 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vigesima Milenio	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>10-04-2012</b>	<b>A</b>	
Dependencia	Aprobado		Pág.	
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>		<b>i(120)</b>	

### RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	SINDY MAYERLY LOBO ORTIZ		
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
DIRECTOR	GENNY TORCOROMA NAVARRO CLARO		
TÍTULO DE LA TESIS	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CENTRALES ELÉCTRICAS NORTE DE SANTANDER “CENS” DE LA CIUDAD DE OCAÑA.		
<b>RESUMEN</b>			
(70 palabras aproximadamente)			
<p style="text-align: center;">EL PRESENTE TRABAJO PRESENTA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CENTRALES ELÉCTRICAS NORTE DE SANTANDER “CENS” DE LA CIUDAD DE OCAÑA, EN LA CUAL SE DETERMINA EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD, SE IDENTIFICAN LAS BUENAS PRÁCTICAS Y SE CONOCE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS MISMOS.</p>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
PÁGINAS: 120	PLANOS:	ILUSTRACIONES: 42	CD-ROM: 1

**EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO EN LA EMPRESA CENTRALES ELÉCTRICAS NORTE DE  
SANTANDER “CENS” DE LA CIUDAD DE OCAÑA**

**AUTOR(A)**

**SINDY MAYERLY LOBO ORTIZ**

**Trabajo de grado como requisito para optar al título de administradora de empresas**

**DIRECTOR(A):**

**GENNY TORCOROMA NAVARRO CLARO**

**Administradora de empresas  
Magister en Dirección Estratégica**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Ocaña, Colombia**

**Noviembre de 2018**

## **DEDICATORIA**

Deseo dedicar este trabajo a mi hija Maria Valeria que ha sido el motor de mi vida y la fuerza para seguir adelante, a mis padres Luis Hernando y Yasmin, mi hermano Kevin y mi compañero de vida Jhon Jairo, que creyeron en mí y me apoyaron incondicionalmente, y a mis abuelos que desde el cielo están cuidándome y sé que están orgullosos de mi resultado.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco primeramente a Dios que nunca me falla, a mis profesores que con su dedicación ayudaron en mi formación, mi directora por hacer parte de este proceso, a mis padres por darme una segunda oportunidad y a mi hija que ha crecido con paciencia esperando que su mamá sea una profesional.

## Índice

<b>Introducción .....</b>	<b>xvi</b>
<b>Capítulo 1. Evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa</b>	
<b>Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS” de la ciudad de Ocaña .....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 Objetivo General. ....	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4 Justificación.....	4
1.5 Delimitaciones.....	5
1.5.1 Delimitación operativa. ....	5
1.5.2 Delimitación conceptual.....	5
1.5.3 Delimitación geográfica. ....	6
1.5.4 Delimitación temporal.....	6
<b>Capítulo 2. Marco Referencial.....</b>	<b>7</b>
2.1 Marco histórico.....	7
2.1.1 A nivel internacional. ....	7
2.1.2 A nivel nacional.....	8
2.1.3 A nivel local. ....	11
2.2 Marco contextual.....	13
2.3 Marco conceptual .....	15

2.4 Marco teórico.....	17
2.4.1 Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios.....	17
2.4.2 La teoría del dominó.....	18
2.4.3 Teoría de la causalidad múltiple.....	18
2.4.4 La teoría de la casualidad pura. ....	19
2.4.5 Teoría de la probabilidad sesgada. ....	19
2.4.6 Teoría de la transferencia de energía.....	19
2.5 Marco legal.....	20
2.5.1 Constitución política de Colombia de 1991. ....	20
2.5.2 Ley 57 de 1915. ....	20
2.5.3 Resolución 2013 DE 1986.....	24
2.5.4 Código Sustantivo del Trabajo. ....	26
2.5.5 Legislación Ocupacional. ....	32
<b>Capítulo 3. Diseño metodológico .....</b>	<b>34</b>
3.1 Tipo de investigación .....	34
3.2 Población de estudio.....	34
3.3 Muestra.....	34
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	35
3.5 Procesamiento y análisis de la información .....	35
<b>Capítulo 4. Presentación de resultados .....</b>	<b>36</b>
4.1 Determinación del grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS”- Ocaña.....	36
4.2 Identificación de las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollada al interior de CENS .....	50

4.3 Percepción de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos..... 52

**Capítulo 5. Conclusiones ..... 90**

**Capítulo 6. Recomendaciones ..... 92**

**Referencias..... 93**

## Lista de tablas

Tabla 1 Socialización de riesgos a los cuales está expuesto y medida de prevención. ....	36
Tabla 2 Entrega de elementos de protección personal. ....	38
Tabla 3 Socialización de planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias. .....	39
Tabla 4 Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.....	40
Tabla 5 Pausas activas, actividades recreacionales. ....	41
Tabla 6 Socialización de los procedimientos adecuados en el trabajo.....	42
Tabla 7 Capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.....	43
Tabla 8 Entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades.....	44
Tabla 9 Socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación.....	45
Tabla 10 Socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo. .	46
Tabla 11 Sistema de recompensas por la labor desempeñada. ....	47
Tabla 12 Estrategias .....	51
Tabla 13 Conocimiento del programa de SG-SST.....	52
Tabla 14 Conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención.....	53
Tabla 15 Conocimiento del programa enfocado a la higiene y seguridad industrial. ....	54
Tabla 16 Percepción sobre seguridad y salud en el trabajo en CENS-Ocaña. ....	55
Tabla 17 Su trabajo afecta negativamente su salud.....	57
Tabla 18 Su trabajo ha cambiado su estado de ánimo.....	58

Tabla 19 Consulta al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo. ....	59
Tabla 20 CENS realiza actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud. ....	60
Tabla 21 CENS en los dos últimos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST..	61
Tabla 22 Exposición a temperaturas altas o bajas. ....	63
Tabla 23 Exposición a humedad excesiva. ....	64
Tabla 24 Exposición a contactos eléctricos. ....	65
Tabla 25 Exposición a picaduras de insectos, mordeduras de animales. ....	66
Tabla 26 Exposición a objetos que puedan transmitir infecciones (agujas, fluidos corporales, material de laboratorio). ....	68
Tabla 27 Exposición a maquinaria o piezas que puedan generar lesiones. ....	69
Tabla 28 Exposición a cargas pesadas. ....	70
Tabla 29 Exposición a vibraciones producidas por herramientas, maquinas o vehículos...	71
Tabla 30 Caídas que pueden producir lesiones graves. ....	72
Tabla 31 Exposición aberturas, huecos, desniveles. ....	73
Tabla 32 Superficies irregulares, inestables, deslizantes. ....	74
Tabla 33 Espacio insuficiente. ....	75
Tabla 34 Iluminación inadecuada. ....	77
Tabla 35 Respira humo, gases o polvo. ....	78
Tabla 36 Altos niveles de estrés. ....	79
Tabla 37 Permanecer de pie o sentado. ....	81
Tabla 38 Realizar movimientos repetitivos. ....	82



Tabla 39 Realizar movimientos bruscos.....	83
Tabla 40 Realizar grandes esfuerzos físicos.....	84
Tabla 41 Tener una vida social satisfactoria. ....	86
Tabla 42 Cumplir con sus obligaciones familiares.....	87
Tabla 43 Cumplir sus metas profesionales.....	88

## Lista de figuras

Figura 1 Socialización de riesgos a los cuales está expuesto y medida de prevención.....	37
Figura 2 Entrega de elementos de protección personal. ....	38
Figura 3 Socialización de planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias.....	39
Figura 4 Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro. ....	40
Figura 5 Pausas activas y actividades recreacionales. ....	41
Figura 6 Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo. ....	42
Figura 7 Capacitación sobre Seguridad y Salud en el trabajo. ....	43
Figura 8 Entrega de material ergonómico para el desarrollo de las actividades. ....	44
Figura 9 Socialización del procedimiento para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación.....	45
Figura 10 Socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo.46	
Figura 11 Sistema de recompensas por labor desempeñada. ....	47
Figura 12 Conocimiento del programa de SG-SST.....	52
Figura 13 Conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención. ....	53
Figura 14 Conocimiento del programa enfocado a la higiene y seguridad industrial. ....	54
Figura 15 Percepción sobre seguridad y salud en CENS. ....	55
Figura 16 El trabajo desempeñado afecta negativamente su salud. ....	57
Figura 17 El trabajo desempeñado cambió su estado de ánimo. ....	58
Figura 18 Consulta al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades por su trabajo en el último año.....	59

Figura 19 Realización de suficientes actividades para procurar preservar la vida y la salud de los trabajadores.....	60
Figura 20 Mejora en las acciones enfocadas al SGSST en los últimos dos años de la empresa CENS-Ocaña. ....	61
Figura 21 Exposición de los trabajadores a temperaturas altas o bajas en la empresa CENS-Ocaña.....	63
Figura 22 Exposición de los trabajadores a humedad excesiva en la empresa CENS-Ocaña. ....	64
Figura 23 Exposición de los trabajadores a humedad excesiva en la empresa CENS-Ocaña. ....	65
Figura 24 Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a picaduras de insectos y/o mordeduras de animales.....	67
Figura 25 Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a objetos que puedan transmitir infecciones. ....	68
Figura 26 Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a maquinaria o piezas que puedan causar lesiones.....	69
Figura 27 Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a maquinaria o piezas que puedan causar lesiones.....	70
Figura 28 Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a vibraciones producidas por herramientas, máquinas o vehículos. ....	71
Figura 29 Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a caídas que pueden producir lesiones graves. ....	72
Figura 30 Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña aberturas, huecos, desniveles.	73

Figura 31 Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña superficies irregulares, inestables, deslizantes. ....	74
Figura 32 Los trabajadores de CENS-Ocaña cuentan con suficiente espacio para el desarrollo de las actividades. ....	76
Figura 33 Los trabajadores de CENS-Ocaña cuentan con iluminación inadecuada para el desarrollo de las actividades. ....	77
Figura 34 Los trabajadores de CENS-Ocaña respiran humo, gases o polvo.....	78
Figura 35 Los trabajadores de CENS-Ocaña son expuestos a altos niveles de estrés.....	79
Figura 36 Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado. ....	81
Figura 37 Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado. ....	82
Figura 38 Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado. ....	83
Figura 39 Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado. ....	85
Figura 40 Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le impide tener una vida social satisfactoria y relajada.....	86
Figura 41 Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le impide cumplir con sus obligaciones familiares. ....	87
Figura 42 Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le impide cumplir con sus metas profesionales.....	88

## Lista de apéndices

Apéndice A. Modelo encuesta.....	100
----------------------------------	-----

## **Resumen**

El presente trabajo presenta la evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS” de la ciudad de Ocaña, en la cual se determina el grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud, se identifican las buenas prácticas y se conoce la percepción de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el desarrollo de sus funciones y su impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

## Introducción

El siguiente trabajo presenta la evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS” de la ciudad de Ocaña, cuya finalidad es determinar el grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud, identificar las buenas prácticas y conocer la percepción de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el desarrollo de sus funciones y su impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos, debido a que este contribuye a reducir los riesgos, accidentes y enfermedades que se generan por la realización inadecuada de ciertas funciones.

La metodología que se utilizó para la elaboración de este trabajo fue cuantitativa tipo descriptiva, ya que permitió indagar y conocer la situación actual de la empresa a través de una encuesta realizada a los trabajadores, donde se obtuvo toda la información necesaria para la ejecución de este trabajo y para que la empresa tome las decisiones más acertadas con respecto a la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente se dio cumplimiento a los objetivos de este trabajo, donde la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander obtuvo beneficios tales como, obtención de la información del nivel de conocimiento que tienen los empleados con respecto a la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, también se pudo identificar los riesgos que tienen los empleados, factores que exponen la salud y seguridad de los mismos, las buenas prácticas se utiliza esta empresa para mitigar los efectos negativos y la percepción que tienen los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo, la cual permite que el gerente establezca medidas correctivas y

estrategias de solución que mitiguen los efectos negativos, para que estos puedan tener un mejor desempeño y seguridad.



# **Capítulo 1. Evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS” de la ciudad de Ocaña**

## **1.1 Planteamiento del problema**

Uno de los derechos más importantes que garantiza la constitución política de Colombia, es el derecho a la vida, por esta razón es importante que los empleadores protejan la vida de sus empleados, y para esto existe ciertos reglamentos que ayudan con esta labor, entre estos se encuentran las normas en gestión de salud y seguridad en el trabajo. La salud y seguridad en el trabajo (SST) está enfocada al bienestar físico, mental y social de los trabajadores, teniendo una administración apropiada de los riesgos de manera que permita una adecuada seguridad.

La elaboración de normas y otros instrumentos en materia de SST a escala internacional corresponde claramente a la misión de la OIT. Todos ellos se elaboran por consenso tripartito, que refleja la implicación de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos, que, juntos, desempeñan un papel esencial para obtener resultados de SST en el lugar de trabajo. (OIE, 2018)

La seguridad en el trabajo se refiere, al conjunto de normas y métodos que están encaminados a reducir la incidencia de los accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales de los empleados, bien sea que estos ocurran dentro o fuera del trabajo (ISOTools, 2016).

La OIT estima que, 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. (OIT, 2013)

Aunque es incalculable el sufrimiento generado a los trabajadores y sus familias, las pérdidas económicas son elevadas para las empresas, la OIT considera que se pierde económicamente el 4% del PIB global cada año, debido a los accidentes y las enfermedades laborales (OIT, 2013). En Colombia, se registró 655.570 de accidentes de trabajo, y 9.690 enfermedades calificadas como de origen laboral para el año 2016, en el 2017 tuvo una reducción del 7% en registros de accidentes laborales del país, según análisis de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) (Dinero, 2018).

La SST es adaptable para cualquier tipo de empresa, sin importar su tamaño o a lo que esta se dedica, se puede identificar los riesgos a los cuales están expuestos los empleados. En Colombia, el Decreto 1072 de 2015 en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, se encuentra un reglamento del programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, la cual debe ser aplicada en todas las empresas mejorando sus procesos con un enfoque voluntario donde se destaque el buen liderazgo y el dialogo entre empleadores y empleados (POSITIVA, 2018).

Para la empresa Centrales Electricas Norte de Santander “CENS” el nivel de riesgo al que están expuestos sus trabajadores es alto, puesto que están aventurados a riesgos eléctricos, la gravedad de estos accidentes depende de varios factores como la resistencia del cuerpo humano y

la intensidad de la corriente. Las actividades laborales en las que la electricidad considera un riesgo importante para la salud y la integridad física de los trabajadores, disponiendo así, de unas medidas de seguridad muy exactas, tanto así que los trabajadores deben conocer los riesgos y los peligros a los que se exponen, como también las medidas de prevención y recomendaciones de seguridad en el trabajo que deben aplicar para reducir al máximo los riesgos.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cómo evaluar la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS”- Ocaña?

## **1.3 Objetivos**

**1.3.1 Objetivo General.** Evaluar la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS”- Ocaña.

**1.3.2 Objetivos específicos.** Determinar el grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS”- Ocaña.

Identificar las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollada al interior de CENS.

Conocer la percepción de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

#### **1.4 Justificación**

El sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo es de gran relevancia en las empresas, sin dejar de lado la importancia del sector económico en el que laboran, o el tamaño que dichas empresas tengan, todas deben cumplir con un SG-SST, ya sea por la exigencia de las normas, o por la oportunidad de mejora a sus trabajadores, en razón a que ayuda a evaluar y aminorar los riesgos laborales.

El sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo no solo previene accidentes e incidentes, también ofrecen calidad de vida a los trabajadores, contribuye en una responsabilidad social, protege la imagen de la empresa, fortalece el compromiso de los trabajadores, reduce costos, obtiene mayor productividad y ventaja competitiva.

Contar con un SG-SST trae beneficios a la empresa como, compromiso a la seguridad de los empleados, reconoce peligros y previene accidentes e incidentes, ayuda a la motivación del personal, ya que este se siente más seguro en su puesto de trabajo, es por esta razón que es importante evaluar la Gestión de Salud y Seguridad en la empresa Centrales Electricas Norte de Santander “CENS” de la ciudad de Ocaña. El cual nos conducirá a la apreciación de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

De igual manera, se identificará las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas al interior de la organización y, por último, se determinará el nivel de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la organización. Con base en la reglamentación gubernamental colombiana la cual la dicta por medio del decreto – ley 1295 de 1994, y el decreto 1075 del 2015. Que de acuerdo con ellos las empresas pueden velar por la integridad de los involucrados internos y externos.

Esta investigación es importante para la Universidad Francisco de Paula Santander ya que puede servir de apoyo a los futuros proyectos de los estudiantes de administración de empresas, y resulta de gran significancia para la autora, ya que se pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en la carrera, y la obtención de aprendizaje en el campo, para enfrentar los riesgos que posiblemente puedan presentarse en la vida laboral.

## **1.5 Delimitaciones**

**1.5.1 Delimitación operativa.** Durante la investigación, se pudo presentar obstáculos, debido al suministro de información errónea y omitida que puedan brindar los trabajadores de CENS. Estos inconvenientes se manejarán con la respectiva directora del proyecto.

**1.5.2 Delimitación conceptual.** En la presente investigación se manejaron los siguientes conceptos: seguridad, salud, trabajo, accidentes, ISO, incidentes, riesgos laborales, enfermedades, procesos, políticas, normas, higiene, bienestar, ambiente.

**1.5.3 Delimitación geográfica.** El proyecto se desarrolló en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS”, Avenida Francisco Fernández de Contreras, en la ciudad de Ocaña.

**1.5.4 Delimitación temporal.** El tiempo estipulado para la realización del proyecto es de 2 meses contado a partir de la aprobación del proyecto de grado.

## Capítulo 2. Marco Referencial

### 2.1 Marco histórico

**2.1.1 A nivel internacional.** La seguridad y la salud en el trabajo, son de vital importancia, toda vez que el hombre se ha visto en necesidad de trabajar en pro de su desarrollo personal y económico en condiciones dignas.

En la antigüedad cuando el ser humano empezó a buscar su propio alimento, fabricando sus herramientas para cazar, cuando obtuvo el dominio del fuego, muy seguramente se hizo daño y sin duda alguna buscó la manera de solucionar el problema que se le presentaba, es entonces desde ahí, que empieza la salud y seguridad en el trabajo. En la edad media, el trabajo del hombre consistía en la minería, la extracción de oro, plata y bronce, aunque la minería fue la actividad más representativa, no se implementaron medidas de seguridad, ya que quienes laboraban eran esclavos y prisioneros, los trabajadores que quedaban incapacitados eran reemplazados fácilmente, las enfermedades que presentaban eran conocidas como “enfermedades de los esclavos” (Molano & Arévalo, 2013).

