su valor como individuo en el actual sistema productivo, desligándose de le teoría industrial de la producción donde se reducían los derechos de los trabajadores y se consideraban mera fuerza laboral explotable, por ello se considera la salud ocupacional como una inversión para el cuidado de los trabajadores de la empresa. Una de los mayores barreros encontrados por la salud ocupacional es el desconocimiento de la norma, evidenciando la efectividad del principio de publicidad de la norma, siendo necesario por parte del legislador tomar las medidas necesarias para la socialización de la norma en el sector empresarial.

La normatividad de la Salud Ocupacional es un cuerpo amplio, el cual ha ido desarrollando las diversas necesidades de la misma en el desarrollo del personal al interior de las empresas, siendo relevante el conocimiento de un parte de la normatividad ya que incentiva a la apropiación del conocimiento restante, convirtiéndose en enlace entre las disposiciones legales y el cumplimiento y materialización de las mismas, al tener un grado de conocimiento sobre el cumplimiento de la regulación en los planes de salud ocupacional, pero no estar implementando el sistema al interior de la empresa evidencia nuevamente la tendencia evasionista, queriendo

decir que el grado de celeridad para la implementación de los procesos de salud ocupacional depende de la efectividad y aplicación del proceso sancionatorio para aquellas empresas que se encuentran incumpliendo con las planes de salud ocupacional al interior de las empresas.

El proceso de implementación de la salud ocupacional en la pequeña empresa se encuentra rezagado por la falta de conocimiento de la normatividad y el bajo grado de interés en la materia, revelando la necesidad del legislador de implementar acciones para la formación del empresario, promocionando con esto la aparición de nuevos proyectos de negocios los cuales se van a desarrollar desde el cumplimiento normativo necesario para su funcionamiento.

Los programas de Salud ocupacional son desarrollados por el legislador, en respuesta a la humanización de la fuerza laboral al interior de las empresas, naciendo esta como necesidad al nuevo paradigma sobre el cuidado y prevalencia de los derechos de empleado, los cuales persiguen no solo la protección de los derechos del trabajador, sino la búsqueda del bienestar del mismo, situación que va a reducir la accidentalidad laboral y funcionara como medida preventiva para el desarrollo de afectaciones laborales, condición que reducirá considerablemente los costos de tratamientos médicos en el sistema general de salud y las aseguradoras de riesgos laborales.

Gracias a la nueva tendencia humanista del empleado este a tomado un nuevo valor para la estructura organizacional que conforma, dónde teorías han tomado lugar en la mente del común de los empresarios, donde empleados satisfechos aumentan la productividad de sus responsabilidades, generando importantes cambios en la protección y promoción de los derechos del trabajador.

El desconocimiento de la norma, es una de las actuales falencias para la implementación de los planes de salud ocupacional, evidenciando una necesidad concreta del sector empresarial, y es la formación normativa, el empresario desconoce realmente el marco legal que le gobierna, y en empresas de menor rango o las que se encuentran en etapas de desarrollo o consolidación dedican su tiempo y esfuerzo al desarrollo del objeto social, dejando de lado aplicaciones normativas, las cuales se traducen en la reducción de tiempos laborale he inversiones del patrimonio social.

El desconocimiento normativo es general en las empresas que se están formalizando, ya que están han respondido más a las necesidades operaciones que a los requisitos y condiciones de funcionamiento, esa es la razón de que los empresarios, en el sector del calzado, desconozcan la existencia de los planes de Salud Ocupacional, evidenciando una falencia en el proceso de formalización empresarial, ya que los empresarios están desarrollando actividades económicas desde la autonomía de sus conocimientos y no desde el deber ser de la norma, por ello es importante que el legislador replantee los requisitos para el funcionamiento de las unidades de negocio en el territorio nacional, ya que esta situación está generando vulneraciones de los derechos laborales en todas las áreas económicas.

Actualmente los modelos de contratación actual han permitido contar con mano de obra calificada, la cual en un pasado no hubiera sido factible para el empresario contratar por los costos de la vinculación, pero en la dinámica actual del nuevo paradigma de la prestación de servicios, el servicio de consultoría a tomado una relevancia significativa, por lo cual es posible contar con profesionales en la implementación de programas de salud ocupacional sin grandes costos, queriendo decir con esto que la falta de implementación de los programas de salud

ocupacional están obedeciendo a los fenómenos de desconocimiento normativo y evasión de la carga normativa.

La implementación de los programas de salud ocupacional se está dando de forma gradual, gracias al fenómeno del voz a voz, el cual se ha configurado como el mecanismo de publicidad de la norma, pero con este fenómeno también se evidencia una nueva situación, y es que el empresario toma la postura de implementación de la norma desde su conocimiento pero reduciéndose a la intención, situación que deja la aplicación del marco normativo solo hasta la proximidad de la sanción. Las consecuencias para los empresarios de la no implementación de los programas de salud ocupacional se reducen a la sanción económica que puede sufrir la empresa, dejando de lado la utilidad real de la norma, la cual es la protección de los derechos laborales, lo que es la consecuencia real de la no aplicación de la normatividad, estos no están recibiendo del desarrollo de un ambiente de trabajo digno y óptimo, el cual el legislador ya ha desarrollado en la diversa normatividad que desarrolla la actividad

Para los empresarios la mano de obra y talento humano con el que disponen se encuentran en diversos rangos, para algunos puede ser el capital de su empresa su patrimonio por ello su cuidado y desarrollo son prioridad dentro de las políticas de la empresa, pero para otros pueden no ser más allá de una fuerza laboral que impulse aún aparte de la cadena de valor que ha desarrollado por ello no tienen real interés en los mimos, ya que si bien son prescindibles, nos encontramos en un mercado laboral con sobre oferta de mano de obra, condición que reduce el interés en la conservación y cuidado de la mano de obra más allá de lo que la ley exige, configurándose como un gasto y reducción de la capacidad laboral al reducir el esfuerzo y los

tiempo de trabajo real.

Ya es evidente que la mayoría de vulneraciones en el cumplimiento de los programas de salud ocupacional se debe al desconocimiento normativo, lo que evidencia las falencias, representativas, por un lado la falta de programas de socialización de las políticas públicas en referencia a derechos laborales y la necesidad de formación básica de marco legal normativo en el desarrollo de un actividad económica en el país, ya que el desconocimiento de la norma no exime de la responsabilidad, siendo los únicos afectados los mismos trabajadores, a los cuales el estado a través del ministerio del Trabajo y la Protección Social debería contar con planes d e capacitación para el empoderamiento de los derechos laborales en las diversas esferas económicas de la vinculación laboral.

El conocimiento de los programa de salud ocupacional por parte de los empresarios está generando un cambio en el paradigma en los derechos de los trabajadores, y más en las pequeñas empresas donde la audiencia de asociaciones sindicales no ha permitido desarrollar programas de apoyo y bienestar para el empleado, el mismo ahora es considerado como un sujeto de cuidado y protección por parte de su empleador. La salud ocupacional no debe ser dominada solo por el empleador, los empleados deben estar capacitados en la materia, ya que finalmente son estos quien la van a desarrollar y aplicar, siendo relevante acabar con el desconocimiento normativo, ejercicio que permita realizar una nivelación de derechos laborales en la materialización de todas las disposiciones legales establecidas

El marco legal es un trabajo desarrollado por el legislador para el desarrollo del deber ser del derecho laboral en referencia al cuidado y protección del empleado en el desarrollo de sus

funciones en su puesto laboral, desde las diversas cargas laborales que se puede desarrollar al interior de las empresas, queriendo decir con esto que las necesidades internas en el desarrollo de la implementación de los programas de salud ocupacional variarán según la carga impuesta al empleado, cada una irá encaminada en el desarrollo de la protección del puesto de trabajo y las cargas que este le impone al trabajador, afortunadamente la Salud Ocupacional ha sido percibida por los empresarios como una inversión en su modelo de negocio, condición que ha favorecido la implementación de los programas de forma eficiente, en la búsqueda de cumplir con las disposiciones legales establecidas para el desarrollo de la actividad económica y evita a futuro multas o sanciones económicas

La salud ocupacional no solo es percibida por un conjunto de normas para el bienestar del empleado, se ha configurado como la primera línea de acción para la prevención de daños o consecuencias en el desarrollo de las funciones del trabajador, especialmente en cargos operacionales donde la integridad física del trabajador está expuesta a una serie de factores peligroso, más allá del desconocimiento como barrera para la aplicación de los programas de salud ocupacional tenemos el interés del empresario, el cual está determinando la implementación de los derechos laborales correspondidos, dejando a mano de los empresarios los derechos que por ley les corresponde

4.3. Ruta guía de implementación de salud ocupacional en las empresas

La salud ocupacional en Colombia fue un trabajo gradual del legislador, en el cual fue desarrollando los aspectos que consideraba consistente con el establecimiento de derechos

laborales, siendo así como la ruta de aplicación de la salud ocupacional es el desarrollo sistemático del legislador en el transcurso del tiempo.

