

 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vicerrectoría MinEducación	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	Código F-AC-DBL-007	Fecha 10-04-2012	Revisión A
Dependencia DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Aprobado SUBDIRECTOR ACADEMICO		Pág. i(133)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	JHON JAIRO RAMIREZ ORTIZ
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIRECTOR	JOSE GREGORIO AREVALO ASCANIO
TÍTULO DE LA TESIS	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA INGENIERIA ELECTRICA WILLIAM REYES JÁCOME DE OCAÑA

RESUMEN

(70 palabras aproximadamente)

EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN RELIZADO, PRESENTA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA INGENIERIA ELECTRICA WILLIAM REYES JÁCOME DE OCAÑA, CON LA FINALIDAD DE DETERMINAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTE, LA IDENTIFICACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EN EL CONOCIMIENTO DE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y EL IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS MISMOS.

ESTO AYUDA A LA EMPRESA A CONOCER LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS Y COMO ES AFECTADA POR LAS LABORES QUE ELLOS REALIZAN.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 121	PLANOS:	ILUSTRACIONES: 42	CD-ROM: 1
--------------	---------	-------------------	-----------

**EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EN LA INGENIERÍA ELÉCTRICA WILLIAM REYES JÁCOME DE LA CIUDAD DE
OCAÑA.**

AUTOR

JHON JAIRO RAMIREZ ORTIZ

Trabajo de grado como requisito para optar al título de administrador de empresas

DIRECTOR

JOSE GREGORIO AREVALO ASCANIO
Administrador de empresas
Magister en Administración de empresas

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

Ocaña, Colombia

Febrero de 2019

DEDICATORIA

Deseo dedicar este trabajo a Dios que es el dueño de mi vida y me permitió lograr mi sueño de ser un profesional, a mi mamá Sandra Ramírez Ortiz, mi hermana María Piedad Rincón Ramírez y mi papá Ciro Alfonso Chacón, mi madrina Yamile Ballesteros y a toda mi familia especialmente a mi compañera y amor de batallas Sindy Mayerly Lobo Ortiz que con su amor y cariño nunca me dejo caer y me ayudo a levantarme siempre que lo necesitaba, gracias por creer en mí.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios que siempre está conmigo, a mi amor de batallas Sindy Mayerly Lobo Ortiz, a la familia Lobo Ortiz que me brindaron su ayuda en los momentos que más lo necesité, a mis amigos, a mis profesores que con su dedicación ayudaron en mi formación, mi director por hacer parte de este proceso, a mis padres y mi hermana, a todos de corazón muchas gracias.

Índice

INTRODUCCIÓN.....	xvi
Capítulo 1. Evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la ingeniería eléctrica William Reyes Jácome de la ciudad de Ocaña.....	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.3 Objetivos.....	4
1.3.1 Objetivo General.	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación.....	5
1.5 Delimitaciones.....	7
1.5.1 Operativa..	7
1.5.2 Conceptual.....	7
1.5.3 Geográfica..	8
1.5.4 Temporal.....	8
Capítulo 2. Marco Referencial	9
2.1 Marco Histórico.....	9
2.1.1 Antecedentes mundiales de la gestión en la seguridad y salud en el trabajo.	9
2.1.2 Antecedente nacional de la gestión en la seguridad y salud en el trabajo.....	10
Como plantean en su texto	12

2.1.3 Antecedente local de la gestión en la seguridad y salud en el trabajo.....	12
2.2 Marco Contextual	12
2.3 Reseña Histórica.....	13
2.4 Marco Conceptual	15
2.5 Marco teórico.....	17
2.5.1 Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.	17
2.5.1 Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios.....	18
2.5.2 La teoría del dominó.....	18
2.5.3 Teoría de la causalidad múltiple.....	18
2.5.4 La teoría de la casualidad pura.	19
2.5.5 Teoría de la transferencia de energía.....	20
2.6 Marco legal.....	20
2.6.1 Ley 57 de 1915. Conocida como la ley de Uribe donde se repara los accidentes de trabajo.....	20
2.6.2 Constitución política de Colombia de 1991.	23
Artículo 14. Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.	23
2.5.6 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.....	24