En 1473, en Alemania, se publica un folleto señalando algunas enfermedades laborales, elaborado por Ellenbaf, siendo este el primer documento impreso sobre salud ocupacional. En el renacimiento, Agricola y Paracelso, en sus obras describen enfermedades profesionales y sus respectivos sistemas de protección, como la ventilación adecuada en las minas y la utilización de máscaras, para evitar las enfermedades (Arias, 2012).

Según Molano & Arévalo (2013), en la edad moderna, con la transformación del trabajo artesanal, por la revolución industrial, aumenta los accidentes en el trabajo y en algunos casos la muerte de los trabajadores, esto llevó a Bernardino Romazzini a analizar más de 54 profesiones en su libro “De morbis artificum diatriba”, iniciando con las minas metálicas y poco a poco abarca las demás profesiones (Molano & Arévalo, 2013).

Posteriormente, Karl Marx y Frederic Engels, estuvieron interesados por los derechos de los trabajadores, siendo los promotores de la sindicalización que serviría como un canal para la mejora de las condiciones de trabajo, incluyendo la seguridad. Citado por (Arias, 2012). Entre tanto, a comienzos del siglo XX en centro y Suramérica se inicia el desarrollo legislativo en Guatemala, Salvador, Argentina, Colombia, Chile, Brasil, Bolivia, Perú, Paraguay y gradualmente en el resto de naciones, hasta quedar consagrados el accidente de trabajo, la enfermedad profesional y la salud ocupacional como derechos laborales protegidos por el Estado (Ministerio de la Protección Social, 2003).

**2.1.2 A nivel nacional.** El Ministerio de la Protección Social (2003). Menciona que, el desarrollo de la salud ocupacional en Colombia se remonta a la época prehispánica, donde el indígena buscaba que el medio le suministrara el alimento, estabilidad y seguridad, logros mínimos que adquiere con base en organizaciones caracterizadas por la agricultura, con estratificación jerárquica, y donde el trabajo tenía mérito y protección por parte de la comunidad. Seguidamente, en la época de la conquista, existió una legislación que reglamentó todos los órdenes de la vida colonial de América, dichas reglas fueron las reales cédulas que prevenían de la realeza de España. Entre las reales cédulas dictadas por el consejo de Indias y referentes a la



salud ocupacional tenemos que en 1541 se prohibió trabajar en días domingo y fiestas de guarda. También se estableció que los indios de clima frío no podían ser obligados a trabajar en clima cálido y viceversa. En 1601 se implantó la obligación de curar a los indios que fueran víctimas de accidentes y enfermedades en el trabajo, esta obligación implicaba tratamiento médico. En el periodo que da paso de la época colonial a la época de independencia, el primer hallazgo de seguridad social lo vemos con el Libertador Simón Bolívar, cuando en su discurso ante el Congreso de Angostura el 15 de febrero de 1819 señaló: «El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política» (Ministerio de la Protección Social, 2003).

En 1904, se establece la primera ley relacionada con salud ocupacional en el País, Rafael Uribe Uribe relaciona específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que seguidamente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales. El retraso de la normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida, en la explotación de mano de obra barata y en una muy transitoria mecanización de los procesos, incluyendo una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes. Seguidamente, otras leyes buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros en su trabajo, los cuales tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia. La Ley 46 de 1918, dictamina medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación

del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2010).

Sanchez (2016) Expone que, en Colombia, los programas de salud y seguridad en el trabajo se implementaron formalmente a finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema. Gradualmente, fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, en el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. En el año 2012 se hizo necesaria la actualización de la normativa colombiana, donde surgió la Ley 1562 de 2012, su principal aporte fue reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG SST. Dos años después, aparece la reglamentación para esta ley, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones. Seguidamente, en el año 2015, el Gobierno Nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, por el cual se reglamentan desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación. A través de los años la SST ha tenido un gran desarrollo en el ámbito nacional. Las normas de Salud Ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 cuando las dan a conocer con el código Sustantivo del Trabajo, que en la actualidad sigue vigente (Sanchez, 2016).

Continuando con Sanchez (2016) El Ministerio de Salud desarrolló un plan de Salud Ocupacional en 1954, el cual consistía en capacitar profesionales colombianos, a su vez se creó la entidad CONALPRA; que en 1958 cambió su nombre por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con sede en Bogotá. Para el año 1961, el Ministerio de Trabajo crea la División de Salud Ocupacional encargada de la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Sanchez, 2016).

**2.1.3 A nivel local.** Ocaña, siendo una ciudad con gran crecimiento empresarial, no cuenta con datos exactos de empresas que tengan un SG-SST, sin embargo, se estima que algunas de las ellas que están legalmente constituidas cuentan con dicho certificado, otras están interesadas por adquirirlo porque son conscientes de que la parte fundamental de dicha empresa son los empleados, el valor y la protección de los trabajadores dentro de las empresas es significativo, y es por esta razón que se logra ver una iniciativa por parte de los empleadores en Ocaña.

En vista de que no hay documentos que indiquen con precisión los comienzos de la implementación del SG.SST en Ocaña, se tuvieron en cuenta trabajos alusivos al tema que servirán como antecedentes.

Rivera Damith y Ascanio Lida, para el año 2014 en su trabajo de grado “Diseño del programa de seguridad industrial y salud en el trabajo para la empresa MAFRA DISTRIBUCIONES LIMITADA de la ciudad de Ocaña, norte de Santander” realizan un diagnóstico de las condiciones en temas de seguridad industrial y salud en el trabajo de la para dicha empresa, identificando y evaluando los factores de riesgos provenientes del ambiente de

trabajo con el propósito de elaborar un panorama de riesgos, anexo a ello, diseñaron el reglamento de higiene y seguridad industrial y el subprograma de medicina preventiva y del trabajo con el fin de evitar todo tipo de lesiones o incidentes con el compromiso de la empresa y su personal, definiendo los parámetros necesarios para la creación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (Rivera & Ascanio, 2014).

Para ese mismo año (2014), en su tesis “Propuesta para la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001:2007 en la empresa AGROQUIMICOS en la ciudad de Ocaña” Rojas Haider y Quintana Yesid llevan a cabo un diagnóstico situacional de la empresa AGROQUIMICOS con relación a los sistemas de seguridad y salud ocupacional OSHAS 18001:2007, por medio del cual fuese posible administrar los riesgos y la seguridad del recurso humano, Así mismo, identificaron los peligros, falencias y valoraciones de riesgos de la entidad respecto a lo establecido en la norma OHSAS 18001, elaborando a su vez un sistema de seguridad y salud ocupacional acorde a la norma OHSAS 18001, por último, documentaron los procesos y procedimientos que permitiese la implementación de la norma OHSAS 18001 dentro de la empresa AGROQUIMICOS (Rojas & Quintana, 2014).

Seguidamente en el año 2015, Lozano Cristian y Pérez Laura en su trabajo de grado “Propuesta para la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001:2007 en la empresa MUEBLES HALCON de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander” efectuaron un diagnóstico situacional en la empresa MUEBLES HALCON con respecto al Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional OSHAS 18001:2007, evidenciando las

falencias, los peligros y la valoración de los riesgos de la empresa conforme a la norma, por otro lado, documentaron los procesos y procedimientos que permita la implementación de la norma OHSAS 18001:2007 y establecieron un plan de acción para la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa MUEBLES HALCON basados en la norma OSHAS 18001:2007 (Lozano & Pérez, 2015).

Finalmente, para el año 2016 Bayona Yuli y Trillos Jairo en su tesis “Diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo para Servicios Médicos Integrados MÉDICA IPS S.A.S Ocaña” diagnostican las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de Servicios Médicos Integrados Médica IPS SAS Ocaña, procediendo a la identificación y evaluación de los factores que ponen en riesgo la salud y seguridad de los integrantes de la institución derivados del ambiente laboral con el objetivo de estructurar o crear un panorama de riesgos. De igual forma, diseñaron un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo para Servicios Médicos Integrados Médica IPS SAS, definiendo los parámetros necesarios para la creación del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST) (Bayona & Trillos, 2016).

## **2.2 Marco contextual**

El presente trabajo de investigación se realizará en la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander “CENS” S.A E.S.P., prestadora del servicio público domiciliario de energía eléctrica y sus actividades complementarias de transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, ubicada en la Calle 7 # 29-183 Avenida Francisco Fernández de Contreras, en la ciudad de Ocaña.

## **Reseña histórica de CENS**

Centrales Eléctricas del Norte de Santander S.A E.S. P, cuya sigla es CENS S.A E.S. P, es una empresa de servicios públicos mixta de nacionalidad colombiana, constituida como sociedad por acciones del tipo de las anónimas, sometida al régimen general de los servicios públicos domiciliarios y que ejerce sus actividades dentro del ámbito del derecho privado como empresario mercantil. La empresa como la conocemos hoy, fue constituida el 16 de octubre de 1952 mediante Escritura Pública 3552 de la Notaría Octava de Bogotá y quedó configurada como filial del Grupo Empresarial EPM a partir del 19 de marzo de 2009. (CENS, 2018)

## **Misión**

CENS es una empresa del Grupo Empresarial EPM que presta los servicios de Transmisión, Distribución y Comercialización de energía eléctrica, contribuyendo a la construcción de territorios competitivos y sostenibles en donde participa, mediante la prestación responsable e integral de soluciones de energía eléctrica. (CENS, 2018)

## **Visión**

En el año 2022, CENS será reconocida entre sus grupos de interés como una empresa socialmente responsable; referente en estándares de excelencia, con modelos de gestión, reputación y transparencia que impulsen la productividad de los negocios en que participa; ofreciendo un portafolio integral de soluciones competitivas de energía eléctrica que contribuya al cumplimiento de la MEGA y al posicionamiento multi-latino del Grupo Empresarial EPM. (CENS, 2018)

### 2.3 Marco conceptual

La investigación está enmarcada dentro de los siguientes conceptos:

Los accidentes son comunes en los lugares de trabajo, ocasionando sucesos repentinos no deseados y a su vez produciendo consecuencias no favorables, ya sea en las personas, las instalaciones, las máquinas o el proceso que se esté ejecutando, presentando incidentes que ocurren por las mismas causas de accidentalidad. Los incidentes a diferencia de los accidentes, por cuestiones de azar no desencadenan lesiones ni daños en las personas o a la propiedad. De hecho “Un incidente es una alerta que es necesario atender, representando la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente” (SURA, 2018).

Sin embargo, una organización siempre va a estar expuesta a cualquier riesgo laboral, el cual no es más que la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un acontecimiento negativo vinculado a su trabajo. Así pues, entre dichos riesgos están los accidentes y las enfermedades laborales (Quirónprevención, 2018). Siendo estas últimas un estado patológico permanente o temporal resultante como consecuencia obligada y directa de la labor que desempeña el empleado, sea dentro o fuera de las instalaciones de la empresa (SURA, 2018).

Para poder contrarrestar lo mencionado, y poder brindar a los trabajadores un bienestar laboral, que según (Hernández, 2006) se refiere al nivel de satisfacción alcanzado de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad, para este caso como necesidad principal se

hace hincapié en la seguridad, denominada como “un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños de tipo físico, psicológico o material son controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y de la comunidad” (INSPQ, 2018).

Entonces, es necesario crear políticas de seguridad definidas como:

Un requisito importante dentro de un sistema de gestión de calidad y seguridad es el cumplimiento de la legislación básica en materia de salud ocupacional y el compromiso por la mejora continua de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores. (SURA, 2018)

Las políticas en materia de seguridad, permitirán controlar y mitigar los hacinamientos de accidentes y riesgos consecuentes de incidentes laborales mejorando la salud, que conforme a lo citado por Parra (2003) es:

Un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. (Parra, 2003)

Pero, lo anterior solo es posible con una adecuada aplicación de higiene la cual comprende la evaluación y control de múltiples agentes y factores de trabajo que posiblemente puedan afectar la salud de los trabajadores, así mismo, es fundamental la implementación de las normas ISO cuyos documentos especifican los requerimientos a emplear en las organizaciones para garantizar



un sistema empresarial de calidad, óptimo y eficaz que contribuya al cumplimiento de sus objetivos (SURA, 2018).

## 2.4 Marco teórico

En las organizaciones, es necesario tener una buena comunicación con todos sus participantes para que fluya un buen clima laboral y el trabajo sea más placentero, la comunicación es importante para tomar decisiones, para prevenir y solucionar conflictos, las auténticas relaciones humanas son aquellas en que a pesar de las divergencias entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común, es justo ese el motivo por el cual toda organización debe contar con un departamento de recursos humanos, el cual esté enfocado en el bienestar de los trabajadores, aportando así mismo una eficiencia y productividad para la empresa.

“En administración, las relaciones humanas se refieren a la disciplina encargada de aumentar la satisfacción y moral de los empleados de una organización, con el fin de reducir su resistencia y dar una mayor aceptación de la autoridad formal” (Significados, 2018).

**2.4.1 Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios.** Herrera (2009) expone que la integración de la seguridad y la salud en el trabajo en empresas de servicios se ven como una oportunidad de mejora continua las condiciones laborales y sus efectos inmediatos en la productividad y la competitividad de tales compañías. El Sistema de Gestión General de las empresas se convierte en una necesidad impostergable, ya que los eventos indeseados que afectan la salud de los trabajadores pueden ocurrir en cualquier lugar de trabajo y sus efectos

pueden ser tan variados, incluso llegar a la muerte de los trabajadores. Es indispensable que las empresas tengan un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que le permita tener mejores resultados de acuerdo a sus necesidades, expresa (Herrera, 2009).

#### **2.4.2 La teoría del dominó.** Según W. H. Heinrich (1931)

El 88 % de los accidentes están provocados por actos humanos peligrosos, el 10%, por condiciones peligrosas y el 2 % por hechos fortuitos. Propuso una “secuencia de cinco factores en el accidente”, en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra. (Eduardo, 2007)

**2.4.3 Teoría de la causalidad múltiple.** En esta teoría se habla de los factores o causas que pueden causar un accidente, de acuerdo con esta teoría, los factores pueden agruparse en las dos categorías:

**De comportamiento.** En esta categoría se incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos, una condición física y mental inadecuada.

**Ambientales.** En esta categoría se incluye la protección inapropiada de otros elementos de trabajo peligrosos y el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros. (Eduardo, 2007)

A lo que quiere llegar esta teoría es que los accidentes no ocurren por una única causa.

#### **2.4.4 La teoría de la casualidad pura.**

Todos los trabajadores de un conjunto determinado tienen la misma probabilidad de sufrir un accidente. Se deduce que no puede discernirse una única pauta de acontecimientos que lo provoquen. Según esta teoría, todos los accidentes se consideran incluidos en el grupo de hechos fortuitos de Heinrich y se mantiene la inexistencia de intervenciones para prevenirlos. (Eduardo, 2007)

#### **2.4.5 Teoría de la probabilidad sesgada.**

Se basa en el supuesto de que, una vez que un trabajador sufre un accidente, la probabilidad de que se vea involucrado en otros en el futuro aumenta o disminuye respecto al resto de los trabajadores. La contribución de esta teoría al desarrollo de acciones preventivas para evitar accidentes es escasa o nula. (Eduardo, 2007)

#### **2.4.6 Teoría de la transferencia de energía.**

Sus defensores sostienen que los trabajadores sufren lesiones, o los equipos daños, como consecuencia de un cambio de energía en el que siempre existe una fuente, una trayectoria y un receptor. La utilidad de la teoría radica en determinar las causas de las lesiones y evaluar los riesgos relacionados con la energía y la metodología de control. Pueden elaborarse estrategias para la prevención, la limitación o la mejora de la transferencia de energía. El control de energía puede lograrse de las siguientes formas: eliminación de la fuente; modificación del diseño o de la especificación de los elementos del puesto de trabajo, mantenimiento preventivo.

La trayectoria de la transferencia de energía puede modificarse mediante: aislamiento de la trayectoria; instalación de barreras; instalación de elementos de absorción, colocación de aislantes.

La adopción de las medidas siguientes puede ayudar al receptor de la transferencia de energía: limitación de la exposición, utilización de equipo de protección individual. (Eduardo, 2007)

## 2.5 Marco legal

Las bases legales que sustentan este trabajo de grado son las siguientes:

**2.5.1 Constitución política de Colombia de 1991. Artículo 14.** “Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica” (República de Colombia, 1991).

**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” (República de Colombia, 1991).

**Artículo 26.** “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las formaciones académicas son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social” (República de Colombia, 1991).

**Artículo 38.** “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad” (República de Colombia, 1991).

**2.5.2 Ley 57 de 1915.** Sobre reparaciones por acciones de trabajo.

**Artículo 1.** Modificado por los **artículos 5 de la Ley 32 de 1922 y 9 de la Ley 133 de 1931.** Para los efectos de la presente Ley, entiéndase por accidente de trabajo un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta

un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero. Entiéndase por patrono toda persona, natural o jurídica, dueña de las industrias, obras o empresas en que por sí o por interpuesta persona, se esté verificando un trabajo, y por obrero a toda persona cuyo salario no exceda de seis pesos oro semanales, que ejecute trabajo por cuenta del patrono. (Congreso de Colombia, 1915)

**Artículo 2.** El patrono es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo del trabajo que realicen y en el ejercicio de la profesión que ejerzan, a menos que el accidente sea debido a culpa del obrero, o a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente, o a imprudencias o descuido del operario, o a ataque súbito de enfermedad que lo prive del uso de las facultades mentales o de las fuerzas físicas o a violación de los reglamentos de la empresa. (Congreso de Colombia, 1915)

**Artículo 3.** Se considera como culpa, imprudencia o descuido, el arrojamiento innecesario, la embriaguez, la desobediencia a órdenes expresas de los superiores o a los reglamentos de la empresa o fábrica, y en general, todo acto u omisión que produzca consecuencias desgraciadas y en que resulte culpable el trabajador. (Congreso de Colombia, 1915)

**Artículo 4.** En las obras municipales, departamentales o nacionales, las reparaciones por accidente de trabajo corresponden al Municipio, al Departamento o a la Nación, respectivamente, pero si tales obras, o las de particulares, se ejecutaron por contrato, entonces las reparaciones por accidentes de trabajo serán de cargo del contratista. (Congreso de Colombia, 1915)

**Artículo 5.** Divídanse en cuatro clases las consecuencias de un accidente de trabajo:

- a) Incapacidad temporal, cuando la lesión o perturbación es pasajera y se termina por la curación completa.
- b) Incapacidad permanente parcial, cuando la víctima queda con una disminución definitiva de la capacidad obrera que no tenía al tiempo del accidente. Se clasifica en este grupo, por ejemplo, la pérdida anatómica de un miembro o de un segmento de miembro; la pérdida funcional (por lesión orgánica) o la disminución de validez (funcional) de un miembro o de un segmento de miembro; la pérdida de un ojo; la pérdida de la audición, bien sea completa o incompleta; una enfermedad traumática que no condene a la in- acción total, etc.
- c) Incapacidad permanente total, cuando la invalidez deja al obrero definitivamente impotente para todo trabajo industrial útil. Se consideran de esta clase, como ejemplo, las perturbaciones mentales incurables; la pérdida de dos miembros por parálisis o amputaciones; la pérdida de ambos ojos, de ambas manos o de ambos pies; las enfermedades traumáticas graves de las vísceras abdominales o torácicas.
- d) Muerte del trabajador.