Iniciando con la Resolución 2013 de 1986, la cual establece la necesidad de un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, el cual empezará a analizar las condiciones laborales en las cuales se desarrolla la actividad laboral, buscando restablecer las condiciones de trabajo dignas, en la cual el trabajador sienta respeto por su puesto de trabajo y su entorno

Con la resolución 1016 de 1989 se establece el Funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional, en el cual se introducen criterios como la planeación y la ejecución, entendiendo con esto, que los programas de salud ocupacional, son un trabajo de forma consensual al interior de la empresa ya que debe establecerse la ruta de desarrollo que planea ejecutarse en el cumplimiento de los criterios establecidos.

El Decreto 1530 de 1996, el cual diseñar los programas de Salud Ocupacional y le permite a las empleadores buscar personas naturales y jurídicas que puedan desarrollar y capacitar al personal sobre la salud ocupacional pudiendo ser cualquier persona natural y jurídica que demuestre idoneidad y está certificada por la autoridad competente.

Con la ley 776 de 2002, se empieza a exigir la entrega de resultados, generando visitas de control y vigilancia, para determinar el lleno de los requisitos que debe desarrollar en la empresa en el plan de salud ocupacional y evitar sanciones por parte del órgano de control, en este caso el Ministerio del Trabajo.

Con la promulgación de la ley 1562 de 2012 la salud ocupacional entra a desarrollar el concepto de calidad, en el desarrollo de la salud ocupacional en las empresas, donde ya no basta solo con estar implementando un plan de salud ocupacional, sino que se han implementados nuevos criterios con el propósito de desarrollar la mejora continua de los procesos de Salud Ocupacional.

Aspectos importantes a tener en cuenta en la prevención de riesgos en las zapaterías

El programa de prevención de riesgos dentro de una perspectiva de la salud ocupacional de las Zapaterías debe basarse en política de dirección y cuya aplicación debe permitir controlar todos los posibles riesgos que se pueden presentar en los lugares de trabajo.

Responsabilidades

Las zapaterías de la mano del administrador y propietario deben entender que tienen la principal responsabilidad en la aplicación y cumplimiento de las normas de prevención de riesgos, pero también debe dejar establecido que todos quienes participan en cada actividad de la fábrica tienen la responsabilidad en cumplir y hacer cumplir, respetar y acatar las normas. Por esto en todo lo concerniente al instituto sea cual fuere, no se permitirá a nadie violar, sobrepasar o ignorar las normas y regulaciones de seguridad.

Mecanismos de supervisión y control.

La responsabilidad de supervisar el cumplimiento de estándares de seguridad y salud y procedimientos de trabajo, quedará delegada en cabeza del representante legal o propietario de la zapatería.

Cada fábrica de calzado debe colocar en lugar visible el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para ser presentado a los Inspectores de Trabajo cuando lo requieran.

Cada empleado tendrá la responsabilidad principal en la aplicación y cumplimiento de las normas de prevención de riesgos de la empresa, usando un máximo de iniciativa en comunicar entrenar, motivar y monitorear a los supervisores y trabajadores en general con el fin de asegurarse que se tome el máximo de precauciones para controlar los riesgos en el puesto de trabajo. Esta responsabilidad no podrá ser delegada, debiendo asegurarse que los supervisores y trabajadores conozcan y estén conscientes de sus responsabilidades preventivas.

Deberá establecer con la colaboración del asesor y/o asesores de prevención de Riesgos Laborales, un programa de prevención de riesgos, compuesto por todos los elementos exigidos por ley y las normas de prevención de riesgos que resulten aplicables a las condiciones especificadas en el puesto de trabajo. El Programa definirá las obligaciones y responsabilidades que tendrá cada persona.

Política de gestión de seguridad y salud ocupacional

La política de gestión de seguridad y salud ocupacional en la zapatería debe ser definida en conjunto entre el área de seguridad en el puesto de trabajo y salud ocupacional, el área de recursos humanos y aprobada por la administración. Esta debe contemplar los principales lineamientos de la definición de negocio de la organización, se debe basar principalmente en el bienestar de los empleados destacando la importancia de la identificación de peligros y el control de los mismos. La política se revisara de manera anual por parte de las partes interesadas para revisar su vigencia y alineamiento con los objetivos de la organización.

La política que se establezca debe contener los siguientes aspectos: Cada propietario de zapaterías o representante legales, se deben comprometer a garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros para las personas que aquí trabajan, así como generar procesos garantizando que sean seguros y que favorezcan la competitividad en el mercado mediante la reducción de costos operacionales; Para ello la gerencia o propietario de fábrica de calzado asume el compromiso en los siguientes aspectos:

- Cumplir con todos los requisitos de ley.
- Suministro de elementos de protección personal.
- Reporte de accidentes de trabajo.
- Establecer procedimientos y definir responsabilidades para lograr el mejoramiento continuo.
- Promover dentro de la organización una cultura del auto cuidado".

Comunicación de la política de seguridad y salud ocupacional

La comunicación de la política estará a cargo del área de seguridad en el trabajo y salud ocupacional; quienes en primer lugar realizaran reuniones con todos los miembros de la organización para explicarles la política, también se realizara la divulgación a través de diferentes medios de comunicación internos como lo son las carteleras, comunicados internos, entre otros, velarán por que los empleados de la organización sean conscientes de los efectos de su trabajo en la gestión de la Salud Ocupacional y de cómo contribuye este al cumplimiento de los objetivos y la política establecida por cada fábrica de calzado.

5. DISCUSIÓN

La salud ocupacional en Colombia a tenido un desarrollo progresivo de la norma, logrando de forma particular desarrollar los diferentes elementos de la salud ocupacional, al punto de centrarse en el desarrollo de la calidad, razón por la cual se consolida un marco legal definido y sólido para la implementación y ejecución de la salud ocupacional en las empresas de calzado de la ciudad de Cúcuta.

La industria del calzado en Cúcuta ha tenido un desarrollo informal, son espontáneas las apariciones de talleres en garajes y salas de las casas de vivienda, los cuales empiezan a crecer, desarrollándose como industria, pero sin el uso y cumplimiento de las disposiciones legales para tal fin, y por los insumos usados para la fabricación del calzado, los cuales representan un foco de peligro desde su solo almacenamiento, resultando necesario iniciar con el cuidado del activo más valioso que poseen las empresas, su talento humano, desarrollando la noción del puesto de trabajo y las condiciones que este debería desarrollar para cuidar de la integridad y condición física de la persona que realiza dicha labor, encontrándose con nociones como el desarrollo del bienestar del trabajador, pausas activas, planes de salud ocupacional, entendiendo con esto que la misma es mucho más que una norma que el legislador impuso a los empresarios, es un modelo de desarrollo laboral para la vida del empleado, el cual busca proteger al empleado en el desarrollo de su vida laboral.