2.6.3 Código Sustantivo del Trabajo. (Decretos 2663 y 3743 de 1961 y adoptados la Ley 141 de 1961)	26
Capítulo 3. Diseño metodológico	33
3.1 Tipo de investigación	33
3.2 Población de estudio.....	33
3.3 Diseño muestral.....	34
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	34
3.5 Procesamiento y análisis de la información.	34
Capítulo 4. Presentación de resultados.....	35
4.1 Determinación del nivel de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome.....	35
4.2 Identificación de las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollada al interior de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome	54
3.6 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	57
Capítulo 5. Conclusiones.....	95
Capítulo 6. Recomendaciones.....	96
Referencias	97

Lista de tablas

Tabla 1. Socialización de riesgos a los cuales está expuesto y medida de prevención.	35
Tabla 2. Entrega de elementos de protección personal.	36
Tabla 3. Socialización de planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias.	38
Tabla 4. Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.....	39
Tabla 5. Pausas activas, actividades recreacionales.	40
Tabla 6. Socialización de los procedimientos adecuados en el trabajo.....	41
Tabla 7. Capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.....	42
Tabla 8. Entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades.	43
Tabla 9. Socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación.....	44
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. lista de chequeo.	50
Tabla 13. Estrategias.	55
Tabla 14. Conocimiento del programa de SG-SST.	57
Tabla 15. Conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención.....	58
Tabla 16. Conocimiento del programa enfocado a la higiene y seguridad industrial.	59
Tabla 17. Percepción sobre seguridad y salud en el trabajo en la Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome.....	60
Tabla 18. Su trabajo afecta negativamente su salud.....	61

Tabla 19. Su trabajo ha cambiado su estado de ánimo.....	63
Tabla 20. Consulta al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo.	64
Tabla 21. Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome- Ocaña realiza actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud.....	65
Tabla 22. Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome- Ocaña en los dos últimos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST.....	66
Tabla 23. Exposición a temperaturas altas o bajas.....	68
Tabla 24. Exposición a humedad excesiva.....	69
Tabla 25. Exposición a contactos eléctricos.....	71
Tabla 26. Exposición a picaduras de insectos, mordeduras de animales.	72
Tabla 27. Exposición a objetos que puedan transmitir infecciones (agujas, fluidos corporales, material de laboratorio).	73
Tabla 28. Exposición a maquinaria o piezas que puedan generar lesiones.	74
Tabla 29. Exposición a cargas pesadas.....	75
Tabla 30. Exposición a vibraciones producidas por herramientas, maquinas o vehículos..	76
Tabla 31. Caídas que pueden producir lesiones graves.	77
Tabla 32. Exposición aberturas, huecos, desniveles.....	78
Tabla 33. Superficies irregulares, inestables, deslizantes.....	79
Tabla 34. Espacio insuficiente.....	81
Tabla 35. Iluminación inadecuada.....	82
Tabla 36. Respira humo, gases o polvo.....	83
Tabla 37. Altos niveles de estrés.	84

Tabla 38. Permanecer de pie o sentado.	86
Tabla 39. Realizar movimientos repetitivos.	87
Tabla 40. Realizar movimientos bruscos.	88
Tabla 41. Realizar grandes esfuerzos físicos.	90
Tabla 42. Tener una vida social satisfactoria.	91
Tabla 43. Cumplir con sus obligaciones familiares.	92
Tabla 44. Cumplir sus metas profesionales.	93

Lista de Figuras

Figura 1. Socialización de riesgos a los cuales está espuesto y medida de prevención.	35
Figura 2. Entrega de elementos de protección personal.	37
Figura 3. Socialización de planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias.....	38
Figura 4. Exámenes médicos de Ingreso, periódicos y de retiro.	39
Figura 5. Pausas activas, y actividades recreacionales.	40
Figura 6. Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo.	41
Figura 7. Capacitación sobre Seguridad y Salud en el trabajo.	42
Figura 8. Entrega de elementos ergonómico para el desarrollo de las actividades.	44
Figura 9. Socialización de procedimientos 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.	57
Figura 13. Conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención.	58
Figura 14. Conocimiento del programa enfocado a la higiene seguridad industrial.	59
Figura 15. Percepción sobre seguridad y salud en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome.....	60
Figura 16. Su trabajo afecta negativamente su salud.	62
Figura 17. Su trabajo ha cambiado su estado de ánimo y no puede llegar a casa y desconectarse de sus actividades laborales.	63