Artículo 6. Modificado por el artículo 8 de la Ley 133 de 1931. Las indemnizaciones respectivas de los casos anteriores serán:

- a) Se pagará al lesionado durante el tiempo de la incapacidad para trabajar la asistencia médica necesaria y las dos terceras partes del jornal que ganaba al tiempo del accidente.
- b) Se pagará al lesionado la asistencia médica necesaria y el jornal entero correspondiente hasta un mínimo de noventa días y un máximo de ciento cuarenta días, según el grado de incapacidad parcial definitiva.
- c) Se pagará al lesionado la asistencia médica necesaria y una suma igual al valor del salario correspondiente a un año, teniendo en cuenta el salario semanal que ganaba al tiempo del accidente.
- d) Se pagará una indemnización igual al jornal entero de un año, únicamente a los herederos que se determinan en adelante. (Congreso de Colombia, 1915)

**Ley 1562 de 2012.** “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” (Congreso de Colombia, 2012).

**Artículo 3.** Accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

También se considera accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actué por cuenta o en representación del emperador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentran en misión. (Congreso de Colombia, 2012)

**Artículo 7.** Efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.

La mora en el pago de los aportes durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, no genera la desafiliación automática de los afiliados trabajadores.

Se entiende que la empresa afiliada está en mora cuando no ha cumplido con su obligación de pagar los aportes correspondientes dentro del término estipulado en las normas legales vigentes.

Para tal efecto, la entidad administradora de riesgos laborales respectiva, deberá enviar a la última dirección conocida de la empresa o del contratista afiliado una comunicación por correo certificado en un plazo no mayor a un mes después del no pago de los aportes. La comunicación constituirá a la empresa o contratista afiliado en mora. Copia de esta comunicación deberá enviarse al representante legal de los trabajadores en Comité Paritario de Salud Ocupacional. (Congreso de Colombia, 2012)

**2.5.3 Resolución 2013 DE 1986.** “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo” (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986).

**Artículo 1.** 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. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986)

**Artículo 2.** Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 1 0 a 49 Trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 Trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 Trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986)

**Artículo 3.** “Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez (10) trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa” (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986).



**Artículo 4.** La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo podrá conformar varios Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para el cumplimiento de lo dispuesto en esta Resolución, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.

**PARÁGRAFO.** Cada Comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según el artículo 2o. de esta Resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de los trabajadores de la empresa en el respectivo municipio y municipios vecinos. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986)

**Artículo 5.** “El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre” (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986).

**Artículo 6.** “Los miembros del Comité serán elegidos por un año al cabo del cual podrán ser reelegidos” (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986).

**Artículo 7.** El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.

**PARÁGRAFO.** En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho. (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986)

**Artículo 8.** El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión

del Comité sesionara con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.

(Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986)

**Artículo 9.** “El empleador designará anualmente al Presidente del Comité de los representantes que él designa y el Comité en pleno elegirá al Secretario de entre la totalidad de sus miembros” (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986).

#### 2.5.4 Código Sustantivo del Trabajo. **(Decretos 2663 y 3743 de 1961 y adoptados la Ley 141 de 1961)**

**Artículo 1.** “Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018).

**Artículo 5.** Definición De Trabajo. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 9.** Protección Al Trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 13.** “Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguna cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo” (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018).

**Artículo 29.** “Capacidad. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad” (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018).

**Artículo 56.** Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador. Artículo 199. Definición de accidente. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 200.** Definición de enfermedad profesional. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 201.** “Tabla de enfermedades profesionales. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994. Texto modificado por el Decreto 778 de 1987” (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018).

**Artículo 202.** “Presunción De Enfermedad Profesional. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994” (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018).

**Artículo 202.** “Presunción de enfermedad profesional. Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen profesionales” (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018).

**Artículo 203. Consecuencias.** Las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para los efectos de las prestaciones que se consagran en este Capítulo, son las siguientes:

Incapacidad temporal, cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial, cuando el trabajador sufre una disminución definitiva pero apenas parcial en sus facultades.

Incapacidad permanente total, cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo.

Gran invalidez, cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que tiene que ser válido por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.

Muerte del trabajador. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 205. Primeros auxilios.** El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

Todo empleador debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (Hoy División de Salud Ocupacional). (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 206. Asistencia inmediata.** “El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica necesaria” (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 207. Contratación de la asistencia.** El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar según lo dispuesto en este Capítulo, pero, en todo caso, con un médico graduado o facultado legalmente para ejercer su profesión.

Numeral modificado por el artículo 5o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: En caso de que con peligro para la vida del lesionado o enfermo o por culpa del empleador se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del trabajador, aquél está obligado a pagar a éste una multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo diario más alto, por cada día de retardo. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 213. Muerte posterior al accidente o enfermedad.** Cuando la muerte del trabajador ocurriere como consecuencia y efecto natural del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, dentro de los dos (2) años siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad, el empleador a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte,

pero las sumas que se hubieren pagado por razón de la incapacidad permanente, total o parcial, se descontarán de la prestación por muerte.

Cuando el trabajador hubiere recibido indemnización por gran invalidez, no habrá lugar al pago de la prestación por muerte.

No se aplica el inciso 1, cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 216. Culpa del empleador.** Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 217. Calificación de incapacidades.** Los facultativos contratados por los empleadores están obligados: Al realizarse el accidente, o al diagnosticarse la enfermedad profesional, a certificar si el trabajador queda o no incapacitado para continuar desempeñando sus labores, y Al terminar la atención médica, a calificar la incapacidad que pueda resultar.

En caso de la muerte, a expedir el certificado de defunción dictaminado en él sobre la relación de causalidad entre la enfermedad profesional o accidente y la muerte.

Si el empleador, el trabajador, o las personas beneficiarias de la prestación no aceptaren la certificación médica de que se trata en el presente artículo, puede solicitar, sobre los puntos que rechazan, el dictamen de los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, o, en su defecto, de los médicos legistas. Tal dictamen es de obligatoria aceptación. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 348.** Medidas de higiene y seguridad. Modificado por el art. 10, Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 349. Reglamento de higiene y seguridad.** Modificado por el art. 55, Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente: Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 350. Contenido del reglamento.** El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

- Protección e higiene personal de los trabajadores.
- Prevención de accidentes y enfermedades.
- Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.
- Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.
- Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.
- Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias infamantes y demás elementos peligrosos.

Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**Artículo 352. Vigilancia y sanciones.** Corresponde al Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atender las reclamaciones de empleadores y obreros sobre transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida. (SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA, 2018)

**2.5.5 Legislación Ocupacional.** Las siguientes son las consideraciones y disposiciones de la legislación colombiana en cuanto a seguridad y salud ocupacional.

**Decreto 614 de marzo 14 de 1984.** Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo. (República de Colombia, 1984)

**Resolución 2013 de 1986.** “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud” (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986).

**Decreto 1295 de 1994.** “Por el cual se determinan la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales” (Ministerio del gobierno, 1994).



**Decreto 1835 de agosto 3 de 1994.** “Ministerio de trabajo y seguridad social derogado por el Decreto 2090 de 2003. Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo de los servidores públicos” (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1994).

**Circular unificada 2004 de abril 22 del 2004.** “De la dirección general de riesgos profesionales, por la cual se unifican las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales” (Dirección General de Riesgos Profesionales, 2004).

**Resolución 1401 de 2007.** “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo” (Ministerio de protección social , 2007).

## **Capítulo 3. Diseño metodológico**

### **3.1 Tipo de investigación**

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se utilizó la investigación de tipo cuantitativa, ya que esta tiene una forma estructurada para recopilar la información y analizar los datos obtenidos de distintas fuentes. La investigación cualitativa generalmente es más explorativa, y depende de la recopilación de datos (SIS International Market Research, 2018). Además, se realizará de tipo descriptivo, ya que se pretende indagar y conocer la situación actual de la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander “CENS” en cuanto la seguridad y salud en el trabajo.

### **3.2 Población de estudio**

La población es fundamental a la hora de realizar la investigación, ya que son la base de recopilación de datos, por lo tanto, en ella se encuentran las personas cuya situación se piensa investigar. La población objeto del proyecto estuvo compuesta por 56 empleados de la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander “CENS”, de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

### **3.3 Muestra**

Teniendo en cuenta que la cantidad de trabajadores en Centrales Eléctricas Del Norte de Santander es muy pequeña, no se aplicará fórmula y se trabajará con el 100% de la población.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

La técnica apropiada para la recolección de la información es la aplicación de encuestas, con la cual se pretende recolectar información valiosa de gran ayuda para desarrollar efectivamente los objetivos de dicha investigación.

La recolección se realizó a través del instrumento diseñado para tal propósito, (ver apéndice A).

### **3.5 Procesamiento y análisis de la información**

El proceso de recolección de los datos lo realizó el investigador responsable de este estudio. La información estará bajo el consentimiento de la población objetivo. Para el análisis de la información se tomará toda la recolección de datos que arroje la aplicación de las encuestas, dicha información se tabulará de forma cuantitativa evidenciando cada una de las preguntas en tablas y gráficas, lo cual facilitará la comprensión de los datos recolectados.

## Capítulo 4. Presentación de resultados

### 4.1 Determinación del grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS”- Ocaña

A continuación, se presenta la información obtenida a través de las encuestas realizadas a los trabajadores de CENS-Ocaña, para conocer la determinación del grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en la empresa.

**Tabla 1**

*Socialización de riesgos a los cuales está expuesto y medida de prevención.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Bastante	15	27%
Muchas	18	32%
Siempre	23	41%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de riesgos a los cuales está expuesto y las medidas de prevención, en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

### Socialización de riesgos a los cuales está expuesto y medida de prevención

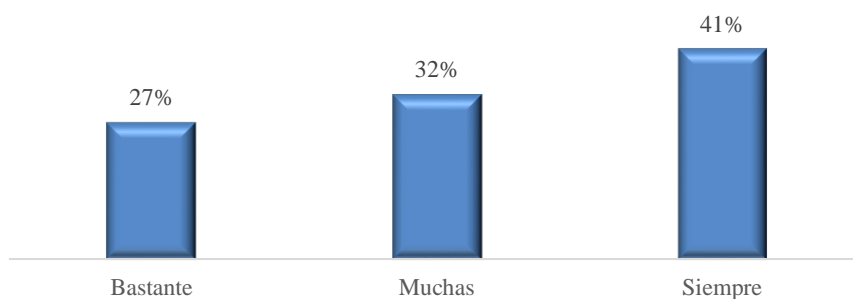


Figura 1. Socialización de riesgos a los cuales está expuesto y medida de prevención.

Para el gerente y sus colaboradores es importante tener conocimiento de los riesgos o peligros a los cuales están expuestos en la ejecución de su trabajo, por tal razón se quiso conocer si en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander “CENS” realizaba la socialización de estos, y se pudo evidenciar según la información obtenida por el instrumento de recolección de información, que el 41% de los trabajadores dice que siempre hacen un programa de inducción incluida una socialización de los riesgos a los cuales están expuestos y las medidas de prevención, seguido del 32% que expresa que muchas veces lo hacen y el 27% que lo hacen bastantes veces, arrojando como resultado general el 100% de los trabajadores, lo cual está de acuerdo con que se hacen socializaciones de programas de riesgos a los cuales están expuestos y así mismo la socialización de las medidas de prevención.

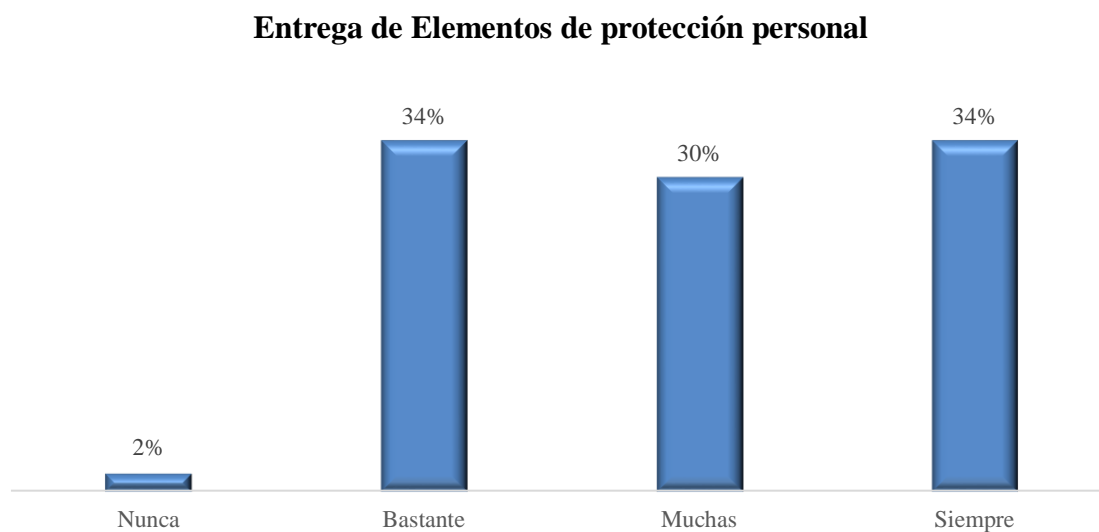
**Tabla 2**

*Entrega de elementos de protección personal.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	2%
Algunas veces	0	0%
Bastante	19	34%
Muchas	17	30%
Siempre	19	34%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la entrega de protección personal, en la empresa CENS-Ocaña.

Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.



**Figura 2.** Entrega de elementos de protección personal.

Es importante reconocer que hay funciones o trabajos en los cuales los trabajadores se encuentran expuestos a mayor riesgo o peligro, para ello la empresa debe realizar la debida entrega de los elementos de protección a cada uno de ellos, por tal razón se deseó conocer si esta empresa entrega a sus empleados este tipo de elementos o dotación la cual son muy importantes para el desarrollo del buen funcionamiento de sus labores, y se encontró que el 34% dice que

siempre y bastante se hace entrega de los elementos de protección personal a sus empleados, y el 30% que esta empresa lo hace muchas veces, lo cual es muy satisfactorio conocer que esta empresa si vela por la seguridad y salud de cada uno de sus empleados.

**Tabla 3**

*Socialización de planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Bastante	10	18%
Muchas	18	32%
Siempre	28	50%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

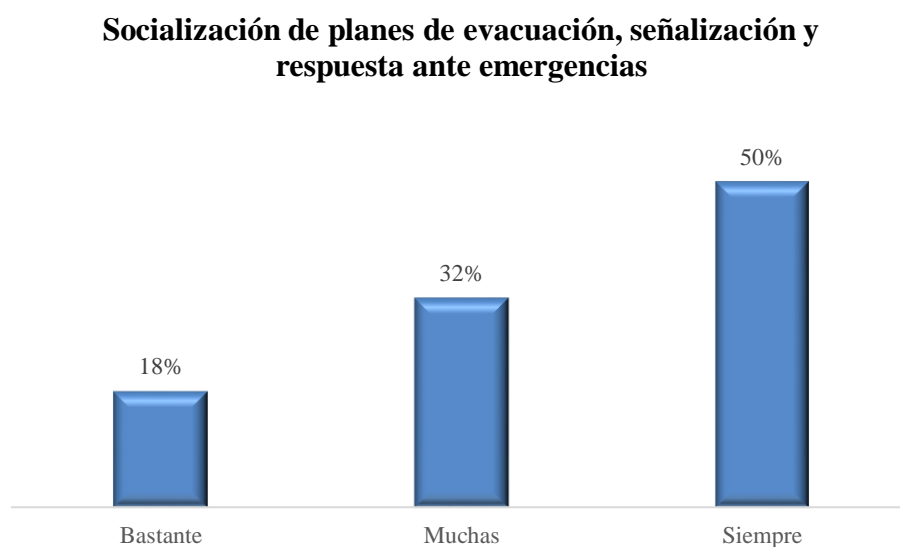


Figura 3. Socialización de planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias.

Brindar seguridad y mantener informados a sus empleados con respecto a señalización, evacuación y emergencia es muy importante, debido a que en cualquier momento se puede presentar cualquier situación en el ambiente, ya sea temblores, incendios, entre otros, que ponen en peligro la vida de los trabajadores, por eso esta razón se realizó una pregunta que trata acerca del tema y en la cual se encontró que el 50% de los encuestados de la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander Ocaña dicen que siempre se realiza socialización de los planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias, seguido de un 32% que expresó que muchas veces y un 18% que se realiza bastante veces la socialización en esta empresa..

#### Tabla 4

*Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Bastante	4	7%
Muchas	22	39%
Siempre	30	54%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

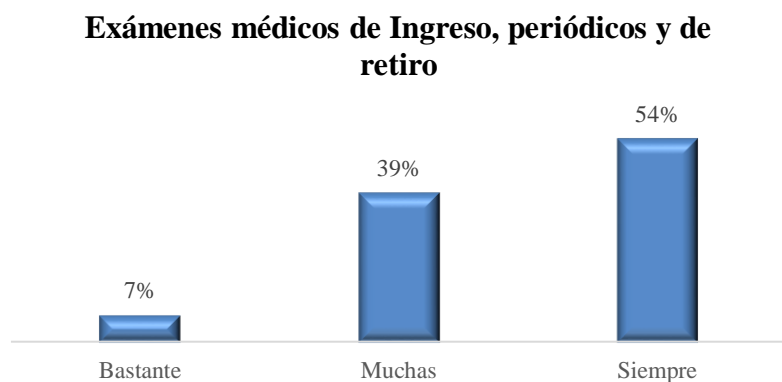


Figura 4. Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.



Realizar los exámenes médicos a un empleado es muy importante para la empresa y el personal, debido a que estos exámenes brindan conocimiento del verdadero estado de salud o de las condiciones en las cuales dicha persona se encuentra para ejercer sus funciones, y no solo con respecto al cumplimiento del trabajo, sino que también se protege en salud a los demás empleados y además para que la empresa puede brindarle apoyo a sus empleados en el caso de estar en malas condiciones de salud, por eso fue importante conocer si la empresa Centrales Eléctricas norte de Santander Ocaña exige estos exámenes a sus colaboradores y se encontró que el 54% de los trabajadores dicen que siempre hacen examen médicos de ingreso, periódicos y de retiro, el 39% que muchas veces y el 7% que bastantes veces.