En el desarrollo cultural de los empresarios del calzado, los cuales se han ido desarrollando de forma informal, las regulaciones legales son vistas como barreras u obstáculos para el desarrollo de la actividad comercial, entendiendo con esto, el rechazo a la implementación de la norma sin

el conocimiento de la misma, ha sido el voz a voz en el miedo a la multas económicas lo que ha dinamizado el conocimiento e implementación de la salud ocupacional en la industria del calzado, generando un nuevo paradigma en los empresarios que conocen la salud ocupacional, y es que lo que antes se consideraba un gasto, el proceso de implementación de la salud ocupacional en la empresa ahora se considera una inversión, ya que el talento humano de la empresa a tomado una nueva relevancia, donde el empleado ya no es considerado como una mera fuerza laboral, sino ahora forma parte del valor agregado de la empresa.

Pero el mayor problema de la salud ocupacional es el desconocimiento de la norma, ya que es un marco legal con varios años de funcionamiento en la vida jurídica, siendo poca su relevancia en el desarrollo de la actividad laboral en los diversos sectores económicos, generando con esto vulneraciones a los derechos laborales, los cuales en la informalidad de la industria del calzado se ve gravemente amenazado, ya que por las condiciones del desarrollo de la unidad de negocio se encuentra desarrollando en condiciones donde no solo se desconocen medidas básicas de protección, sino que son fuertes las fuente de peligro para el desarrollo de la actividad laboral.

La implementación de la salud ocupacional en la industria del calzado es gradual, el voz a voz del sector a servido como medio para el desarrollo de la publicidad de la norma, pero ante el paradigma del gasto de la implementación del sistema de salud ocupacional es dejado de lado o en proyecciones a un futuro incierto.

Los derechos laborales en Colombia gozan de especial protección desde la Constitución política de Colombia al considerarlos derechos superiores, se inicia con el desarrollo normativo

para mejorar las condiciones laborales de los empleados, apoyando el nuevo paradigma del cuidado del empleado, se piensa en las condiciones que debería desarrollar el puesto de trabajo y el ambiente laboral, por ello el legislador parte estableciendo un ambiente sano y limpio, pero llega el término de la Salud Ocupacional al orden nacional y ya se limita a las condiciones del entorno sino a todo un conjunto de acciones y actitudes que deben tomarse para defender el derecho laboral del empleado, el cual se ha expandido de forma integral al desarrollo de las funciones del empleado, en su actividad laboral y como esta entra a integrarse con un plan de salud ocupacional, el cual no persigue otra cosa mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en un área física y emocional. El desarrollo de la Salud Ocupacional en Colombia a tenido grandes avances en el contenido normativo, al punto que el legislador desarrolla medidas para desarrollar la calidad de las disposiciones ya existentes, logrando hacer un desarrollo continuo de la aplicación de la Salud Ocupacional en Colombia

La implementación de la Salud Ocupacional en Colombia ha afrontado varias barreras, la primera de ellas es el desconocimiento de norma, situación que dejando los derechos laborales de estas empresas a merced del empleador, este fenómeno es muy evidente en las empresas pequeñas, de las cuales el propietario tiende a desconocer la normatividad por la cual funciona su unidad de negocio, evidenciando la necesidad de un plan de socialización para el conocimiento de la norma, ya que actualmente es el voz a voz quien a compartido estas disposiciones pero al ser un medio sin certificación se hace caso omiso a dicha información, y es solo las condenas o sanciones el motivo por el cual muchas empresas están tratando de implementar los planes de salud ocupacional para sus empresas u organizaciones, siendo relevante apreciar que muchas de estas no ven esta reglamentación como un gasto sino como una inversión para su negocio, por

ello se debe solucionar el problema del desconocimiento de la norma para poder, socializar los criterios de la misma he iniciar un restablecimiento de los derechos laborales que se encuentran inoperantes.

La salud ocupacional es una normatividad ampliamente desarrollada, la cual ha logrado abarcar plenamente el derecho que protege, estableciendo de forma determinada las disposiciones que deben desarrollarse para el desarrollo de la calidad en los programas de salud ocupacional en las empresas, entendiendo la problemática de la misma en la inaplicabilidad de la norma en cuanto al alcance de la norma, ya que se evidencia como muchos empleadores desconocen la normatividad o aun así conociéndola no la aplican, o lo realizan solo por llenar una formalidad en el papel para evitar las multas y sanciones que se imponen pero no desarrollando debidamente los criterios para el desarrollo de las políticas de calidad de la Salud Ocupacional

CONCLUSIONES

Se realizó un diagnóstico inicial de cada Zapatería sobre el cumplimiento de los requisitos en cuanto a los riesgos en el puesto de trabajo y gestión de salud ocupacional en donde se identificaron los siguientes aspectos por mejorar.

No existen objetivos para el área de salud ocupacional y seguridad en el puesto de trabajo lo que trae como consecuencia que las actividades que se realizan no contribuyan a la mejora continua.

No existe un procedimiento de identificación y control de riesgos lo que origina que la actividad del área y dentro de la organización sea reactiva y no preventiva.

Se evidencia la inexistencia de unos procedimientos que faciliten la medición de resultados en el área, esto origina una dificultad de conocer con certeza el estado real del área, también genera una dificultad de tomar acciones correctivas que permitan generar una mejora continua de las condiciones de seguridad y salud ocupacional.

Mediante el trabajo de campo y la observación directa en relación a riesgos que se realizó en el puesto de trabajo de cada zapatería fueron los siguientes:

El tipo de riesgo más recurrente dentro de las fábricas de calzado es el estrés calórico, inhalación de sustancias químicas y el ergonómico, este riesgo se origina debido a malas posturas por parte de los trabajadores que ejerce el oficio de montador, solero y cortador cuando están sentados laborando; posturas incorrectas, movimientos repetitivos durante la jornada de

trabajo. El área donde el riesgo ergonómico tiene una mayor incidencia es en el área donde se encuentra el montador y soletero.

Durante el diagnóstico realizado a las fábricas de zapaterías se pudo comprobar que presenta un alto nivel de incumplimiento de los requisitos legales establecidos.

De lo anterior se puede decir que el lograr de manera oportuna la identificación y evaluación de los riesgos presentes en la organización permitirá establecer medidas de control para mitigar y disminuir las consecuencias de los riesgos que se presenten dentro de las instalaciones de la organización; de igual forma se puede llegar a mejorar la comunicación entre los propietarios de zapaterías, administradores o representantes legales de las mismas de esta manera establecer mecanismos de trabajo en equipo que permitan mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional en las fábricas de calzado.

Por último se concluye a nivel general que se deben establecer las medidas de control operacional necesarias sobre las actividades que representen un riesgo para las personas e instalaciones de las fábricas de calzado.

RECOMENDACIONES

Es claro que la mayor barrera de la aplicación de las disposiciones normativas se la salud ocupacional en Colombia es el desconocimiento de la norma de las desarrolla, por ello el Ministerio de Trabajo, como entidad a cargo de la vigilancia de la salud ocupacional en cooperación con universidades y ONGS debería implementar el desarrollo del principio de publicidad del marco normativo de la Salud Ocupacional, logrando llegar a todos los empleadores del contexto, iniciando un proceso para el establecimiento de los derechos laborales establecidos. Por tal motivo, se recomienda lo siguiente:

- Los propietarios o administradores gerenciales de las zapaterías deben realizar inspecciones periódicas a las instalaciones y puestos de trabajo donde se desempeñan diferentes funciones como lo es: Montadores, soleteros, cortadores, entre otros, con el fin de prevenir accidentes, incidentes y eventos no deseados.
- Las fábricas de zapaterías localizadas en la ciudad de Cúcuta, especialmente en las localizadas en la Comuna 9, deben desarrollar un programa de capacitación a los trabajadores tanto operativos como administrativos enfocados a una pedagogía de prevención de riesgos en el puesto de trabajo a fin de prevenir accidentes o enfermedades laborales en el puesto de trabajo.
- Las zapaterías deben implementar formatos especiales que les permita llevar registros de los accidentes e incidentes que se presentan en aquellas obras que este ejecutado, con el fin de llevar un diagnóstico de accidentes y poder diseñar programa para la prevención de los mismos mediante una planificación organizada dentro de la misma fábrica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, Zárate & Fischer, 2014 definen la capacidad de innovación como la habilidad de la empresa intensiva en conocimiento para movilizar y gestionar aquellos recursos científicos y técnicos en pro del bienestar económico de la misma. Disponible en: repository.lasallista.edu.co/.../Estrategias_gerenciales_competitivas_enfocadas_desarro...