**Tabla 5**

*Pausas activas, actividades recreacionales.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	3	5%
Bastante	12	21%
Muchas	20	36%
Siempre	21	38%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre las pausas activas y actividades recreativas que realiza la empresa

CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

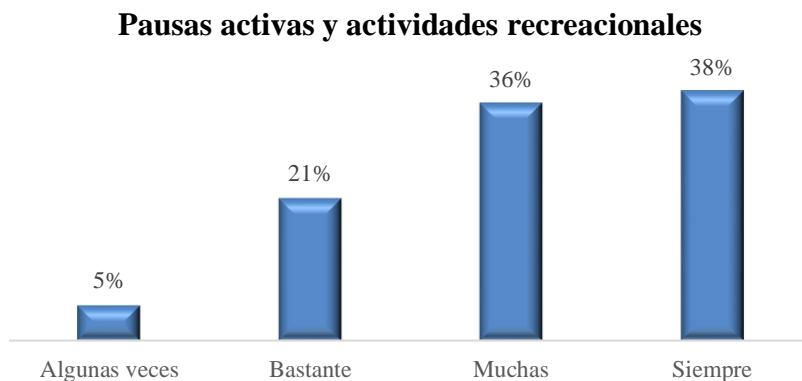


Figura 5. Pausas activas y actividades recreacionales.

Las pausas activas y las actividades recreacionales son fundamentales para que los empleados se sientan motivados y así mismo eviten enfermedades como estrés, dolores de cabeza o en los huesos, debido a que estas actividades generan energía y actitud positiva en las personas, de acuerdo con la encuesta aplicada a la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander, en donde se quiso conocer la percepción que tienen los trabajadores con respecto a que si se realizan este tipo de actividades se encontró que el 38% de los trabajadores afirma que siempre se hacen pausas activas y actividades recreacionales, seguidamente del 36% que dice que muchas veces y el 21% dice que bastante.

**Tabla 6**

*Socialización de los procedimientos adecuados en el trabajo.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Bastante	12	21%
Muchas	23	41%
Siempre	21	38%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de los procedimientos adecuados en el trabajo en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.



Figura 6. Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo.

Si el gerente desea tener resultados favorables para su empresa, debe tener en cuenta muchos factores importantes y uno de esos factores es realizar socialización de los procedimientos adecuados de trabajo, ya que gracias a esto cada uno de los trabajadores tendrá claridad sus labores y responsabilidades y de cómo y cuándo deben cumplirlas, para obtener los resultados u objetivos propuestos por la empresa, según la información recolectada a través de la encuesta realizada a la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander Ocaña, el 41% de los empleados afirma que, muchas veces realizan socializaciones acerca de los procedimientos adecuados, el 38% dice que siempre lo hace y el 21% que lo realizan bastantes veces.

**Tabla 7**

*Capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	0	0%
Bastante	6	10%
Muchas	30	54%
Siempre	20	36%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la capacitación sobre SST en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.



Figura 7. Capacitación sobre Seguridad y Salud en el trabajo.

Las capacitaciones son muy importante tanto para el gerente como para cada uno de sus empleados, ya que en ellas se adquieren y se refuerzan temas y conocimientos que son esenciales para el mejoramiento de la empresa y mucho más si son temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, ya que así se pueden evitar o mitigar los riesgos o situaciones peligrosas que ponen en peligro la vida y salud de los empleados, por ello se quiso conocer si la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander Ocaña realiza estas capacitaciones y según los resultados obtenidos en la encuesta el 54% de los trabajadores expresó que esta empresa realiza muchas capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, el 36% dice que siempre lo hace y el 10% dice que lo hace muchas veces.

**Tabla 8**

*Entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	2	4%
Bastante	10	18%
Muchas	24	42%
Siempre	20	36%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

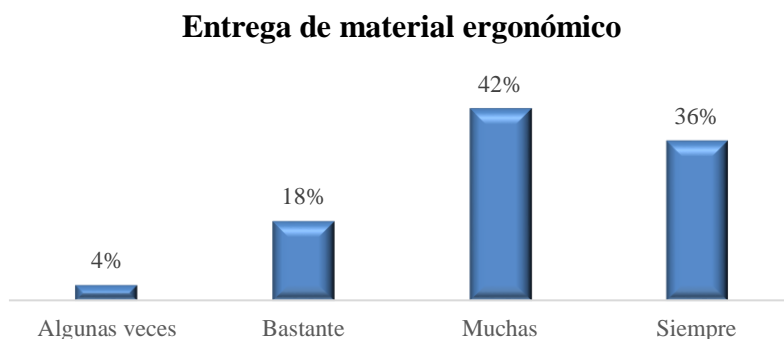


Figura 8. Entrega de material ergonómico para el desarrollo de las actividades.

Es necesario que las empresas brinden a sus colaboradores las mejores condiciones de trabajo, pues esto contribuye favorablemente a la salud, comodidad y satisfacción en el trabajo y esto repercute en la ejecución de sus labores y por lo tanto en los resultados de la empresa; según la información recolectada por la encuesta en la empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander Ocaña, el 42% de los empleados dice que la empresa muchas veces hace entrega de material ergonómico, el 36% dice que siempre lo entregan y el 18% dice que hacen entrega bastantes veces.

**Tabla 9**

*Socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	13	23%
Bastante	11	20%
Muchas	17	30%
Siempre	15	27%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

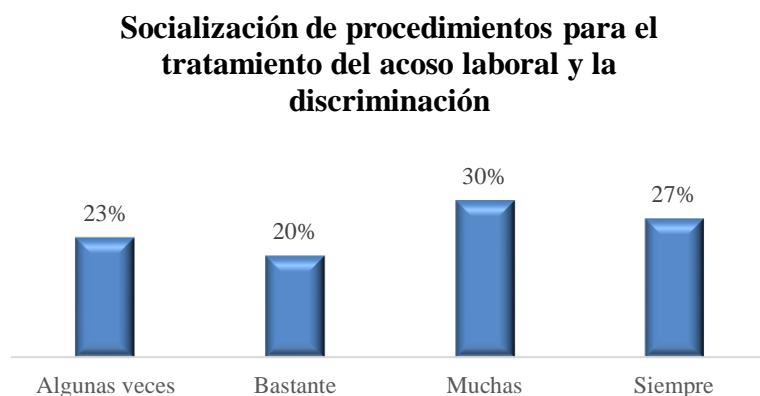


Figura 9. Socialización del procedimiento para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación.

Contar con un buen ambiente laboral es de gran importancia, debido a que esto influye en el estado emocional y psicológico, así mismo en los resultados y cumplimiento de sus funciones, por lo tanto no debe haber cabida al acoso laboral ni a la discriminación y en caso de presentarse alguno de estos casos la empresa debe brindar apoyo, por lo tanto, se quiso conocer si en esta empresa se hace socialización del procedimiento para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación, de acuerdo con la información recolectada a través de las encuestas realizadas el 30% de los empleados afirma que muchas veces realizan la socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación, el 27% afirma que siempre lo hace y el 23% que lo realizan algunas veces.

**Tabla 10**

*Socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	12	21%
Bastante	15	27%
Muchas	16	29%
Siempre	13	23%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

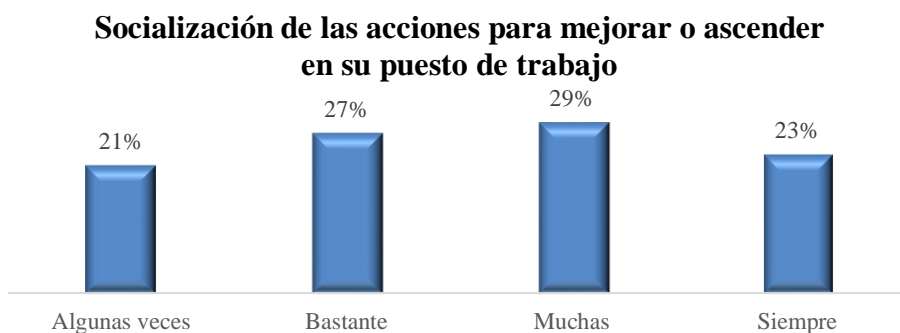


Figura 10. Socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo.

Toda persona u empleado aspira ir creciendo y ascendiendo de jerarquía o puesto de trabajo, debido a que él se va sentir cada vez más realizado y así mismo sus ingresos mejorarán, por lo tanto la empresa debe contribuir y apoyar a sus empleados a ser cada día excelentes y a formarse y aspirar mejores cosas dentro de la empresa, pero para ello es importante que las empresas realicen socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo, con el fin de obtener mayores logros y resultados. De acuerdo con la información recolectada a través del instrumento, los empleados de la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander regional Ocaña, afirma que el 29% la empresa muchas veces hace socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo, el 27% que lo realizan bastantes veces y el 23% que lo hacen siempre.

**Tabla 11**

*Sistema de recompensas por la labor desempeñada.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	16	29%
Algunas veces	12	21%
Bastante	17	30%
Muchas	0	0%
Siempre	11	20%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre el sistema de recompensas por la labor desempeñada en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

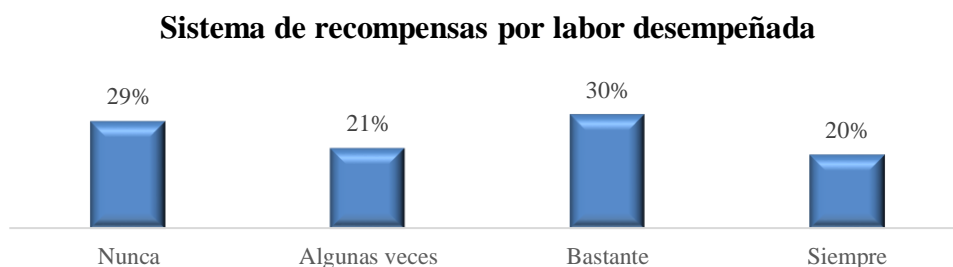


Figura 11. Sistema de recompensas por labor desempeñada.

Las recompensas, las apreciaciones, las felicitaciones o halagos, hacen que los empleados aspiren y deseen ser cada día mejores y así tener resultados favorables, debido, a que esto influye en la motivación de cada uno de ellos, por eso es importante que las empresas siempre estén pendientes de los resultados de sus empleados y que los motiven y animen a ser cada día más eficaces. De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo observar que el 30% de los empleados dice que bastantes veces existe el sistema de recompensas por labor desempeñada, por el contrario el 20% afirma que no hay sistema de recompensas y el 21% afirma que solo algunas veces aplican el sistema de recompensa por labor desempeñada, lo cual indica que la empresa debe mejorar con respecto a este, para tener un mejor desempeño.

Las organizaciones deben estar preparadas y cumplir con todos los reglamentos y programas que son esenciales para su crecimiento organizacional, para enfrentar los retos y para brindar las mejores condiciones a sus empleados. Anteriormente no se tenía casi en cuenta la seguridad y salud del trabajador, pero hoy en día es necesario contar con programas que contribuyan a preservar y mejorar la vida de los colaboradores, por lo tanto, las empresas deben aplicar, dotar, capacitar a sus trabajadores con respecto al programa de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo a la información detallada desde la tabla 1 hasta la 11, se puede analizar que la empresa CENS realiza programas de inducción que instruyen al personal sobre los riesgos que estos pueden tener en sus trabajos, de igual manera es fundamental que se les brinde una mejor dotación al personal ya que estos son elementos que protegen a los trabajadores de peligros o riesgos, así mismo se debe socializar los planes de evacuación, señalización y emergencia para que ellos se encuentren preparados para enfrentar cualquier circunstancia, además se debe exigir y promover la realización de exámenes médicos para mitigar riesgos en la salud o para brindar



apoyo o tratamiento en caso de haber sido afectada la salud por el desempeño de su labor, es necesario que esta empresa realice con más frecuencias las pausas activas, socializaciones, capacitaciones, recompensas y entregas de elementos ergonómicos, ya que esto es fundamental para los trabajadores porque permite que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo sean cada día mejores el cual se verá reflejado en el mejoramiento de la empresa.

El grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo es relativamente alto, debido a que la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander de Ocaña, realiza socialización de los riesgos a los cuales está expuesto el trabajador y la totalidad de los empleados cumplen con su asistencia, a su vez, es visible que la entidad otorga o realiza la entrega de elementos de protección, de hecho solo un 2% mencionó que nunca la recibe, de igual forma, desarrollan socialización de los planes de evacuación, señalización y emergencia, pues conforme con los resultados obtenidos se evidencia que ningún empleado queda por fuera de las socializaciones, así mismo, se visibiliza que CENS efectúa frecuentemente los respectivos exámenes médicos y con respecto a los demás ítems relacionados al cumplimiento del sistema, la empresa los lleva en proceso con miras de ser más eficaces, buscando cumplirlos de una manera más adecuada hasta lograr su efectividad.

## **4.2 Identificación de las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollada al interior de CENS**

Centrales Eléctricas de Norte de Santander regional Ocaña, se caracteriza por ser una empresa responsable, transparente, una organización donde se promueve la cultura del autocuidado, el trabajo en ambientes seguros y saludables, la mejora continua y el desempeño eficiente. Para la identificación de las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, los empleados aseguran mediante la encuesta aplicada que la empresa realiza actividades para estimular un estilo de vida saludable, ya que a través de estas prácticas los empleados reducen los niveles de estrés, mejora su estado psicosocial y los revitaliza de tal manera que los efectos se verán el rendimiento y cumplimiento de sus labores de manera eficaz.

**Tabla 12***Estrategias*

<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Ejecutar capacitaciones a los empleados sobre seguridad y salud en el trabajo	Charlas Taller	$\frac{N^{\circ} \text{ total de colaboradores capacitados}}{N^{\circ} \text{ total de colaboradores a capacitar}} \times 100\%$	Grupo de trabajo	Recurso humano y Salud Ocupacional
Realizar estrategias motivacionales	Decoración y celebraciones de fechas especiales (Día de la mujer, del hombre, de la madre, del padre, etc.)	$\frac{N^{\circ} \text{ de celebraciones realizadas}}{N^{\circ} \text{ de celebracion a realizar}} \times 100\%$	Grupo de trabajo y familiar	Recurso humano
Ejecutar programas de estilo de vida saludable y recreación.	Yoga y bailoterapia una vez por semana y microfútbol dos veces por semana	$\frac{N^{\circ} \text{ programas o actividades realizadas}}{N^{\circ} \text{ programas o actividades a realizar}} \times 100\%$	Grupo de trabajo	Salud Ocupacional
Efectuar y hacer estrategias motivacionales como incentivos y recompensas a los trabajadores	Recompensas e incentivos	$\frac{N^{\circ} \text{ de recompensas o incentivos}}{N^{\circ} \text{ total de trabajadores}} \times 100$	Grupo de trabajo	Recurso humano

**Nota:** La tabla presenta información de las buenas prácticas realizadas en Centrales Eléctricas de Norte de Santander Fuente: Autora del proyecto.

### 4.3 Percepción de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos

A continuación, se presenta la información obtenida a través de las encuestas realizadas a los trabajadores de CENS-Ocaña, para conocer la percepción de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo, y el impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

**Tabla 13**

*Conocimiento del programa de SG-SST.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	56	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre el conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

#### Conocimiento del Programa de SG SST

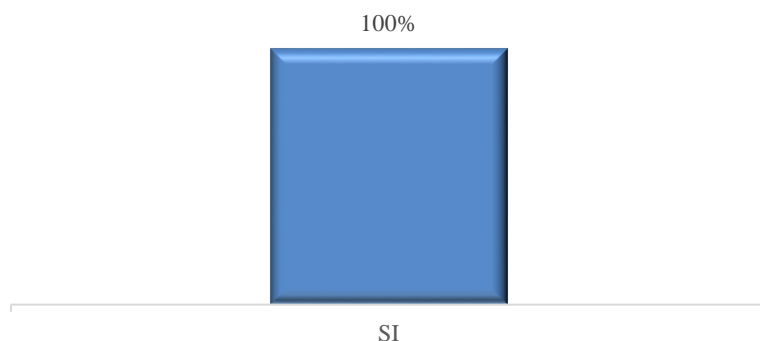


Figura 12. Conocimiento del programa de SG-SST.

Tener conocimiento del programa de Seguridad y salud en el trabajo es importante para todos los miembros de la empresa, sin importar el cargo que desempeñe dentro de esta, ya que lo que se busca a través de la aplicación de este sistema es, prevenir lesiones y enfermedades dentro del ámbito laboral y proteger la salud de cada uno de los trabajadores, según los resultados arrojados por la encuesta se pudo evidenciar que el 100% de sus empleados conocen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cual es una respuesta muy satisfactoria para la empresa.

**Tabla 14**

*Conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	56	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre el conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo enfocado a la promoción y prevención, en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

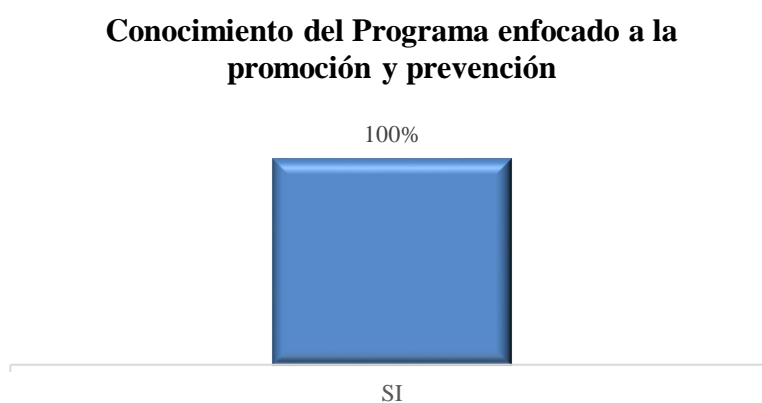


Figura 13. Conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención.

Promover y prevenir la salud de los trabajadores es fundamental, ya que es gracias a ellos que las empresas pueden alcanzar sus objetivos propuestos, por lo tanto se les debe cuidar y brindar programas que beneficien las condiciones de salud y se les debe dar a conocer cuáles son esos programas y aportes dan a su vida personal y laboral. Según las respuestas dadas por los empleados se puede evidenciar resultados positivos ya que la totalidad de los encuestados tienen conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención.