Acuña C. & Goñi L. (2010) Políticas sobre la discapacidad en la Argentina. Editorial Siglo Veintiuno, Buenos Aires.

Arenas G. (2012) El derecho colombiano de la seguridad social. 3ª Edición. Editorial Legis S.A., Bogotá.

Bernal C. (2000) Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Pearson. Educación de Colombia, Ltda., Bogotá.

Bitrán, Benavente. & Maggi, (2011) existe hoy el convencimiento de que en la era de la globalización el desarrollo se alcanza con más conocimiento aplicado a la producción y con más innovación que con la simple acumulación de capital y trabajo. Disponible en: www.urosario.edu.co/ICTPI.../Estrategia-innovacion-Colombia-VDEF-Abstract-Bitra/

Casetta G. (2012) La teoría del vínculo como convergencia de saberes en Enrique Pichón Reviere. Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis» ISSN 1692□0945

Charles (2000) Todo ello se traduce en el plan estratégico global para la compañía Charles (2000). Disponible en: www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/olate_m/sources/olate_m.pdf

Cohen I., Esterkind A., Lacunza A.,, Caballero S.. & Martinenghi C. (2011) Habilidades sociales y contexto sociocultural. Un estudio con adolescentes a través del BAS-3.RIDEP

Cortés J. (2002). Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales.

Cortez, (2007) Cuando se habla de salud ocupacional “se refiere al estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social Disponible en:

https://cursos.campusvirtualsp.org/mod/resource/view.php?id=1605&redirect=1

Cuevas M. & Marmolejo M, (2014) Observadores: un rol determinante en la intimidación escolar. Psicología desde el Caribe. Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia. Revista electrónica. Disponible en http://www.redalyc.org/pdf/801/80144041007.pdf

David (1988). Ello significa establecer lo que a cada uno corresponde hacer y ante quién debe reportarse Disponible en: javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis227.pdf

Decreto 1443 de 2014: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841

Domínguez L. (2012). Propuesta de procedimiento de costos de la calidad en Audita S.A Sucursal Cienfuegos. Disponible en http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1283/1283.pdf

Esterkind, Lacunza, Caballerom. & Martinenghi. (2011). Mencionan que el riesgo psicosocial se da cuando la persona no aprende a valorar las acciones y las reacciones o repercusiones que esta puede traer para si como consecuencia de sus actos, Disponible en: https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/.../F.%20Factores%20Psicosociales.p...

Flores S. (2011). Factores psicosociales y socio demográfico que influyen en el rendimiento laboral y su relación con la motivación: un caso empresarial. Universidad Autonoma de Nuevo León. Disponible en http://eprints.uanl.mx/2401/1/1080224644.pdf

Gil F. (2012) Tratado de medicina del trabajo – Introducción la salud laboral aspectos jurídicos y técnicos. 2ª edición Volumen I. Editorial Elsevier S.L., España.

Gómez & Mitchell, 2014 La innovación es uno de los principales motores de desarrollo de las economías modernas. Disponible en: www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/11445/.../CDF_No_50_Marzo_2014.pd...

Gómez C. (1999) Planeación y Organización de Empresas. Octava Edición McGraw Hill México.

Gómez, 2008 La estrategia de innovación es concebida como una herramienta a través de la cual se da una reconceptualización de las reglas del juego del mercado impulsada por la empresa para alcanzar el liderazgo, la satisfacción del cliente o el crecimiento empresarial. Disponible en: www.oei.es/historico/salactsi/libro9.pdf

González, 2000 se habla de innovación en los ámbitos económicos (la innovación tecnológica en las empresas) y social (sanidad, ocio, condiciones laborales, transportes, etc.)" Disponible en: www.oei.es/historico/salactsi/libro9.pdf

Goodstein (1998) Se puede definir la planeación estratégica como "el proceso por el cual los miembros guía de una organización prevén su futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para alcanzarlo. Disponible en: https://books.google.com.co/books?isbn=6079275740

Henao F. (2008). Riesgos en la construcción. 1 ed. Bogotá D.C. Ecoe ediciones.

Henao F. (2008). Riesgos en la construcción. 1 ed. Bogotá D.C. Ecoe ediciones.

Hernández R. (2010) Metodología de la Investigación. Editorial Limusa.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta Edición. ed.). México: Interamericana Editores S.A. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hill y Jones, (2000) consideran que el propósito de toda organización es obtener un esfuerzo coordinado mediante la definición de relaciones de autoridad, tareas y funciones Disponible en: app.ute.edu.ec/content/3936-367-1-1-4-1/con-estrategica-%20fred%20david.pdf

Isaza G. (2011) Derecho laboral aplicado. 15ª Edición. Leyer Editores, Bogotá.

Jaramillo V. (2008) Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Disponible en http://www.redalyc.org/html/801/80111670002/

Lefcovich M. (2014). Pensando en terminos de Kaizen. Artículo disponible en www.gerencia.com.

Lerner A. (2010). Estrategias y abordajes metodológicos empleados para incrementar la mejora continua en las organizaciones artículo disponible en www.gerencia.com. Consulado el 5 de noviembre de 2014

Ley 1295 de 1994 http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629

Ley 1562 de 2012: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365

Ley 776 de 2002: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16752

Martínez J. (2002). Introducción al análisis de riesgos. Editorial Limusa, México.

Olivares, (2013) “la innovación es a menudo un nuevo concepto, que normalmente surge de la interacción entre especialistas. Disponible en: https://www.docpath.com/art-technology-business-survival-through-innovation/?lang...

Patiño, 2010 La innovación parte de la producción de conocimiento, depende de un mejoramiento continuo, conduce a un cambio institucional acorde a nuevas condiciones lo

que obliga a unas nuevas formas de organizaciones. Disponible en: mokana.udea.edu.co/portal/.../Innovación%20como%20motor%20de%20Desarrollo

Pinto M. (1998). Gestión de calidad. Universidad Granada. Disponible en http://revistas.um.es/analesdoc/information/librarians

Planas, (2012). Considera que es importante que los empleadores, ante la prescripción de recomendaciones y/o restricciones médicas, comprendan que su finalidad es rehabilitar de manera integral la salud del trabajador Disponible en www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-364-16.htm

Posada G. (2007). Estructuración de los procesos. Gerencia y Negocios en Hispano América, artículo disponible en www.gerencia.com

Rodellar L. (1988). Seguridad e Higiene en el trabajo. Editorial Marcombo, primera edición, Barcelona.

Rojas, 2010 plantea las siguientes ventajas en una empresa innovadora. Disponible en: www.revistanegotium.org.ve/pdf/7/Art4.pdf

Sanz M. (2012) Psicología: individuo y medio social. Editorial Desclée de Brouwer. España

Scarone, 2005 Si bien el grado de innovación es una cuestión primordial en las economías nacionales, no se debe perder de vista que la empresa como agente económico constituye el "principal agente innovador de una economía. Disponible en: www.uoc.edu/in3/dt/esp/scarone0405.html

Sentencia T-518/15 http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-518-15.htm

Sentencia T-582/13 http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/T-582-13.htm

Tamayo M. (2000) Metodología Formal de la investigación científica. Ed. Limusa. México.

Vasquez M. (2007). Gerencia y Negocios en Hispano América, artículo disponible en www.gerencia.com. Consulado el 5 de noviembre de 2014

Vasquez M. (2008). Gerencia y Negocios en Hispano América, artículo disponible en www.gerencia.com.

Vasquez M. (2008). Gerencia y Negocios en Hispano América, artículo disponible en www.gerencia.com.