**Tabla 15**

*Conocimiento del programa enfocado a la higiene y seguridad industrial.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	56	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre el conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo enfocado a la higiene y seguridad industrial, en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

### Conocimiento del Programa enfocado a la higiene y la seguridad industrial

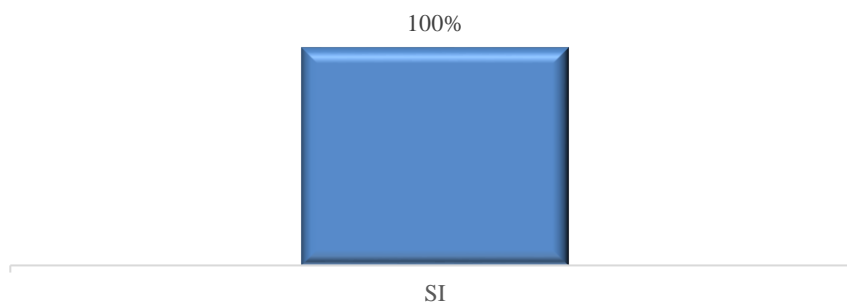


Figura 14. Conocimiento del programa enfocado a la higiene y seguridad industrial.

Contar con programas enfocados a la higiene y seguridad industrial, juega un papel esencial para las empresas y trabajadores, ya que este contribuye a su estado físico, mental y emocional al brindar condiciones más seguras en la realización de sus labores, por lo tanto el gerente debe brindar la información pertinente del programa de higiene y seguridad industrial con el fin de que sus empleados tengan conocimiento y hagan uso de estos programas; por lo tanto se realizó la encuesta a la empresa CENS-Ocaña donde se encontró que le 100% de los empleados expreso que si tienen conocimiento del programa de higiene y seguridad industrial

**Tabla 16**

*Percepción sobre seguridad y salud en el trabajo en CENS-Ocaña.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	38	68%
Excelente	18	32%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la percepción, en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

**Percepción sobre seguridad y salud en CENS**

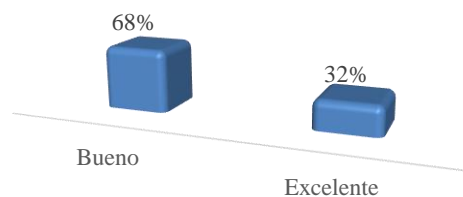


Figura 15. Percepción sobre seguridad y salud en CENS.

Conocer la opinión acerca de la seguridad y salud en el trabajo que brinda la empresa CENS, es muy importante porque deja ver en claro el aporte o impacto que tiene este programa en su salud y vida laboral y encontrar respuestas como estas es muy favorable para la empresa y así mismo para la imagen no solo de sus empleados sino de toda la región, ya que el 68% expresó que es bueno y el 32% que es excelente el programa que tiene y aplica de seguridad y salud en el trabajo.

Es necesario conocer la opinión o percepción que tienen los trabajadores con respecto a la empresa y a los programas aplicados dentro de la misma, es por esto que se tuvo en cuenta el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa CENS, ya que es un tema significativo debido a que este contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados. Según las respuestas dadas por los empleados desde la tabla 12 hasta la 15, esta empresa si está dando a conocer este programa donde se compromete la salud y seguridad de los trabajadores, así mismo se les brindó la información necesaria con respecto a los programas de prevención y promoción y sobre la higiene y seguridad industrial, el cual es muy importante ya que esto permitirá que los casos de riesgos sean cada vez menores ya que cada empleado tiene el conocimiento podrá actuar de la manera más apropiada en pro de su bienestar y el de sus compañeros de trabajo.



**Tabla 17**

*Su trabajo afecta negativamente su salud.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	20	36%
NO	36	64%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos acerca del deterioro de la salud de los trabajadores de la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

**Su trabajo afecta negativamente su salud**

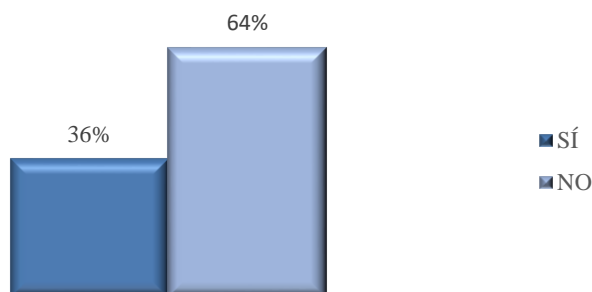


Figura 16. El trabajo desempeñado afecta negativamente su salud.

Conocer la opinión de los efectos causados en la salud por la ejecución de labores o del trabajo es fundamental, porque sirve para que la empresa y su gerente analice los casos, apoye y busque estrategias y programas que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de salud.

Según la información suministrada por los empleados de la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander regional Ocaña, el 64% dijo que el trabajo desempeñado no afecta negativamente su salud, pero el 36% expresó que si afecta negativamente a su salud, por lo tanto es importante tener en cuenta para dar solución o por lo menos mitigar los efectos.

**Tabla 18**

*Su trabajo ha cambiado su estado de ánimo.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	23	41%
NO	33	59%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos acerca del cambio de ánimo que sufren los trabajadores de CENS-Ocaña, sin poder desconectarse de las actividades laborales al llegar a casa. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

### Su trabajo ha cambiado su estado de ánimo

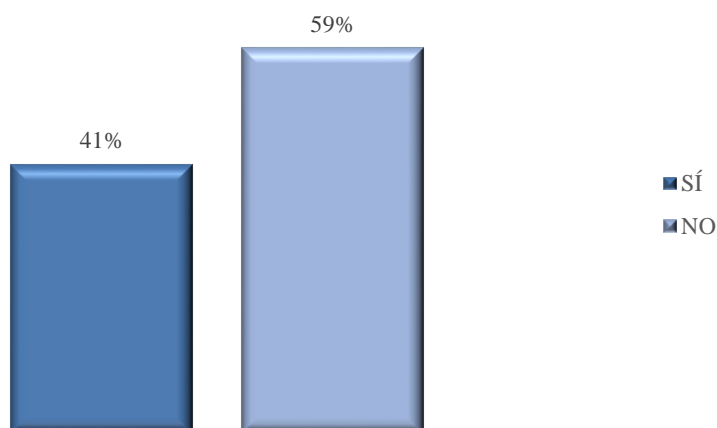


Figura 17. El trabajo desempeñado cambió su estado de ánimo.

El estado de ánimo de los trabajadores es muy importante principalmente a la hora de ofrecer un servicio al cliente, ya que de este depende que los usuarios o clientes den buena imagen de la empresa y por lo tanto se crea en ellos un sentimiento de fidelización, así mismo afecta el rendimiento y cumplimiento de sus obligaciones o funciones, según los resultados encontrados se encontró que el 59% expresó que el trabajo no ha cambiado su estado de ánimo y 41% dijo que si, ya sea porque tiene mucha tensión, cansancio, inseguridad, entre otras.

**Tabla 19**

*Consulta al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	21	38%
NO	35	63%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos acerca de las consultas al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades causadas por el trabajo realizado en la empresa CENS-Ocaña, en el último año. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

**Consulta al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades por su trabajo**

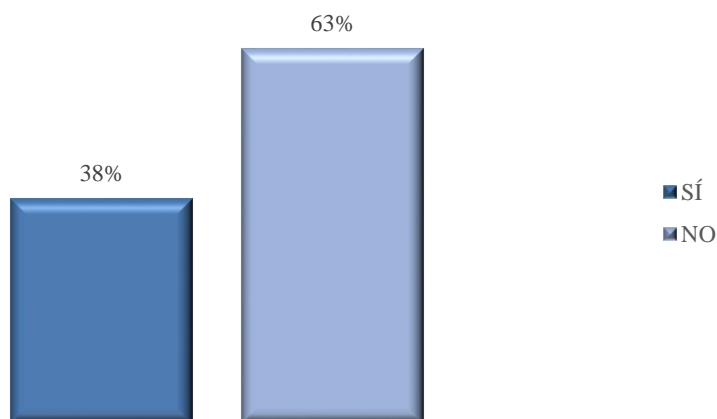


Figura 18. Consulta al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades por su trabajo en el último año.

La empresa debe velar por la salud y seguridad de sus empleados, así mismo debe procurar la satisfacción de sus colaboradores y clientes o usuarios, por lo tanto debe estar al tanto de sus empleados para que estos se sientan bien, física, psicológica y mentalmente, debido a que si varios de sus empleados están presentando problemas o molestias de salud, la empresa debe estar fallando en algo y debe buscar estrategias de solución, pues de ellos depende el buen

funcionamiento de la empresa. Según los resultados de la encuesta aplicada a la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander regional Ocaña, el 63% dijo que durante el último año no ha tenido que consultar al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades por su trabajo ocasionadas por su trabajo y 37% si ha tenido que consultar al médico, lo cual es un porcentaje alto que se debe analizar para dar solución y mitigar los problemas o riesgos de salud de los trabajadores.

**Tabla 20**

*CENS realiza actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	30	54%
NO	26	46%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos acerca de las actividades que realiza CENS para procurar preservar la vida y la salud de los trabajadores. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

**CENS realiza actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud**

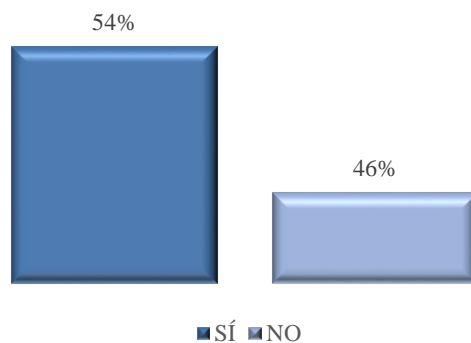


Figura 19. Realización de suficientes actividades para procurar preservar la vida y la salud de los trabajadores.

Procurar preservar la vida y la salud de los trabajadores debería ser algo primordial en las empresas, pues gracias a ellos las empresas crecen, obtienen beneficios y se vuelven exitosas y

cada vez más competitivas, es por esto que los gerentes deben ingeniárselas e invertir en sus empleados, ya sea con actividades o programas que contribuyan al beneficio de la salud de los miembros de la empresa, según la encuesta aplicada se encontró que el 54% de los empleados dijo que en la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander regional Ocaña si se realizaban suficientes actividades que contribuyen a preservar y cuidar su salud, mientras que un 46% expresó que no son suficientes, por lo tanto estas debe mejorar para tener mejoramiento en la salud de sus empleados

**Tabla 21**

*CENS en los dos últimos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	31	55%
NO	25	45%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre el mejoramiento de sus acciones enfocadas al SGSST en los dos últimos años en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

**CENS en los dos últimos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST.**



Figura 20. Mejora en las acciones enfocadas al SGSST en los últimos dos años de la empresa CENS-Ocaña.

No basta con tener el programa de seguridad y salud en el trabajo, sino que la empresa debe procurar estar en constante mejoramiento, debido a que al mejorar la empresa internamente

esta se verá reflejada externamente. Según los resultados encontrados en la encuesta aplicada a la empresa CENS el 55% opinó que la empresa si ha mejorado en las acciones enfocadas al SG-SST y el 45% dijo que no ha mejorado, lo cual indica que la empresa debe seguir aplicando mejoras con respecto al sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Las empresas siempre deben estar en mejora continua para que los objetivos trazados se cumplan de la manera adecuada, según los resultados de las encuestas desde la tabla 16 hasta la 20, se determina que es necesario tener en cuenta todas aquellas situaciones o circunstancias que afecte de manera negativa y positiva a los empleados, ya que esto sirve como medio para que las empresas empleen estrategias de mejoramiento para los empleados y para la empresa, para ello se analizó si las funciones que desempeña cada trabajador está afectando de manera negativa la salud de los mismos y se pudo encontrar que hay labores que si están afectando a ciertos trabajadores, de igual manera fue importante evaluar si el trabajo afectaba el estado de ánimo o la motivación de cada uno de ellos, también se preguntó si los trabajadores asisten de manera frecuente al médico o presentaban molestias en la salud causadas por sus funciones desempeñadas en esta empresa, otra de las preguntas realizadas era que si esta empresa brinda acciones y actividades que ayuden a preservar la vida, salud y seguridad de los empleados y se encontró que sí se realizan este tipo de acciones, pero que de igual manera se deben mejorar las estrategias y realizar más actividades, ya que esto influye de manera positiva porque los empleados, recargan sus energías, se desestresan, eliminan todo lo negativo y respiran un ambiente tranquilo, que repercute de manera favorable en la salud y motivación de estos.

**Tabla 22**

*Exposición a temperaturas altas o bajas.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	18	31%
Medio Bajo	11	20%
Medio	11	20%
Medio alto	16	29%
Alto	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a temperaturas altas y bajas en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

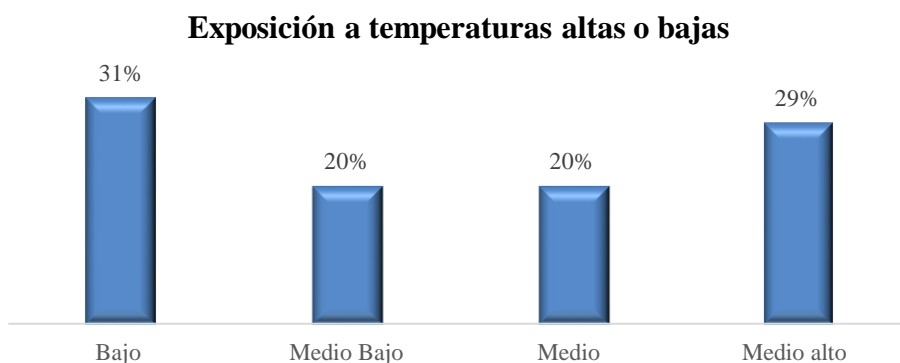


Figura 21. Exposición de los trabajadores a temperaturas altas o bajas en la empresa CENS-Ocaña.

A los trabajadores se les debe brindar unas condiciones climáticas adecuadas, debido que si estas no son aptas para los empleados afectará el estado de salud y rendimiento en el trabajo, ya que al estar expuestos a temperaturas altas se produce desmayos o deshidratación y al estar a temperaturas bajas generará en los empleados estrés y enfermedades respiratorias, por lo tanto las empresas debe aplicar medidas de prevención que contribuyan al cuidado de la salud de sus colaboradores. Según los resultados encontrados en la encuesta aplicada a la empresa CENS el 31% ha sido expuesto en un nivel bajo a estos niveles de temperatura, seguido de un 29% que

expresó que ha estado en un nivel medio alto, el 20% opinó que medio bajo y el 20% que ha estado a exposición media.

**Tabla 23**

*Exposición a humedad excesiva.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	20	35%
Medio Bajo	11	20%
Medio	10	18%
Medio alto	14	25%
Alto	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a humedad excesiva en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

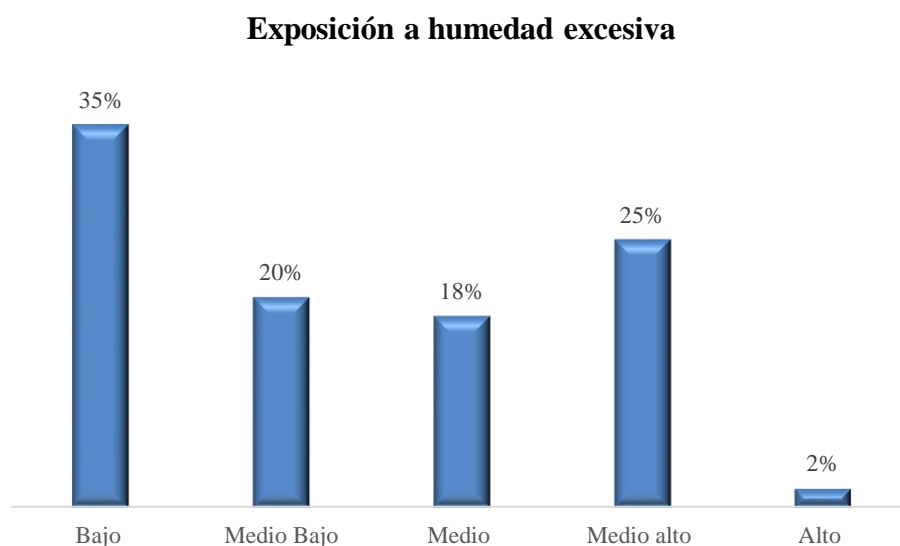


Figura 22. Exposición de los trabajadores a humedad excesiva en la empresa CENS-Ocaña.



Las condiciones laborales deben ser adecuadas para los empleados ya que es allí donde ellos pasan la mayor parte del tiempo, por lo tanto las empresas deben verificar si se les está brindando a estas personas los espacios más adecuados, donde no se presente humedad o temperaturas excesivas, debido a que la humedad afecta negativamente la salud de las personas, tales como enfermedades respiratorias y enfermedades en la piel. De acuerdo con la encuesta aplicada a la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander, el 35% expresó que son bajas las exposiciones de humedad, seguido el 25% que calificó como medio alto, el 20% medio bajo, el 18% medio y el 2% si expresó que tiene exposición alta a la humedad.

**Tabla 24**

*Exposición a contactos eléctricos.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	12	21%
Medio Bajo	10	18%
Medio	9	16%
Medio alto	13	23%
Alto	12	21%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a contactos eléctricos en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

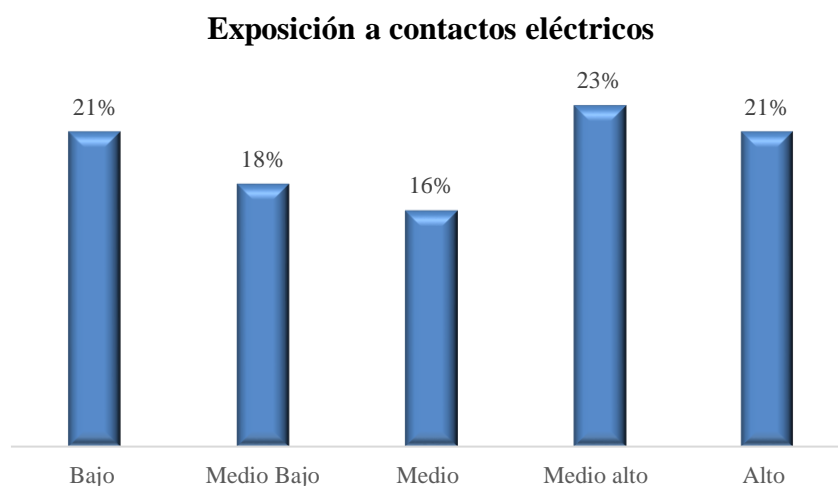


Figura 23. Exposición de los trabajadores a humedad excesiva en la empresa CENS-Ocaña.

Existe un riesgo alto al ser expuesto o tener contacto con circuitos eléctricos, ya que se pueden presentar descargas eléctricas que ponen en peligro la salud y vida de la persona, por lo tanto los gerentes de las diferentes empresas, en este caso, la empresa CENS debe analizar estos riesgos y tomar las medidas de precaución más adecuadas para ofrecer a los empleados un mejor bienestar y salud. Según la encuesta aplicada a la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander, el 23% de los encuestados expresó que tiene una exposición medio alta a contactos eléctricos, seguido del 21 % que tiene contacto alto y bajo, luego el 18% con una calificación de medio bajo y finalmente el 16% que opinó que su exposición a contacto eléctrico es bajo.

### **Tabla 25**

*Exposición a picaduras de insectos, mordeduras de animales.*

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Bajo	18	32%
Medio Bajo	8	14%
Medio	8	14%
Medio alto	12	21%
Alto	10	18%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a picaduras de insectos y/o mordeduras de animales en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

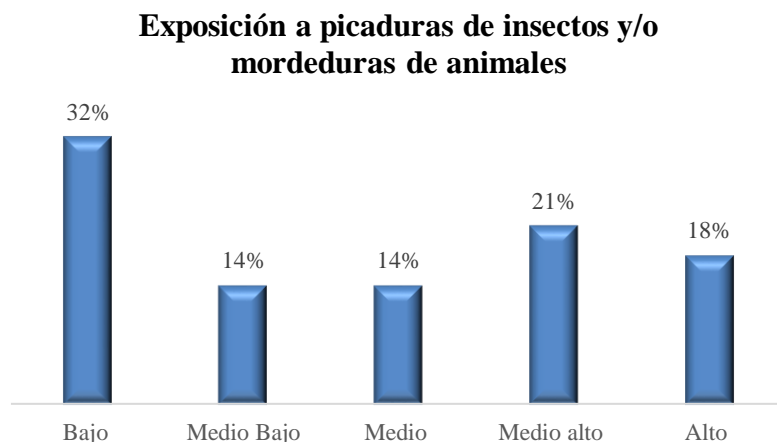


Figura 24. Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a picaduras de insectos y/o mordeduras de animales.

Es necesario reconocer que las picaduras de animales o insectos ocasionan en el ser humano cualquier tipo de reacción, unas, simplemente generan molestias o dolores pero hay otras que ponen en peligro la salud y vida de las personas, por lo tanto se hace necesario que las empresas capaciten y brinden conocimiento a sus empleados con respecto a esta situación, ya que lo que se busca es promover las mejores condiciones de salud y seguridad de los trabajadores. Según los resultados arrojados por la encuesta con respecto a exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a picaduras de insectos y/o mordeduras de animales, se encontró que el 32% tiene exposición una baja, el 21% medio alto, el 18% alta, el 14% medio y medio bajo, por lo tanto la empresa debe procurar mitigar este tipo de riesgo que afecta a sus empleados.

**Tabla 26**

*Exposición a objetos que puedan transmitir infecciones (agujas, fluidos corporales, material de laboratorio).*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	30	54%
Medio Bajo	14	25%
Medio	10	18%
Medio alto	1	2%
Alto	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a objetos que puedan transmitir infecciones en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

### Exposición a objetos que puedan transmitir infecciones

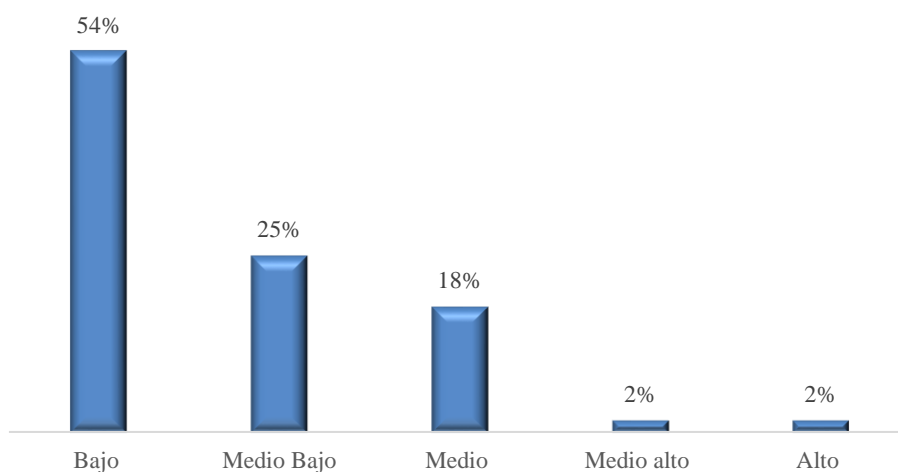


Figura 25. Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a objetos que puedan transmitir infecciones.

Las infecciones son otro de los casos o situaciones a las cuales puede estar expuesto un trabajador, por lo tanto la empresa debe generar a sus colaboradores el conjunto de medidas preventivas que contribuyan a controlar este tipo de riesgo, que puede ser nocivo para la salud y seguridad de los trabajadores, de acuerdo con los resultados arrojados en la encuesta aplicada en

la empresa CENS Ocaña el 54% de los encuestados dijo que la exposición a objetos que puedan transmitir infecciones es bajo, seguido del 25% que dijo que es medio bajo, el 18% que está a una exposición media, un 2% alto y 2% medio alto, el cual debe tomar las medidas preventivas con mayor cuidado, para controlar y reducir las infecciones.

**Tabla 27**

*Exposición a maquinaria o piezas que puedan generar lesiones.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	21	38%
Medio Bajo	10	18%
Medio	10	18%
Medio alto	10	18%
Alto	5	9%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores maquinaria o piezas que puedan generar lesiones en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

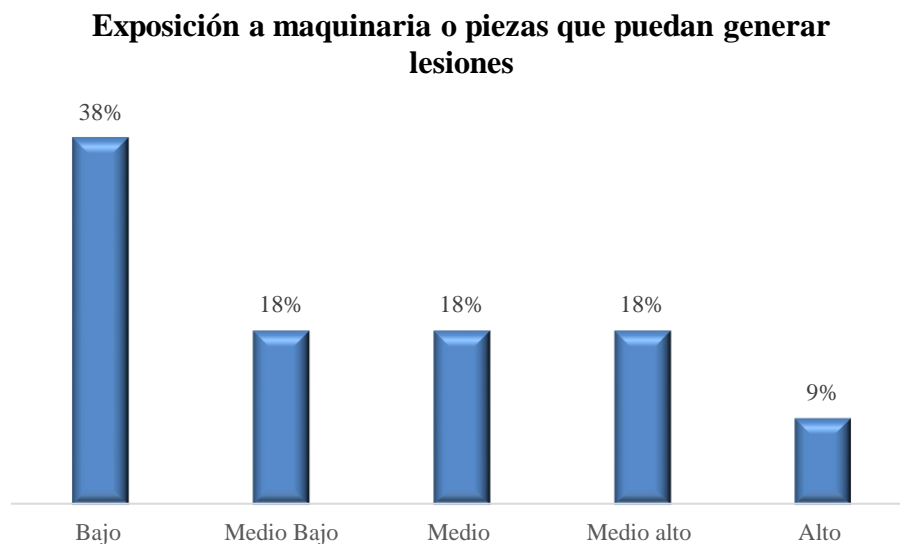


Figura 26. Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a maquinaria o piezas que puedan causar lesiones.

Los trabajadores están expuestos a una serie de situaciones que de una manera u otra pueden afectar su salud o seguridad en el trabajo, una de ellas es la utilización de maquinaria o piezas que pueden causar lesiones o problemas mayores en los trabajadores, por lo tanto se quiso saber cuál era el grado de exposición de los trabajadores de la empresa CENS con respecto a esta situación o tipo de lesión y según los resultados arrojados se encontró que el 38% de los encuestados tiene una exposición baja a este tipo de lesión, seguido del 18% que dijo que es medio bajo, medio y medio alto y el 9% dijo que su riesgo es alto de acuerdo a su función o labor desempeñada, por lo tanto se debe brindar mayores medidas de protección.

**Tabla 28**

*Exposición a cargas pesadas.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	20	36%
Medio Bajo	9	16%
Medio	9	16%
Medio alto	12	21%
Alto	6	11%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores cargas pesadas en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

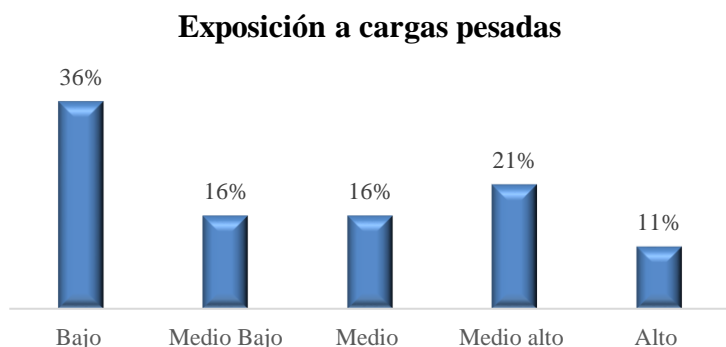


Figura 27. Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a maquinaria o piezas que puedan causar lesiones.

Realizar cargas pesadas afecta el estado físico y emocional de las personas, ya que genera lesiones, fracturas, cansancio o fatiga, entre otros. Por lo tanto el empleador debe mitigar evitar la manipulación manual de cargas muy pesadas y tomar las medidas adecuadas para reducir los peligros o riesgos del trabajador. Según las encuestas aplicadas a la empresa CENS el 36% de los encuestados tiene una exposición baja a cargas pesadas, seguido el 21% con una exposición medio alto, el 16% con medio y medio bajo y el 11% presenta una exposición alta.

**Tabla 29**

*Exposición a vibraciones producidas por herramientas, maquinas o vehículos.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	19	34%
Medio Bajo	11	20%
Medio	12	21%
Medio alto	14	25%
Alto	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a vibraciones producidas por herramientas, maquinas o vehículos en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

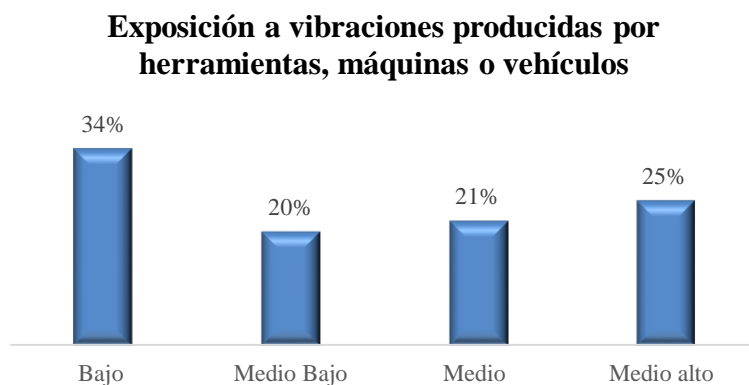


Figura 28. Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a vibraciones producidas por herramientas, máquinas o vehículos.

Estar en lugares o trabajos donde se presenten vibraciones con gran intensidad y de manera constante, afecta el sistema nervioso, dolores, daños en los huesos, entre otros, es por ello, que las empresas, deben dar a los trabajadores medidas de protección adecuadas para el cuidado de la salud y seguridad del trabajador. De acuerdo a las encuesta aplicada a la empresa CENS el 34% de los empleados están expuestos a vibraciones en un grado bajo, el 25% tiene exposición medio alta, el 21% tiene exposición a vibración medio y el 20% medio bajo.

**Tabla 30**

*Caídas que pueden producir lesiones graves.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	16	29%
Medio Bajo	14	25%
Medio	9	16%
Medio alto	10	18%
Alto	7	12%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a caídas que pueden producir lesiones graves en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

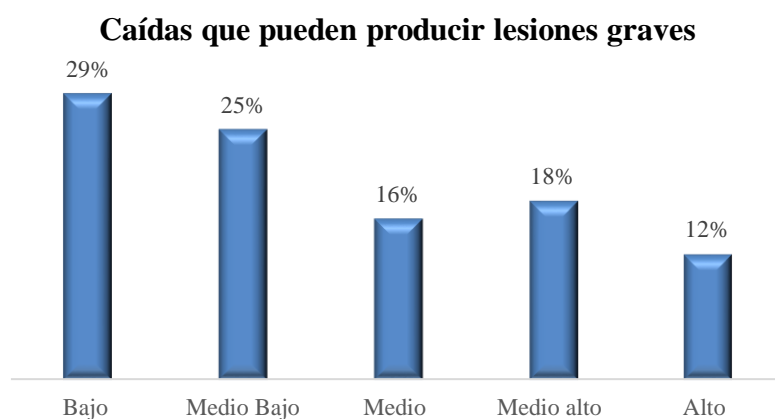


Figura 29. Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña a caídas que pueden producir lesiones graves.



Los trabajadores están expuestos a diferentes situaciones o riesgos dependiendo su función o labor desempeñada, uno de riesgos son las lesiones causadas por caídas, el cual generan en la persona lesiones leves o graves y en algunos casos causan la muerte de la persona, por tal razón se debe tener mucho cuidado y el empleador debe velar por la seguridad y salud de cada uno de las personas que laboran en su empresa. Según los resultados de la encuesta el 29% de los empleados tiene exposición a caídas en nivel bajo, seguidamente el 25% tiene un nivel de riesgo medio bajo, el 18% medio alto, el 16% tiene un riesgo medio y 12% presentan exposiciones de nivel alto.

**Tabla 31**

*Exposición aberturas, huecos, desniveles.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	21	38%
Medio Bajo	8	14%
Medio	9	16%
Medio alto	9	16%
Alto	9	16%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a aberturas, huecos, desniveles en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

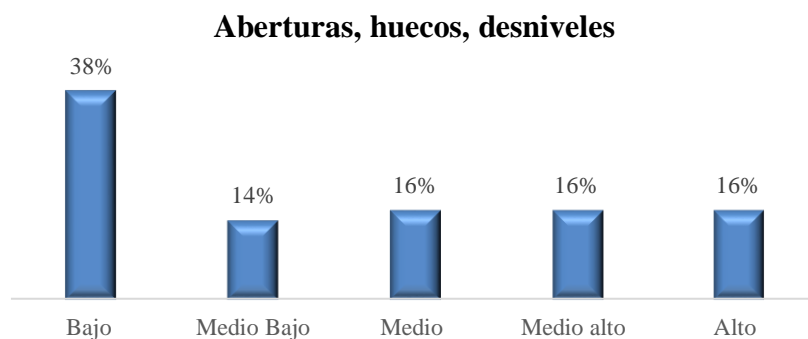


Figura 30. Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña aberturas, huecos, desniveles.

Los empleadores deben analizar todas situaciones por las cuales sus trabajadores pueden tener riesgos que afecten su salud o seguridad en el trabajo ya que ellos son los responsables de tomar y dar a conocer las medidas de protección para las diferentes situaciones o exposiciones que estos puedan tener. Según la información suministrada por los empleados a través de la encuesta aplicada en la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander regional Ocaña, el 38% de los empleados tiene exposición baja a huecos, aberturas y/o desniveles, el 16% tiene un riesgo medio, medio alto y alto y el 14% tiene un nivel de riesgo medio bajo.

**Tabla 32**

*Superficies irregulares, inestables, deslizantes.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	14	25%
Medio Bajo	8	14%
Medio	11	20%
Medio alto	11	20%
Alto	12	21%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a superficies irregulares, inestables, deslizantes en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

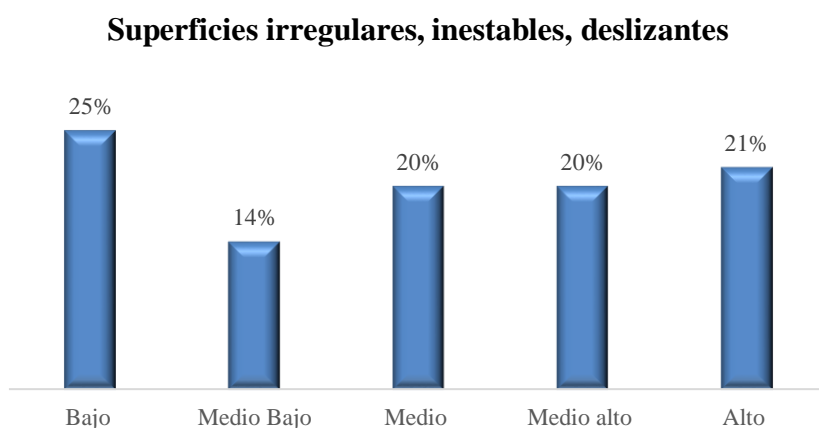


Figura 31. Exposición de los trabajadores de CENS-Ocaña superficies irregulares, inestables, deslizantes.

Otra de las situaciones a las cuales puede estar expuesto un trabajador es a las superficies irregulares, inestables y/o deslizantes, el empleador debe ofrecer a sus empleados puestos de trabajo adecuado, pero hay labores que se hacen fuera de una empresa u oficina y que presenta este tipo de riesgos, el cual el gerente no puede dar solución, pero si debe brindar los cuidados y medidas necesarias para contrarrestar los peligros. Según la información suministrada por los empleados de la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander regional Ocaña, el 25% está expuesto a estas situaciones en un nivel bajo, el 21% de los empleados si presentan mayores riesgos y lo calificaron con un nivel alto, por lo tanto se deben tomar las precauciones o medidas con el fin de preservar su salud y su seguridad, el 20% dijo que está expuesto en un nivel medio y medio alto, y el 14% expresó que se encuentran en un nivel medio bajo.

**Tabla 33**

*Espacio insuficiente.*

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Bajo	22	39%
Medio Bajo	12	21%
Medio	11	20%
Medio alto	9	16%
Alto	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre el espacio insuficiente en su lugar de trabajo en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

### Espacio insuficiente

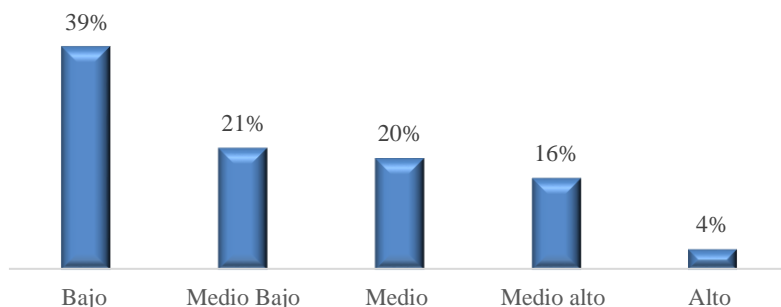


Figura 32. Los trabajadores de CENS-Ocaña cuentan con suficiente espacio para el desarrollo de las actividades.

Contar con un espacio apropiado para el desarrollo de sus funciones es muy importante para el empleado, ya que de esta manera su rendimiento será más adecuado y la empresa obtendrá mejores resultados, por lo tanto, la empresa debe ofrecer a sus empleados lugares propicios, de tal forma que los trabajadores se puedan desenvolver y brindar un mejor servicio. De acuerdo con la información suministrada por los empleados de la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander regional Ocaña, el 39% de los encuestados lo calificó bajo, es decir, que no cuentan con el espacio adecuado o suficiente para el desarrollo de su trabajo, seguidamente el 21% calificó como medio bajo, el 20% como medio, el 16% medio alto y el 4% alto, es allí donde la empresa, debe evaluar y mejorar las condiciones y espacios donde los empleados desarrollan las funciones.