ANEXOS

Anexo Ruta Metodológica

Estudio del cumplimiento de la normatividad vigente de la Salud Ocupacional en sector calzado de Cúcuta			
Objetivo General	Objetivo Específicos	Fuente	Instrumento
Reconocer la implementación de los criterios legales establecidas para el cumplimiento de las disposiciones legales de la salud ocupacional	Identificación del marco legal normativo que deben cumplir las empresas para el cumplimiento de la salud ocupacional	Ley, normas	Lista de chequeo
	Establecer las condiciones laborales del trabajador en las empresas del sector calzado en Cúcuta	Las empresas del sector calzado	Observación
	Desarrollar la ruta guía de implementación de salud ocupacional en las empresas	Norma	Tabla de análisis

ENTREVISTA

Objetivo: Establecer las condiciones laborales del trabajador en las empresas del sector calzado en Cúcuta.

Análisis de la entrevista

Tabla 2 Entrevista empresario 1

Pregunta 1. Conoce usted la regulación colombiana en referencia al cumplimiento de la salud ocupacional para los trabajadores?	
Categoría	Dimensión
Respuesta: No, no la conozco	Análisis: Se evidencia un desconocimiento de la normatividad, en referencia a la exigencia del cumplimiento de los programas de salud ocupacional en los trabajadores de la empresa, evidenciando la falta de los mecanismos de publicidad para el conocimiento de la normatividad
Pregunta 2. Cuenta en su empresa con personal con conocimientos para la aplicación de planes de salud ocupacional?	
Categoría	Dimensión
No, la verdad no	Análisis: La salud ocupacional aún no es considerada como parte del funcionamiento de una empresa, en la micro y pequeña empresa, ya que por las condiciones de formalización reciente aún se encuentra adaptándose y conociendo la normatividad que se les exige para el desarrollo de su objeto social
Pregunta 3. Su empresa actualmente tiene implementados planes de salud ocupacional?	
Categoría	Dimensión
Pues en ese proceso se encuentra	Análisis: La implementación de los programas de salud ocupacional se encuentra rezagado por la falta de interés y conocimiento de los empresarios, ya que las regulaciones y normatividad aparte del funcionamiento del objeto social de la empresa se consideran como un desgaste para el pequeño empresario, siendo dejada de lado la aplicación de la misma para concentrarse en el desarrollo de la actividad económica

Pregunta 4. Conoce las consecuencia de la no implementación de planes de salud ocupacional en su empresa?	
Categoría	Dimensión
Pues la verdad se que tiene como consecuencia una multa.	Análisis: Nuestra sociedad funciona desde el fenómeno de la sanción, como fuente de motivación para el cumplimiento de la norma, razón por la cual se evidencia un lento cumplimiento de los programas de salud ocupacional, ya que culturalmente somos evasivos de las cargas legales por ello se tratara hasta el último instante de no asumir la carga impuesta
Pregunta 5. Considera a la salud ocupacional un gasto o una inversión para el desarrollo de su actividad económica?	
Categoría	Dimensión
Lo veo como una inversión para el cuidado de los trabajadores.	Análisis: Afortunadamente el trabajador ha desarrollado su valor como individuo en el actual sistema productivo, desligándose de le teoría industrial de la producción donde se reducían los derechos de los trabajadores y se consideraban mera fuerza laboral explotable, por ello se considera la salud ocupacional como una inversión para el cuidado de los trabajadores de la empresa
Pregunta 6. Cuales han sido las barreras u obstáculos para la implementación de planes de salud ocupación o ejecución plena de los mismos en su empresa	
Categoría	Dimensión
Pues los obstáculos que he tenido es no tener conocimientos sobre el tema y una persona que me oriente y lleve a cabo el plan de gestión.	Análisis: Una de los mayores barreras encontradas por la salud ocupacional es el conocimiento de la norma, evidenciando la efectividad del principio de publicidad de la norma, siendo necesario por parte del legislador tomar las medidas necesarias para la socialización de la norma en el sector empresarial

Tabla 3 Entrevista empresario 2

Pregunta 1. Conoce usted la regulación colombiana en referencia al cumplimiento de la salud ocupacional para los trabajadores?	
Categoría	Dimensión

Si, conozco ciertas normas como el decreto 1072 de 2015	Análisis: La normatividad de la Salud Ocupacional es un cuerpo amplio, el cual ha ido desarrollando las diversas necesidades de la misma en el desarrollo del personal al interior de las empresas, siendo relevante el conocimiento de un parte de la normatividad ya que incentiva a la apropiación del conocimiento restante, convirtiéndose en enlace entre las disposiciones legales y el cumplimiento y materialización de las mismas
Pregunta 2. Cuenta en su empresa con personal con conocimientos para la aplicación de planes de salud ocupacional?	
Categoría	Dimensión
No, no cuento con eso	Análisis: Al tener un grado de conocimiento sobre el cumplimiento de la regulación en los planes de salud ocupacional, pero no estar implementando el sistema al interior de la empresa evidencia nuevamente la tendencia evasionista, queriendo decir que el grado de celeridad para la implementación de los procesos de salud ocupacional depende de la efectividad y aplicación del proceso sancionatorio para aquellas empresas que se encuentran incumpliendo con las planes de salud ocupacional al interior de las empresas
Pregunta 3. Su empresa actualmente tiene implementados planes de salud ocupacional?	
Categoría	Dimensión
Está en proceso.	Análisis: El proceso de implementación de la salud ocupacional en la pequeña empresa se encuentra rezagado por la falta de conocimiento de la normatividad y el bajo grado de interés en la materia, revelando la necesidad del legislador de implementar acciones para la formación del empresario, promocionando con esto la aparición de nuevos proyectos de negocios los cuales se van a desarrollar desde el cumplimiento normativo necesario para su funcionamiento
Pregunta 4. Conoce las consecuencia de la no implementación de planes de salud ocupacional en su empresa?	
Categoría	Dimensión
Tengo conocimiento que la oficina de trabajo me puede multar, si el trabajador tiene un accidente yo corro con los gastos.	Análisis: Los programas de Salud ocupacional son desarrollados por el legislador, en respuesta a la humanización de la fuerza laboral al interior de las empresas, naciendo

	esta como necesidad al nuevo paradigma sobre el cuidado y prevalencia de los derechos de empleado, los cuales persiguen no solo la protección de los derechos del trabajador, sino la búsqueda del bienestar del mismo, situación que va a reducir la accidentalidad laboral y funcionara como medida preventiva para el desarrollo de afectaciones laborales, condición que reducirá considerablemente los costos de tratamientos médicos en el sistema general de salud y las aseguradoras de riesgos laborales
Pregunta 5. Considera a la salud ocupacional un gasto o una inversión para el desarrollo de su actividad económica?	
Categoría	Dimensión
Para mi una inversión, por el bienestar los trabajadores.	Análisis: Gracias a la nueva tendencia humanista del empleado este a tomado un nuevo valor para la estructura organizacional que conforma, dónde teorías han tomado lugar en la mente del común de los empresarios, donde empleados satisfechos aumentan la productividad de sus responsabilidades, generando importantes cambios en la protección y promoción de los derechos del trabajador
Pregunta 6. Cuales han sido las barreras u obstáculos para la implementación de planes de salud ocupación o ejecución plena de los mismos en su empresa	
Categoría	Dimensión
Falta de conocimiento.	Análisis: El desconocimiento de la norma, es una de las actuales falencias para la implementación de los planes de salud ocupacional, evidenciando una necesidad concreta del sector empresarial, y es la formación normativa, el empresario desconoce realmente el marco legal que le gobierna, y en empresas de menor rango o las que se encuentran en etapas de desarrollo o consolidación dedican su tiempo y esfuerzo al desarrollo del objeto social, dejando de lado aplicaciones normativas, las cuales se traducen en la reducción de tiempos laborales he inversiones del patrimonio social

Tabla 4 Entrevista empresario 3

Pregunta 1. Conoce usted la regulación colombiana en referencia al cumplimiento de la salud ocupacional para los trabajadores?

Categoría	Dimensión
No, por el momento no conozco.	Análisis: En desconocimiento normativo es general en las empresas que se están formalizando, ya que están han respondido más a las necesidades operaciones que a los requisitos y condiciones de funcionamiento, esa es la razón de que muchos empresarios desconozcan la existencia de los planes de Salud Ocupacional, evidenciando una falencia en el proceso de formalización empresarial, ya que los empresarios están desarrollando actividades económicas desde la autonomía de sus conocimientos y no desde el deber ser de la norma, por ello es importante que el legislador replantee los requisitos para el funcionamiento de las unidades de negocio en el territorio nacional, ya que esta situación está generando vulneraciones de los derechos laborales en todas las áreas económicas
Pregunta 2. Cuenta en su empresa con personal con conocimientos para la aplicación de planes de salud ocupacional?	
Categoría	Dimensión
Tenemos una persona quien está ayudando en el sistema de salud ocupacional.	Análisis: Actualmente los modelos de contratación actual han permitido contar con mano de obra calificada, la cual en un pasado no hubiera sido factible para el empresario contratar por los costos de la vinculación, pero en la dinámica actual del nuevo paradigma de la prestación de servicios, el servicio de consultoría a tomado una relevancia significativa, por lo cual es posible contar con profesionales en la implementación de programas de salud ocupacional sin grandes costos, queriendo decir con esto que la falta de implementación de los programas de salud ocupacional están obedeciendo a los fenómenos de desconocimiento normativo y evasión de la carga normativa.
Pregunta 3. Su empresa actualmente tiene implementados planes de salud ocupacional?	
Categoría	Dimensión
Está en el proceso de la implementación del sistema de gestión de salud ocupacional.	Análisis: La implementación de los programas de salud ocupacional se está dando de forma gradual, gracias al fenómeno del voz a voz, el cual se ha configurado como el mecanismo de publicidad de la norma, pero con este fenómeno también se evidencia una nueva situación, y es que el empresario toma la postura de

	implementación de la norma desde su conocimiento pero reduciéndose a la intención, situación que deja la aplicación del marco normativo solo hasta la proximidad de la sanción
Pregunta 4. Conoce las consecuencia de la no implementación de planes de salud ocupacional en su empresa?	
Categoría	Dimensión
Si, la empresa puede ser multada con ciertos SMMLV	Análisis: Las consecuencias para los empresarios de la no implementación de los programas de salud ocupacional se reducen a la sanción económica que puede sufrir la empresa, dejando de lado la utilidad real de la norma, la cual es la protección de los derechos laborales, lo que es la consecuencia real de la no aplicación de la normatividad, estos no están recibiendo del desarrollo de un ambiente de trabajo digno y óptimo, el cual el legislador ya ha desarrollado en la diversa normatividad que desarrolla la actividad
Pregunta 5. Considera a la salud ocupacional un gasto o una inversión para el desarrollo de su actividad económica?	
Categoría	Dimensión
Para mi concepto es un gasto, el cual brindara un aporte para bienestar de los trabajadores.	Análisis: Para los empresarios la mano de obra y talento humano con el que disponen se encuentran en diversos rangos, para algunos puede ser el capital de su empresa su patrimonio por ello su cuidado y desarrollo son prioridad dentro de las políticas de la empresa, pero para otros pueden no ser más allá de una fuerza laboral que impulse aún aparte de la cadena de valor que ha desarrollado por ello no tienen real interés en los mimos, ya que si bien son prescindibles, nos encontramos en un mercado laboral con sobre oferta de mano de obra, condición que reduce el interés en la conservación y cuidado de la mano de obra más allá de lo que la ley exige, configurándose como un gasto y reducción de la capacidad laboral al reducir el esfuerzo y los tiempo de trabajo real
Pregunta 6. Cuales han sido las barreras u obstáculos para la implementación de planes de salud ocupación o ejecución plena de los mismos en su empresa	
Categoría	Dimensión
Las barreras, ante este tema es la falta de conocimiento al mismo.	Análisis: Ya es evidente que la mayoría de vulneraciones en el cumplimiento de los programas de salud ocupacional se debe al

	desconocimiento normativo, lo que evidencia las falencias, representativas, por un lado la falta de programas de socialización de las políticas públicas en referencia a derechos laborales y la necesidad de formación básica de marco legal normativo en el desarrollo de un actividad económica en el país, ya que el desconocimiento de la norma no exime de la responsabilidad, siendo los únicos afectados los mismos trabajadores, a los cuales el estado a través del ministerio del Trabajo y la Protección Social debería contar con planes de capacitación para el empoderamiento de los derechos laborales en las diversas esferas económicas de la vinculación laboral

Tabla 5 Entrevista empresario 4

Pregunta 1. Conoce usted la regulación colombiana en referencia al cumplimiento de la salud ocupacional para los trabajadores?	
Categoría	Dimensión
Claro que la conozco precisamente estoy implementando el sistema en la empresa, porque esto es para velar por los derechos y deberes que tienen los trabajadores	Análisis: El conocimiento de los programa de salud ocupacional por parte de los empresarios está generando un cambio en el paradigma en los derechos de los trabajadores, y más en las pequeñas empresas donde la audiencia de asociaciones sindicales no ha permitido desarrollar programas de apoyo y bienestar para el empleado, el mismo ahora es considerado como un sujeto de cuidado y protección por parte de su empleador
Pregunta 2. Cuenta en su empresa con personal con conocimientos para la aplicación de planes de salud ocupacional?	
Categoría	Dimensión
Tengo una profesional encargada de implementar el sistema, ella es la encargada de esto. La cual me está colaborando y está capacitando a todo el personal con todo lo referente a la salud ocupacional.	Análisis: La salud ocupacional no debe ser dominada solo por el empleador, los empleados deben estar capacitados en la materia, ya que finalmente son estos quien la van a desarrollar y aplicar, siendo relevante acabar con el desconocimiento normativo, ejercicio que permita realizar una nivelación de derechos laborales en la materialización de todas las disposiciones legales establecidas
Pregunta 3. Su empresa actualmente tiene implementados planes de salud ocupacional?	
Categoría	Dimensión

En esas estamos, implementamos estos planes con la capacitación que ella le está dando a los trabajadores y a mí personalmente.	Análisis: El marco legal es un trabajo desarrollado por el legislador para el desarrollo del deber ser del derecho laboral en referencia al cuidado y protección del empleado en el desarrollo de sus funciones en su puesto laboral, desde las diversas cargas laborales que se puede desarrollar al interior de las empresas, queriendo decir con esto que las necesidades internas en el desarrollo de la implementación de los programas de salud ocupacional variarán según la carga impuesta al empleado, cada una irá encaminada en el desarrollo de la protección del puesto de trabajo y las cargas que este le impone al trabajador
Pregunta 4. Conoce las consecuencia de la no implementación de planes de salud ocupacional en su empresa?	
Categoría	Dimensión
Pues consecuencias claro, precisamente personas conocidas que me comentaron sobre eso, pero anteriormente no le preste mucha importancia, pero tengo entendido que, acarrea multas y sanciones, por eso preferí invertir en estos momentos.	Análisis: Afortunadamente la Salud Ocupacional ha sido percibida por los empresarios como una inversión en su modelo de negocio, condición que ha favorecido la implementación de los programas de forma eficiente, en la búsqueda de cumplir con las disposiciones legales establecidas para el desarrollo de la actividad económica y evita a futuro multas o sanciones económicas
Pregunta 5. Considera a la salud ocupacional un gasto o una inversión para el desarrollo de su actividad económica?	
Categoría	Dimensión
Pues cualquiera lo vería como un gasto obvio, pero realmente es un inversión a largo plazo a futuro porque si no implementamos no tenemos estos cuidados en estos momentos a futuro un trabajador puede tener una dificultad y las consecuencias son para la empresa.	Análisis: La salud ocupacional no solo es percibida por un conjunto de normas para el bienestar del empleado, se ha configurado como la primera línea de acción para la prevención de daños o consecuencias en el desarrollo de las funciones del trabajador, especialmente en cargos operacionales donde la integridad física del trabajador está expuesta a una serie de factores peligroso
Pregunta 6. Cuales han sido las barreras u obstáculos para la implementación de planes de salud ocupación o ejecución plena de los mismos en su empresa	
Categoría	Dimensión
Pues barreras en sí no, no lo había hecho porque como le había comentado, no tenía conocimientos no había buscado asesoría es tomar la decisión de poner la empresa al día en este tema tan importante.	Análisis: Más allá del desconocimiento como barrera para la aplicación de los programas de salud ocupacional tenemos el interés del empresario, el cual está determinando la implementación de los derechos laborales

	correspondidos, dejando a mano de los empresarios los derechos que por ley les corresponde