**Tabla 34***Iluminación inadecuada.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	27	48%
Medio Bajo	16	29%
Medio	12	21%
Medio alto	1	2%
Alto	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre la iluminación inadecuada en su lugar de trabajo en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

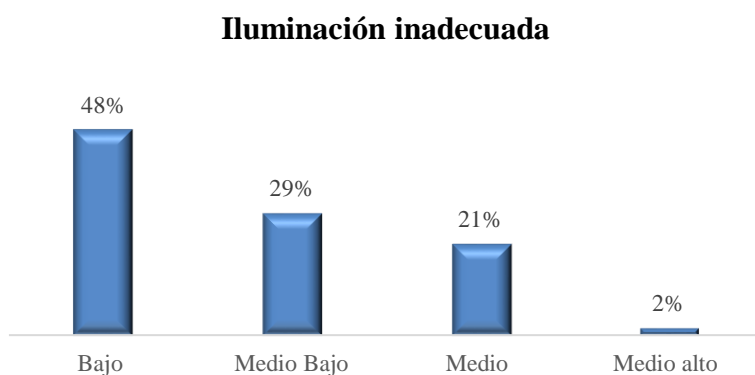


Figura 33. Los trabajadores de CENS-Ocaña cuentan con iluminación inadecuada para el desarrollo de las actividades.

Contar con buena iluminación en los puestos o lugares de trabajo es fundamental para el rendimiento de labores y para la salud y seguridad de los mismos, ya que al contar con buena iluminación se facilita la visualización, evita el cansancio, incidentes y/o accidentes. Según los resultados de la encuesta ejecutada en la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander regional Ocaña, el 48% expresó que el nivel de iluminación es bajo, el 29% dijo que es medio bajo, el 21% lo calificó como medio y el 2% como medio alto, por lo tanto la empresa CENS

debe mejorar en este aspecto que será de gran beneficio para los empleados y por lo tanto para la empresa.

**Tabla 35**

*Respira humo, gases o polvo.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	27	48%
Medio Bajo	16	29%
Medio	12	21%
Medio alto	1	2%
Alto	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre el aire que respira los trabajadores en la empresa CENS-Ocaña.

Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

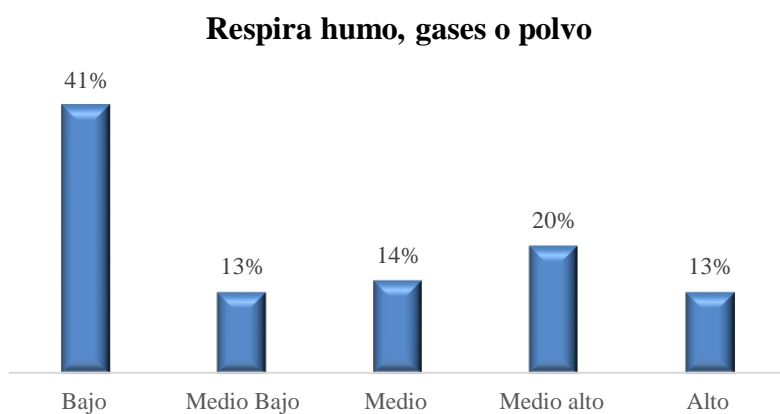


Figura 34. Los trabajadores de CENS-Ocaña respiran humo, gases o polvo.

Contar con un ambiente puro es indispensable para que los empleados se sientan cómodos, tranquilos, felices, saludables y puedan desarrollar sus tareas o funciones de manera adecuada, según la encuesta aplicada a la empresa CENS, el 41% de los empleados respira un ambiente bajo o mínimo de humo, gases o polvo, 20% dijo que el ambiente que respiran contiene en un

promedio medio alto de estos, el 14% dijo que es un ambiente medio y 13% expresó que es medio bajo y alto, por lo tanto se debe implementar estrategias que mejoren la calidad de aire o ambiente al cual se encuentran expuestos los trabajadores de esta empresa, ya que este tipo de gases afecta negativamente la salud y bienestar de los trabajadores.

**Tabla 36**

*Altos niveles de estrés.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	17	30%
Medio Bajo	5	10%
Medio	17	30%
Medio alto	17	30%
Alto	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre los altos niveles de estrés que manejan los trabajadores en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

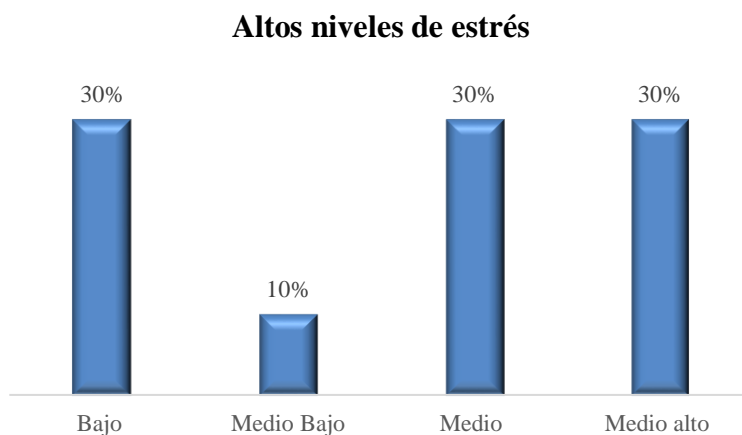


Figura 35. Los trabajadores de CENS-Ocaña son expuestos a altos niveles de estrés.

El estrés es una enfermedad que afecta de manera negativa la salud mental, emocional y física de

las personas, por lo tanto los trabajadores y empleadores deben saber manejar las situaciones o exigencias que acarrearán sus labores, ya que el no saber manejar la presión laboral o las exigencias diarias de sus funciones genera estrés, por lo tanto las personas deben buscar estrategias que contribuyan a mitigar el estrés laboral, con el fin de cuidar la salud de los mismos, ya que el estrés genera enfermedades cardíacas, tensión, nervios, etc., que afectan negativamente su salud y la buena imagen de la empresa. De acuerdo a los resultados de la encuesta el 30% de los empleados expresaron que los niveles de estrés son bajos, medio y medio alto y el 10% calificó el nivel de estrés como medio bajo.

Analizando los resultados desde la tabla 21 hasta las 35 se dice que son muchos los riesgos a los cuales está expuesto el trabajador, por lo tanto, la empresa debe tener en cuenta todos los casos que afecten la salud y seguridad de los empleados, para tomar y aplicar medidas correctivas que contribuyan a contrarrestar aquellos aspectos negativos evidenciados dentro de la misma. La empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander presenta aspectos positivos con respecto al programa de seguridad y salud en el trabajo, pero también presenta aspectos negativos con respecto a que algunas funciones o tareas exponen la salud y seguridad de los colaboradores, debido a que hay casos de exposición a temperaturas altas y bajas, hay presencia de humedad, riesgos o contactos eléctricos, también hay presencia de daños biológicos, cargas pesadas, estrés, iluminación adecuada, entre otros, por lo tanto, esta empresa debe seguir mejorando cada uno de los aspectos anteriormente mencionados con el fin de cuidar su mayor activo que son sus empleados.



**Tabla 37***Permanecer de pie o sentado.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas veces	10	17%
Bastante	11	20%
Muchas	19	34%
Siempre	16	29%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado.

Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

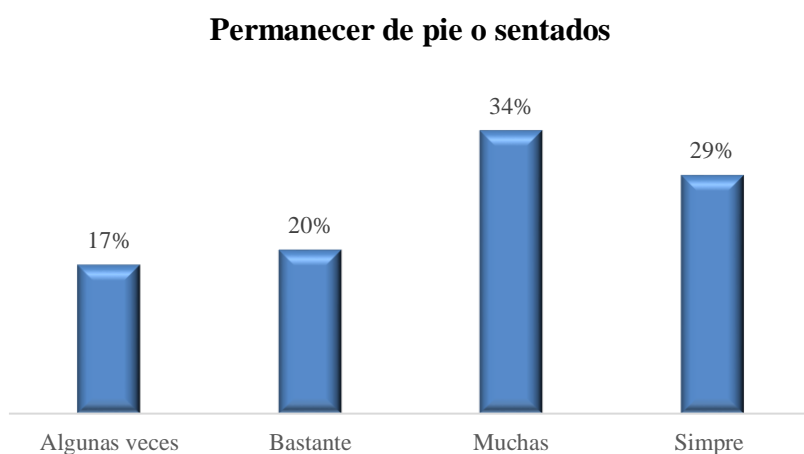


Figura 36. Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado.

Todos los empleos tienen diferentes requisitos o exigencias que el trabajador debe realizar para obtener mejores resultados, pero muchas de esas exigencias afectan el estado de salud de las personas, uno de ellos es el estar muchas horas sentado o de pie, pero el estar más tiempo de pie es más perjudicial para la salud, de igual manera no es adecuado estar en una sola posición ya que genera cansancio y dolores en el cuerpo, por lo tanto se deben ejecutar pausas activas para

tener mejores resultados en la salud y en el trabajo. Según la encuesta aplicada a la empresa CENS el 34% dijo que muchas veces el trabajo exige este tipo de postura, el 28% expresó que siempre, el 20% comentó que bastantes veces y el 17% que solo algunas veces.

**Tabla 38**

*Realizar movimientos repetitivos.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	8	14%
Algunas veces	8	14%
Bastante	10	18%
Muchas	16	29%
Siempre	14	25%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores que su trabajo le exige realizar movimientos repetitivos en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

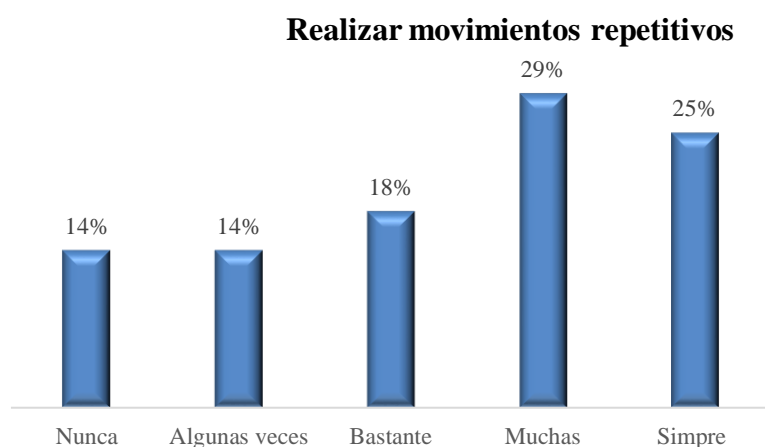


Figura 37. Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado.

Realizar movimientos repetitivos genera en los trabajadores lesiones y dolores óseos y musculares el cual no les permite desarrollar sus funciones de manera apropiado, por lo tanto el

empleador debe brindar las condiciones y capacitar al personal para reducir estas lesiones o enfermedades causadas por los movimientos repetitivos. Según la encuesta aplicada a la empresa CENS, el 29% de los encuestados expresó que su trabajo muchas le exige realizar movimientos repetitivos, el 25% dijo que siempre realiza este tipo de movimientos, el 18% dijo que bastantes veces, y el 14% expresó que nunca y algunas veces, por lo tanto el empleados debe implementar estrategias de mejoras como las pausas activas, materiales ergonómicos y exámenes médicos ocupacionales, con el fin de prevenir y controlar enfermedades en los trabajadores.

**Tabla 39**

*Realizar movimientos bruscos.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	25%
Algunas veces	14	25%
Bastante	8	14%
Muchas	11	20%
Siempre	9	16%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores que su trabajo le exige realizar movimientos bruscos en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

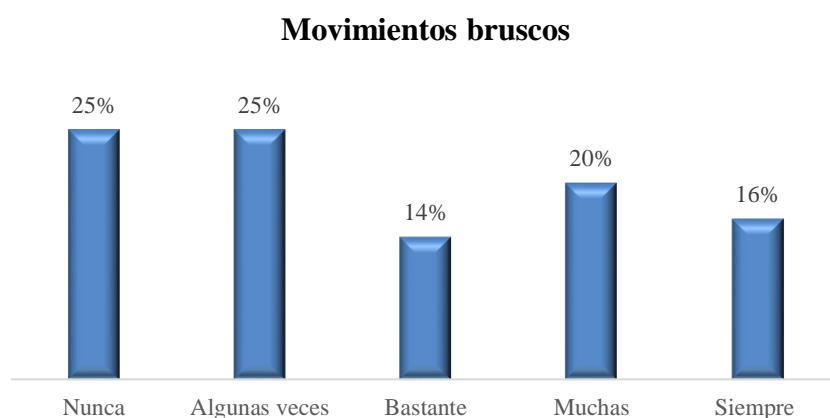


Figura 38. Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado.

Los movimientos bruscos son otro de los causantes de enfermedades y lesiones en el trabajador, por lo tanto, el empleado debe tener mucho cuidado con el tipo de movimiento que realiza, ya que esto puede causar lesiones graves y hasta la muerte. De acuerdo a la información suministrada por los empleados de la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander de Ocaña el 25% expresó que nunca y que algunas veces realiza este tipo de movimientos, el 20% que muchas su trabajo le exige movimientos bruscos, el 16% que siempre realiza estos movimientos y el 14% que bastante, por lo tanto es necesario que se tomen las medidas de protección necesarias, para que los empleados de esta empresa no vayan a presentar efectos negativos en salud o en la seguridad de los mismos.

**Tabla 40**

*Realizar grandes esfuerzos físicos.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	17	30%
Algunas veces	9	16%
Bastante	11	20%
Muchas	9	16%
Siempre	10	18%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores que su trabajo le exige realizar movimientos bruscos en la empresa CENS-Ocaña. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

### Realizar grandes esfuerzos físicos

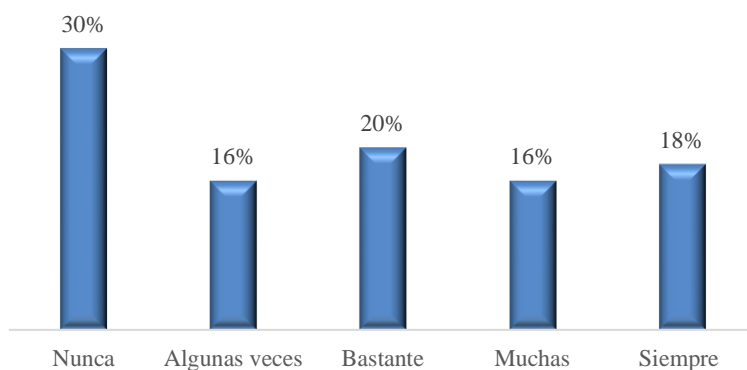


Figura 39. Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado.

El esfuerzo físico es parte fundamental para la ejecución de muchos trabajos, pero este produce enfermedades y malestares en los trabajadores, tales como dolores musculares, cansancio y fatigas. Según la encuesta realizada en la empresa CENS el 30% de los empleados dijo que nunca realizan trabajo donde se requiera aplicar esfuerzo físico, el 20% dijo que realiza bastante esfuerzo físico en el cumplimiento de su labor, el 18% expresó que siempre tiene que hacer esfuerzo físico y el 16% dijo que algunas y muchas veces su trabajo le exige realizar esfuerzo físico, por lo tanto la empresa CENS debe mejorar las condiciones de trabajo y en caso de poder cambiar la forma manual o el esfuerzo físico a ser más técnica, se debe tratar de reducir el peso, las repeticiones, realizar pausas activas y exámenes médicos ocupacionales, con el fin de preservar la buena salud del empleado.

**Tabla 41**

*Tener una vida social satisfactoria.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	25%
Algunas veces	13	23%
Bastante	9	16%
Muchas	11	20%
Siempre	9	16%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le impide tener una vida social satisfactoria y relajada. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

### Vida social satisfactoria y relajada

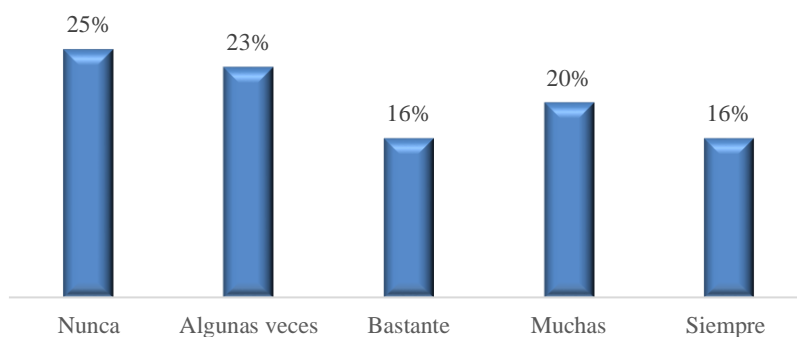


Figura 40. Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le impide tener una vida social satisfactoria y relajada.

La vida social es algo importante para todas las personas, ya que hacemos parte de una sociedad y se necesita salir a disfrutar, a respirar otros ambientes, a hablar con los familiares y amigos, ya que esto influye mucho en la motivación y estado de ánimo de las personas y esto se verá reflejado en la salud y en el rendimiento en el trabajo. De acuerdo con los datos arrojados en la encuesta el 25% expresó que el trabajo nunca le ha impedido disfrutar de su vida social, el 23% dijo que algunas veces le impide, el 20% que muchas veces y el 16% que impide bastante y siempre en tener y gozar de una vida laboral satisfactoria y relajada.

**Tabla 42**

*Cumplir con sus obligaciones familiares.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	26%
Algunas veces	12	21%
Bastante	9	16%
Muchas	12	21%
Siempre	9	16%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le impide cumplir con sus obligaciones familiares. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

### Cumplir sus obligaciones familiares

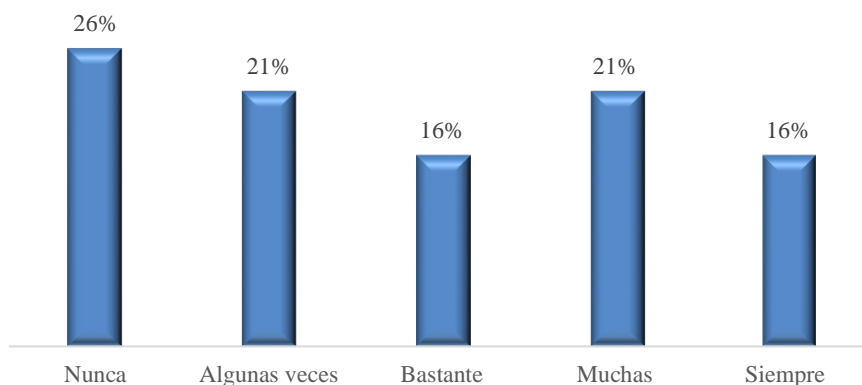


Figura 41. Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le impide cumplir con sus obligaciones familiares.