MATRIZ DE ANÁLISIS LEGAL

Objetivo: Identificación del marco legal normativo que deben cumplir las empresas para el cumplimiento de la salud ocupacional

Tabla 6 Matriz de análisis legal

Año	1986	1989	1994	1996	2002	2012	2014
Norma	Resolución 2013 de 1986	Resolución 1016 de 1989	Decreto 1295 de 1994	Decreto 1530 de 1996	Ley 776 de 2002	Ley 1562 de 2012	Decreto 1443 de 2014
Relevancia Jerárquica	Resolución	Resolución	Decreto	Decreto	Ley	Ley	Decreto
Contenido Normativo	**ARTICULO Iº:** Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya	**ARTICULO Io.:** Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa	**Artículo 1º**. Definición. El Sistema General de Riesgos Profesionales. El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma	**Artículo 9º**. Contratación de los programas de salud ocupacional por parte de las empresas. Para el diseño y desarrollo del Programa de Salud Ocupacional de las empresas,	**ARTÍCULO 20.** *VARIACIÓN DEL MONTO DE LA COTIZACIÓN.* Los literales a) y b) del artículo 32 del Decreto-ley 1295 de 1994 quedarán así:	**Artículo 14.** ***Garantía de la Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales*****.** Para efectos de operar el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales,	**Artículo 37.** ***Transición.*** Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

	organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución	de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución. **ARTICULO 2o.:** El	parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.				
Disposiciones establecidas	Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.	Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas	Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.	Se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.	Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
Relevancia para el proyecto	Esta normas es relevante, ya que el legislador no solo se preocupa por la seguridad del trabajador en las industria, si no empieza a exigir planes para aumentar el bienestar de los trabajadores	Es relevante ya que entra al mundo jurídico el concepto de la salud ocupacional	Es relevante ya que se crea la clasificación de las enfermedades laborales y el sistema de riesgos profesionales dependiendo de la actividad que realice el trabajador	Entra al mundo jurídico la capacidad de los trabajadores de exigir sus derechos con respecto a enfermedades nacientes de la labor que realiza	Se entra a regular la prestación del servicio de riesgos profesionales	Es pertinente ya que con esto se ajusta el sistema de riesgos laborales al estado actual de las condiciones de trabajo en las empresas	Es pertinente ya que se establecen los protocolos y rutas de acción del sistema de seguridad y salud en el trabajo

MATRIZ DE ANÁLISIS PROCEDIMENTAL

Objetivo: Desarrollar la ruta guía de implementación de salud ocupacional en las empresas

Tabla 7 Matriz de Análisis Procedimental

Año	Norma	Disposición	Procesos de aplicación	Vigilancia y Control
1986	Resolución 2013 de 1986	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial	Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial,	Ministerio del Trabajo (Direcciones Territoriales)
1989	Resolución 1016	Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupación	Funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional	Ministerio del Trabajo (Direcciones Territoriales)
1996	Decreto 1530	Contratación de los programas de salud ocupacional por parte de las empresas. Para el diseño y desarrollo del Programa de Salud Ocupacional de las empresas	Diseñar los programas de Salud Ocupacional	Ministerio del Trabajo (Direcciones Territoriales)
2002	Ley 776	El cumplimiento de las políticas y el plan de trabajo anual del programa de salud ocupacional de la empresa asesorado por la	Entrega de resultados	Ministerio del Trabajo (Direcciones Territoriales)

		Administradora de Riesgos Profesional		
2012	Ley 1562	Se realizarán visitas de verificación del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema de garantía de calidad	Garantía de la Calidad en Salud Ocupacional	Ministerio del Trabajo (Direcciones Territoriales)

Tabla 8 Aspectos normativos y comparativos de salud ocupacional y seguridad y salud en el trabajo

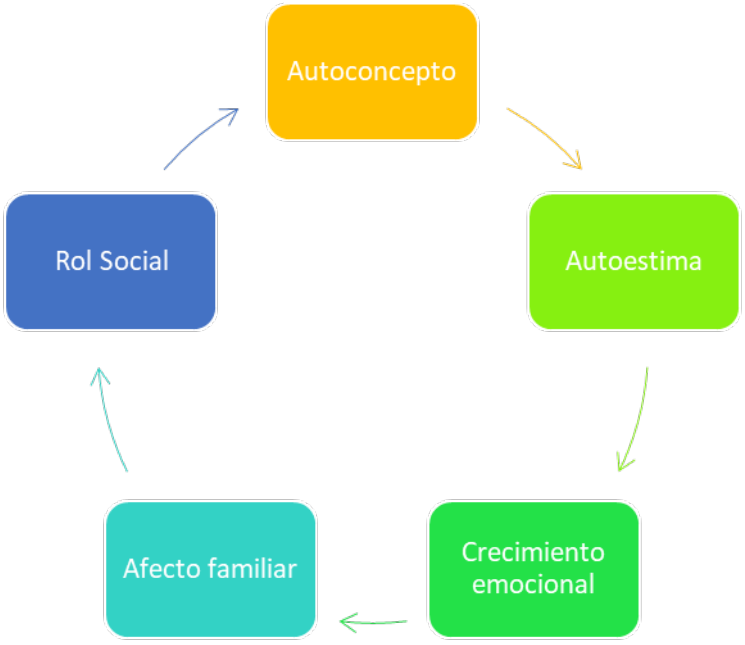
SALUD OCUPACIONAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
• LEY 9a. DE 1979 – Titulo III Establece medidas sanitarias "Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones". • DECRETO 614 DE 1984 Resol 2013 de 1986 Establece las bases para la organización y la administración gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país. • Resol 2013 de 1986 Reglamenta la organización, y funcionamiento de los comités de Medicina Higiene y seguridad (Hoy COPASO) • Resol 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. • Ley 1429 de 2010: Reglamenta la formalización y generación de empleo (Ley del primer empleo. • Resol 1356 de 2012: Establece la	• Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema de riesgos laborales y dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional. • Decreto 884 de 2012: Reglamenta la ley 1221 de 2088 y dicta otras disposiciones sobre teletrabajo. • Ley 723 de 2013: Reglamenta la afiliación al SGRP de los prestadores de servicios y contratistas y trabajadores independientes en actividades de alto riesgo • Decreto 1072 2015 único reglamentario del sector de trabajo Todas la empresas deben implementar un S.S.T • Resolución 1111/2017 amplía el plazo hasta el 2020

organización y funcionamiento del comité de convivencia entre entidades públicas y empresas privadas. • Resol 1409 de 2012: Establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas	

Fuente: Autores

Tabla 8. Aspectos importantes e influencia de los factores psicosociales

Ilustración 1 Aspectos importantes e influencia de los factores psicosociales



Fuente: Autores, 2017

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

El instrumento que se presenta es para validar la "Encuesta dirigida a los fabricantes del sector calzado" que se aplicará durante el desarrollo de la investigación titulada "ESTUDIO DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE DE LA SALUD OCUPACIONAL EN SECTOR CALZADO DE CÚCUTA". Solicitamos de manera respetuosa leer el instrumento y marcar con una equis (x) su criterio en cuanto al aspecto que a continuación se señala:

Pertinencia: relación estrecha entre la pregunta, los objetivos a lograr y el aspecto o parte del instrumento que se encuentra desarrollado.

Redacción: interpretación unívoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso del vocabulario técnico.

Adecuación: correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

En la matriz de validación encontrará las preguntas del instrumento (Adjunto instrumento) a cuales debe darle una apreciación cualitativa teniendo en cuenta los códigos Bueno (B), Regular (R) y Deficiente (D), los cuales se explican a continuación:

Cuadro 1: Apreciación cualitativa de los códigos.

CÓDIGO	APRECIACIÓN CUALITATIVA
B	BUENO: El criterio se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.

R	REGULAR: El criterio no llega al mínimo aceptable pero se acerca a él.
D	DEFICIENTE: El criterio está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

Fuente: Palella y Martins, 2010, p. 162.

Evaluación de criterios

Pregunta	Pertinencia			Redacción			Adecuación		
	B	R	D	B	R	D	B	R	D
1. Conoce usted la regulación colombiana en referencia al cumplimiento de la salud ocupacional para los trabajadores?									
2. Cuenta en su empresa con personal con conocimientos para la aplicación de planes de salud ocupacional?									
3. Su empresa actualmente tiene implementados planes de salud ocupacional?									
4. Conoce las consecuencias									

de la no implementación de planes de salud ocupacional en su empresa?									
5. Considera a la salud ocupacional un gasto o una inversión para el desarrollo de su actividad económica?									
6. Cuales han sido las barreras u obstáculos para la implementación de planes de salud ocupación o ejecución plena de los mismos en su empresa?									

Observaciones y sugerencias:_____

_____

_____

EVALUADOR
Nombres y Apellidos:
Formación Académica:
Cargo:
Fecha y Hora

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

El instrumento que se presenta es para validar la “Encuesta dirigida a los fabricantes del sector calzado” que se aplicará durante el desarrollo de la investigación titulada “ESTUDIO DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE DE LA SALUD OCUPACIONAL EN SECTOR CALZADO DE CÚCUTA”.

Solicitamos de manera respetuosa leer el instrumento y marcar con una equis (x) su criterio en cuanto al aspecto que a continuación se señala:

Pertinencia: relación estrecha entre la pregunta, los objetivos a lograr y el aspecto o parte del instrumento que se encuentra desarrollado.

Redacción: interpretación unívoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso del vocabulario técnico.

Adecuación: correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

En la matriz de validación encontrará las preguntas del instrumento (Adjunto instrumento) a cuales debe darle una apreciación cualitativa teniendo en cuenta los códigos Bueno (B), Regular (R) y Deficiente (D), los cuales se explican a continuación:

Cuadro 2: Apreciación cualitativa de los códigos.

CÓDIGO	APRECIACIÓN CUALITATIVA
B	BUENO: El criterio se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.
R	REGULAR: El criterio no llega al mínimo aceptable pero se acerca a él.
D	DEFICIENTE: El criterio está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

Fuente: Palella y Martins, 2010, p. 162.

Evaluación de criterios

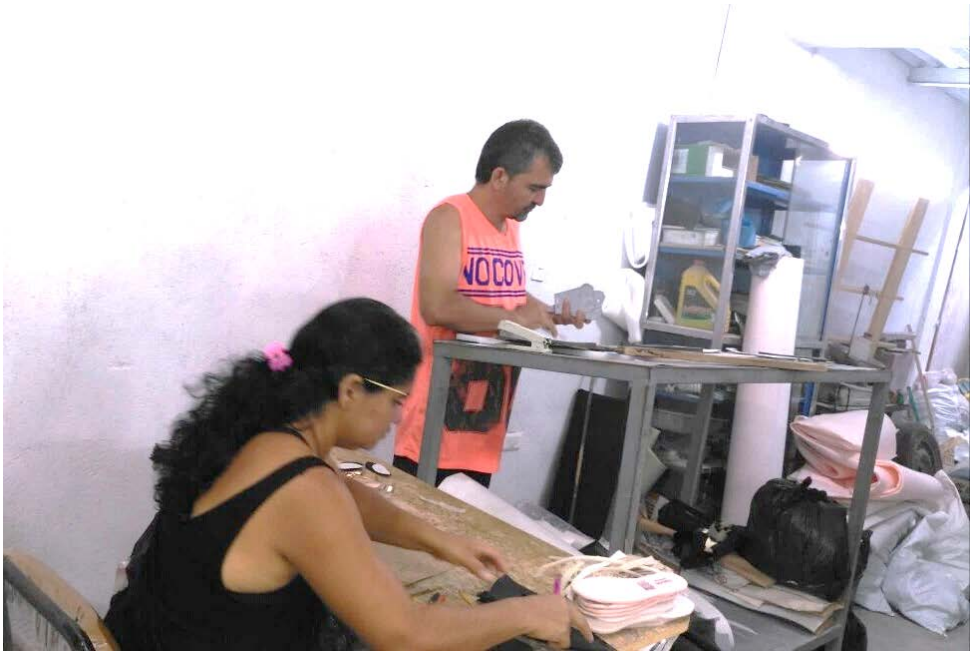
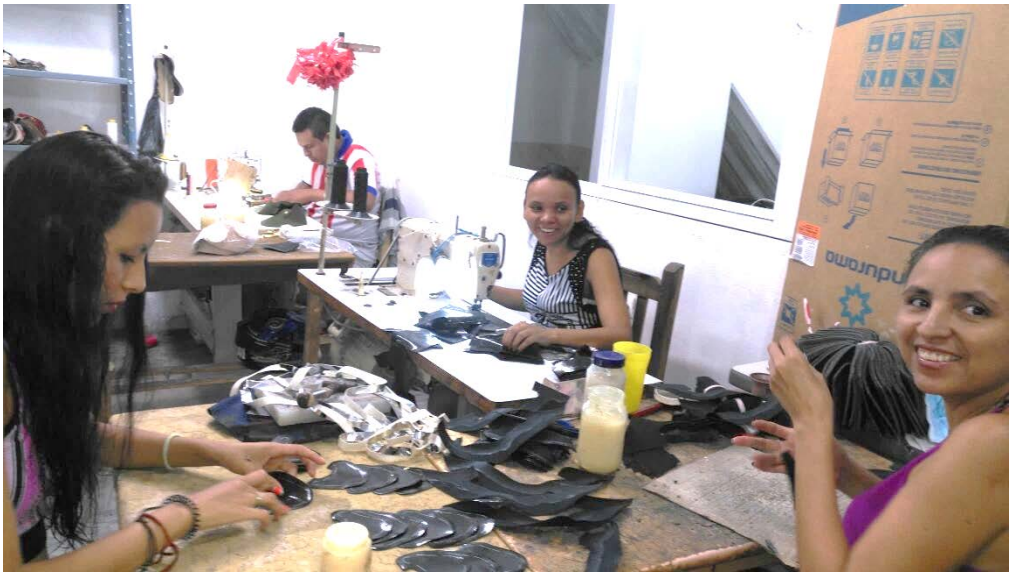
Pregunta	Pertinencia			Redacción			Adecuación		
	B	R	D	B	R	D	B	R	D
1. Conoce usted la regulación colombiana en referencia al cumplimiento de la salud ocupacional para los trabajadores?									
2. Cuenta en su empresa con personal con conocimientos para la aplicación de planes de salud ocupacional?									
3. Su empresa actualmente									

tiene implementados planes de salud ocupacional?									
4. Conoce las consecuencias de la no implementación de planes de salud ocupacional en su empresa?									
5. Considera a la salud ocupacional un gasto o una inversión para el desarrollo de su actividad económica?									
6. Cuales han sido las barreras u obstáculos para la implementación de planes de salud ocupación o ejecución plena de los mismos en su empresa?									

Observaciones y sugerencias:_____

_____

_____

EVALUADOR

Nombres y Apellidos:
Formación Académica:
Cargo:
Fecha y Hora