La mayoría de las personas que están desempeñando un cargo aparte de la responsabilidad que tiene con la empresa tiene responsabilidades y obligaciones por cumplir en su familia, ya que todos hacemos parte de un núcleo familiar y de una manera u otro deben responder con algo o con alguien, como es el caso de los padres de familia, los esposos, etc., por lo tanto es necesario reconocer que el trabajo es una forma esencial para poder cumplir con ciertas obligaciones. Según la información suministrada en la encuesta aplicada a la empresa CENS el 26% de los

encuestados expresó que el trabajo nunca le ha impedido cumplir con esas obligaciones, el 21 dijo que muchas y algunas veces le impide y el 16% dijo que siempre y bastante el desarrollo de su trabajo impide el cumplimiento de la obligación familiar.

**Tabla 43**

*Cumplir sus metas profesionales.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	14	25%
Algunas veces	14	25%
Bastante	13	23%
Muchas	8	14%
Siempre	7	13%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le impide cumplir sus metas profesionales. Fuente: Encuesta aplicada por la autora del proyecto.

### Cumplir sus metas profesionales

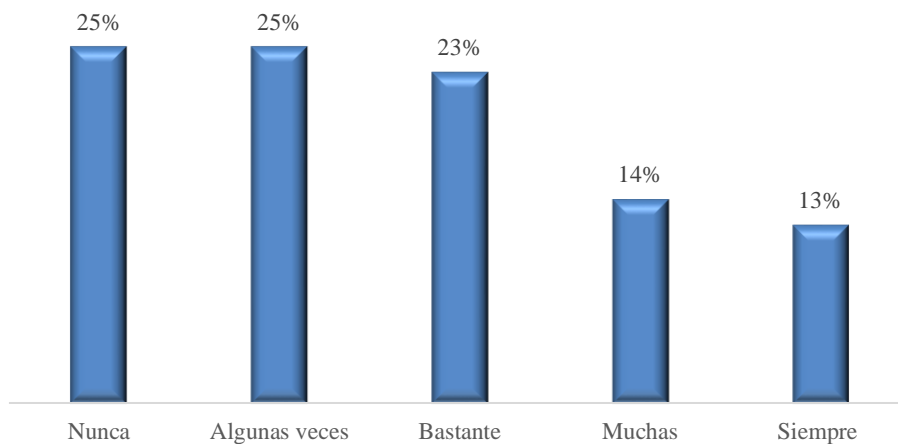


Figura 42. Los trabajadores de CENS-Ocaña que su trabajo le impide cumplir con sus metas profesionales.

Contar con un buen empleo es algo importante para las personas, pero en algunos casos el trabajo que desempeñan no es el que esta persona siempre aspiró o por el cual siempre se



esmeró, pero en muchos casos si se cumplió con lo anhelado, y esto influye muchas veces en los resultados de la empresa y en la motivación de los empleados, como también hay muchos que todavía siguen preparándose y tienen metas profesionales que aspiran cumplir sin abandonar su trabajo. Según los datos arrojados por la encuesta el 25% expresó que el trabajo nunca y que algunas veces se le ha impedido cumplir con sus metas profesionales, el 23% dijo que si le ha impide bastante, el 14% que muchas veces y el 13% que siempre.

Las empresas deben brindar las mejores condiciones y deben ser un medio útil para que los trabajadores sigan creciendo personal y profesionalmente, esto no quiere decir que se les de la libertad de ellos hacer lo que quieran, sino que estas deben servir como instrumento o apoyo para que los trabajadores se proyecten y crezcan cada día más. Según la opinión e información brindada por los empleados de la empresa CENS desde la tabla 36 hasta la 42 donde se puede notar las falencias de esta entidad, la cual debe realizar cambios y mejoras en los procesos y programas, debido a que muchas de las funciones o trabajos ejecutados están afectando la salud y el estado emocional y motivacional de las personas, porque varias de las funciones requieren de la realización de movimientos repetitivos, bruscos, exigencia de postura prolongada y de esfuerzo físico o porque simplemente afecta el estado psicosocial de los mismos, por lo tanto la empresa CENS debe actuar y aplicar estrategias que permitan que los trabajadores tengan las condiciones más propicias y ergonómicas, así mismo que estos puedan tener espacios donde ellos puedan disfrutar de su vida social y sobre todo que su salud y bienestar no se vean afectados.

Por otro lado, se aduce que más del 50% de los trabajadores de CENS tiene una buena percepción sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la, pues gracias a este sistema

ellos pueden prever, mitigar y controlar riesgos laborales, así mismo, la empresa busca mejorar las condiciones laborales, debido a que las funciones desarrolladas por los trabajadores de esta empresa requieren de exposiciones y muchos riesgos, peligros o exigencias que afectan la seguridad y salud de los mismos, tales como contactos eléctricos, humedad, picaduras de insectos o mordedura de animales, entre otros, además tienen una buena percepción de la empresa con respecto al cumplimiento del sistema, ya que todo el personal de trabajo tiene conocimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo, de la promoción y prevención, de higiene y seguridad y, al mejoramiento de la ejecución y condiciones laborales. Ahora, el impacto que tiene la aplicación del sistema de seguridad en el trabajo es positivo ya que genera mejores condiciones laborales, por medio de estrategias y buenas prácticas que mejoran su estado físico, social y psicológico, contribuyendo y motivando a que los trabajadores velen y cuiden su salud asistiendo de manera adecuada a los exámenes médicos, realizando pausas activas, manteniendo buena postura, manejando el estrés, ruido etc., lo cual ha permitido la implementación de estrategias y programas que favorezcan las condiciones laborales y empresariales.

## Capítulo 5. Conclusiones

Con la investigación realizada a la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander “CENS”- Ocaña, se pudo determinar que el grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en la empresa se encuentra en un nivel relativamente alto, ya que, se llevan a cabo socializaciones sobre las medidas de prevención, con respecto a la entrega de los elementos de protección personal se evidencia que casi su totalidad (98%) los aplica, a su vez la asistencia o realización de las capacitaciones, socializaciones de acciones para ascender de puesto, entrega de elementos ergonómicos, pausas activas y recreacionales y exámenes médicos son desarrolladas por todos los colaboradores, pero con poca periodicidad.

A pesar de que esta empresa cuenta con buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, como las capacitaciones, charlas, eventos, entre otros, estas no son suficientes ni las más adecuadas para los trabajadores, por lo tanto, se deben mejorar las practicas e implementar más auditorias, capacitaciones, apoyo psicosocial y charlas.

La empresa CENS por ser una entidad dedicada a brindar y manipular energía eléctrica en el mercado Ocañero, se ve expuesta a contacto eléctrico, caídas, humedad, picaduras de insectos o mordeduras de animales, manipulación de cargas pesadas, trabajos repetitivos, entre otros, el cual afecta negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, por lo tanto, al ser ejecutado el sistema de seguridad y salud en el trabajo se evidenció, que los colaboradores opinan y tienen una percepción positiva de este, debido a que este sistema ha contribuido al mejoramiento de sus condiciones laborales, salud y seguridad en el desarrollo de sus funciones.

## Capítulo 6. Recomendaciones

La empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander “CENS”- Ocaña, es una empresa reconocida, comprometida y es socialmente responsable en la prestación del servicio público de energía eléctrica, por tanto, en pro del mejoramiento y fortalecimiento de los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda, que la misma realice periódicamente evaluaciones que permitan determinar el grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en la empresa para seguir mejorando y brindando mejores condiciones laborales a los empleados.

A su vez, se recomienda que CENS implemente más buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, tales como creación de lugares de trabajo saludables, talleres didácticos, apoyo psicosocial, entre otros, ya que esto demuestra que esta empresa se interesa por el bienestar y salud de sus colaboradores.

Así mismo se recomienda estudiar los comportamientos y conocer la percepción de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo y su impacto, para identificar los puntos de riesgo para el mejoramiento de los mismos.

Finalmente, es de suma importancia que la empresa analice y tome en cuenta la información suministrado en este trabajo, la cual sirve para la toma de decisión oportuna, antes de que sucedan accidentes que acarreen implicaciones para la empresa.

## Referencias

- Arias, W. (2012). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, XIII(3), 45-52.  
Recuperado el 16 de Junio de 2018, de  
[http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13\\_3\\_12/rst07312.pdf](http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf)
- Bayona, Y., & Trillos, J. (Octubre de 2016). *DISEÑO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA SERVICIOS MÉDICOS INTEGRADOS MÉDICA IPS S.A.S OCAÑA*. Recuperado el 12 de Agosto de 2018, de  
<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1444/1/29645.pdf>
- CENS. (2018). *CENS*. Recuperado el 29 de Julio de 2018, de  
<http://www.cens.com.co/Institucional/%C2%BFQui%C3%A9nessomos.aspx>
- Congreso de Colombia. (15 de Noviembre de 1915). *MINTRABAJO*. Recuperado el 28 de Agosto de 2018, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446>
- Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). *LEY 1562 DE 2012*. Recuperado el 30 de Agosto de 2018, de  
[http://servicios.minminas.gov.co/compilacionnormativa/docs/ley\\_1562\\_2012.htm](http://servicios.minminas.gov.co/compilacionnormativa/docs/ley_1562_2012.htm)
- Dinero. (15 de Febrero de 2018). *Dinero*. Recuperado el 21 de Mayo de 2018, de  
<https://www.dinero.com/edicion-impres/pais/articulo/accidentes-y-enfermedades-laborales-en-2017/255313>
- Dirección General de Riesgos Profesionales. (22 de Abril de 2004). *SURA*. Obtenido de  
<https://www.arlsura.com/index.php/circulares-y-resoluciones/167-circular-unificada-2004>

- Eduardo. (14 de diciembre de 2007). *prevencion wordpress*. Obtenido de <https://prevencion.wordpress.com/2007/12/14/teoria-de-las-causas-de-los-accidentes/>
- Hernández, G. (2006). *Diccionario de economía*. Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado el 30 de Julio de 2018
- Herrera, P. (2009). Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios. *Revista Ingeniería industrial*(27), 41-49. Recuperado el 23 de Agosto de 2018, de Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios.: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337428493003>
- INSPQ. (2018). *Institut national de santé publique Quebec, INSPQ*. Recuperado el 31 de Julio de 2018, de <https://www.inspq.qc.ca/es/competencias/seguridad-y-prevencion-de-traumatismos/centro-collaborador-oms-de-quebec-para-la-promocion-de-la-seguridad-y-prevencion-de-traumatismos/definicion-del-concepto-de-seguridad>
- ISOTools. (24 de Febrero de 2016). *OHSAS 18001: Importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de <https://www.isotools.com.co/ohsas-18001-importancia-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (29 de septiembre de 2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Revista Arch Prev Riesgos Lbor*, 38-42. Recuperado el 28 de junio de 2018, de Breve historia de la salud ocupacional en Colombia: [https://www.researchgate.net/publication/228637429\\_Breve\\_historia\\_de\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia](https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia)
- Lozano, C., & Pérez, L. (2015). *PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA OHSAS*

- 18001:2007 EN LA EMPRESA MUEBLES HALCON DE LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER*. Recuperado el 12 de Agosto de 2018, de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/976/1/27836.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2003). *Plan Nacional de Salud Ocupacional*. Recuperado el 10 de Julio de 2018, de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/PLAN%20NACIONAL%20DE%20SALUD%20OCUPACIONAL%202003-2007.pdf>
- Ministerio de protección social . (24 de Mayo de 2007). *SURA*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=854>
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (6 de Junio de 1986). *RESOLUCIÓN NUMERO 2013 JUNIO 6 DE 1986*. Recuperado el 18 de Septiembre de 2018, de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>
- Ministerio de trabajo y seguridad social. (3 de Agosto de 1994). *DECRETO 1835 DE 1994*. Obtenido de [https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto\\_1835\\_1994.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto_1835_1994.htm)
- Ministerio del gorbierno. (22 de Junio de 1994). *DECRETO 1295 DE 1994*. Recuperado el 18 de Septiembre de 2018, de [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home\\_54/recursos/01general/04122012/decreto\\_1295\\_1994.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_54/recursos/01general/04122012/decreto_1295_1994.pdf)
- Molano, J., & Arévalo, N. (marzo de 2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Revista innovar*, *XXIII*(48), 21-31. Recuperado el 15 de Junio de 2018, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

- OIE. (2018). *OIE Organización Internacional de Empleadores*. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de <http://www.ioe-emp.org/es/politicas/salud-y-seguridad-en-el-trabajo/>
- OIT. (26 de abril de 2013). *OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales*. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_211645/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang--es/index.htm)
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos para la salud laboral* (Primera Edición ed.). Santiago de Chile, Chile: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 16 de Agosto de 2018, de [http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Licenciatura/Enfermeria/ProgramaNivelacion/A21/Unidad%201/lec\\_13a\\_conceptos\\_basicos\\_salud\\_laboral.pdf](http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Licenciatura/Enfermeria/ProgramaNivelacion/A21/Unidad%201/lec_13a_conceptos_basicos_salud_laboral.pdf)
- POSITIVA. (2018). *POSITIVA Compañía de seguros*. Recuperado el 21 de Mayo de 2018, de <https://positivaeduca.positiva.gov.co/cdPositiva/web/web/pdf/BENEFICIOS.pdf>
- Quirónprevención. (2018). *Quirónprevención*. Obtenido de Quirónprevención: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl>
- República de Colombia. (14 de Marzo de 1984). *Decreto 614 de 1984*. Obtenido de [http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto\\_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf)
- República de Colombia. (1991). *Constitución política de Colombia*. Bogotá: Cupido.
- Rivera, D., & Ascanio, L. (2014). *DISEÑO DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA MAFRA DISTRIBUCIONES LIMITADA DE LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER*. Recuperado el 10 de Agosto de 2018, de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/387/1/25761.pdf>



- Rodriguez , T. E. (02 de 2018). *Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña*. Recuperado el 23 de Julio de 2018, de EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA:  
<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/2014/1/31048.pdf>
- Rodríguez, Y., & Molano, J. (septiembre-diciembre de 2012). Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad. *Revista el hombre y la máquina*(40), 7-21. Recuperado el 10 de Agosto de 2018, de Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. El Hombre y la Máquina: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=47826850002>
- Rojas, H., & Quintana, Y. (2014). *PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001:2007 EN LA EMPRESA AGROQUIMICOS EN LA CIUDAD DE OCAÑA*. Recuperado el 11 de Agosto de 2018, de  
<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/345/1/25119.pdf>
- Sanchez, M. (Octubre de 2016). *LOS SG SST EN COLOMBIA*. Recuperado el 7 de Agosto de 2018, de  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14379/1/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf>
- Significados. (2018). *Significados*. Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de  
<https://www.significados.com/relaciones-humanas/>
- SIS International Market Research. (2018). *SIS International Market Research*. Obtenido de  
<https://www.sisinternational.com/investigacion-cuantitativa/>

SUIN-Juriscol; MINJUSTICIA. (5 de Septiembre de 2018). *MINTRABAJO*. Recuperado el 28 de Agosto de 2018, de

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

SURA. (2018). *SURA*. Recuperado el 15 de Agosto de 2018, de

<https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>

# Apéndices

**Apéndice A. Modelo encuesta.**



**EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO EN LA EMPRESA CENTRALES ELÉCTRICAS DEL  
NORTE DE SANTANDER - OCAÑA.  
Encuesta dirigida a empleados.**

1. ¿Conoce usted el programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2. ¿Conoce usted los enfoques de los programas de gestión de seguridad y salud en la Empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander?

<b>Tipos de programas (enfoques)</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
Enfocado a la promoción y prevención		
Enfocado a la higiene seguridad industrial		

3. ¿En una escala del 1 al 5, cuál es su percepción sobre la seguridad y salud en la Empresa Centrales Eléctricas Norte de Santander? Siendo 1 muy malo, 2 malo, 3 regular, 4 bueno, 5 excelente Marque con una X

<b>1. Acciones realizadas por la organización</b>					
Del 1 al 5 califique en qué medida su organización realiza las siguientes actividades 1 nunca 2 algunas veces 3 bastantes 4 muchas 5 siempre	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Programa de inducción que incluya socialización de los riesgos a los cuales está expuesto y medidas de prevención					
Entrega de elementos de protección personal					
Socialización de Planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias					
Exámenes médicos de Ingreso, periódicos y de retiro					
Pausas activas, actividades recreacionales					
Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo					
Capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo					
Entrega de Elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades					
Socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación					
Socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo					
Sistema de recompensas por la labor desempeñada					

<b>Relacionar otras actividades que realiza la organización diferentes a las acá expuestas:</b>		
<b>Percepción e impacto del SGSST en la calidad de vida de los trabajadores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Su trabajo afecta negativamente su salud?		
¿Considera que su trabajo ha cambiado su estado de ánimo, y no puede llegar a casa y desconectarse de sus actividades laborales?		
¿Durante el último año ha tenido que consultar al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo?		
¿Considera que la Organización realiza las actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud?		
¿Considera que la organización en los últimos dos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST?		

<b>2. Riesgos laborales</b>					
Del 1 al 5 califique en qué grado se encuentra expuesto a los siguientes riesgos, siendo 1 de menor exposición y 5 una exposición en alto grado.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Temperaturas altas o bajas					
Humedad excesiva					
Contactos eléctricos					
Picaduras de insectos, mordeduras de animales					
Objetos que pueden transmitir infecciones (agujas, fluidos corporales, material de laboratorio)					
Maquinaria o piezas que puedan generar lesiones					
Cargas pesadas					
Vibraciones producidas por herramientas, máquinas o vehículos					
Caídas que pueden producir lesiones graves					
Aberturas, huecos, desniveles					
Superficies irregulares, inestables deslizantes					
Espacio insuficiente					
Iluminación inadecuada					
Respirar humo, gases o polvo					
Altos niveles de estrés					

Del 1 al 5 califique en qué medida su trabajo le exige. 1 nunca 2 algunas veces 3 bastantes 4 muchas 5 siempre	1	2	3	4	5
Permanecer de pie o sentado					
Realizar movimientos repetitivos					
Realizar movimientos bruscos					
Realizar grandes esfuerzos físicos					
Hasta qué punto su trabajo le impide:	1	2	3	4	5
Tener una vida social satisfactoria y relajada					
Cumplir con sus obligaciones familiares					
Cumplir sus metas profesionales					

Del 1 al 5 califique. 1 nunca 2 algunas veces 3 bastantes 4 muchas 5 siempre	1	2	3	4	5
¿Cuándo hay actividades de capacitación o charlas informativas de seguridad y salud en el trabajo asiste?					
Justifique:					

**Fuente:** (Rodriguez , 2018)