Figura 18. Consulta al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades ocasionadas por su trabajo.	64
Figura 19. La empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome realiza actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud.....	65
Figura 20. La empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome, en los dos últimos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST.....	67
Figura 21. Exposición a temperaturas altas o bajas.....	68
Figura 22. Exposición a humedad excesiva.	70
Figura 23. Exposición a contactos eléctricos.	71
Figura 24. Exposición a picaduras de insectos y/o mordeduras de animales.	72
Figura 25. Exposición a objetos que puedan transmitir infecciones (agujas, fluidos corporales, material de laboratorio.	73
Figura 26. Exposición a maquinaria o piezas que puedan generar lesiones.....	74
Figura 27. Exposición a cargas pesadas.	75
Figura 28. Exposición a vibraciones producidas por herramientas, máquinas o vehículos.	76
Figura 29. Exposición, caídas que pueden producir lesiones graves.	77
Figura 30. Exposición, aberturas, huecos, desniveles.	79
Figura 31. Exposición, superficies irregulares, inestables, deslizantes.....	80
Figura 32. Espacio insuficiente.	81
Figura 33. Iluminación inadecuada.	82
Figura 34. Exposición, Respira humo, gases o polvo.....	83
Figura 35. Exposición, Altos niveles de estrés.....	84

Figura 36. Permanecer de pie o sentados.	86
Figura 37. Realizar movimientos repetitivos.....	87
Figura 38. Realizar movimientos bruscos.	89
Figura 39. Realizar grandes esfuerzos físicos.	90
Figura 40. Tener una vida social satisfactoria y relajada.	91
Figura 41. Cumplir sus obligaciones familiares.	92
Figura 42. Cumplir sus metas profesionales.....	93

Lista de apéndices

<i>Apéndice A. Modelo encuesta.</i>	98
---	----

INTRODUCCIÓN

El adecuado manejo del programa de SG-SST, como también la gestión eficazmente realizadas por las empresas tienen puntos a favor ayudando en mejorar la salud y la vida de sus empleados, que en ocasiones son afectadas por las labores desempeñadas diariamente, se ha convertido en un instrumento importante de responsabilidad, para que todos los procesos se lleven a cabalidad, siendo estos programas protagonistas esenciales de su gestión empresarial, es por esto la preocupación de las empresas por cumplir todos los requisitos estipulado por la ley con el fin de garantizar todo sus procesos.

Toda organización debe asumir, conocer e implementar, programas y sistemas de salud y seguridad en el trabajo que les permita evidenciar su responsabilidad con sus empleados ante el riesgo de las diferentes funciones que cumplen y el medio donde se desarrollan, así como tener mayores niveles de competitividad, logrando cumplir con éxitos todos sus objetivos impuestos por la organización.

El siguiente trabajo presenta la evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome de la ciudad de Ocaña, con el objetivo de 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, ya que este contribuye a reducir los riesgos, accidentes y enfermedades que se generan por las malas acciones realizadas al momento de ejecutar ciertas funciones.

La metodología que se utilizó para la realización de este trabajo fue cuantitativa tipo descriptiva, ya que permitió investigar y conocer la situación de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome de la ciudad de Ocaña, 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 seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente se dio cumplimiento a los objetivos de este trabajo, donde la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome de la ciudad de Ocaña obtuvo beneficios tales como, obtención de la información del nivel de conocimiento que tienen los empleados con respecto a la implementación de los sistema de seguridad y salud en el trabajo, también identificar los riesgos que tienen los empleados, factores que exponen la salud y seguridad de los mismos, las buenas prácticas que utiliza esta empresa para mitigar los efectos negativos y la percepción que tienen los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo, lo cual permite al gerente establecer medidas correctivas y estrategias que permitan mitigar 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 ingeniería eléctrica William Reyes Jácome de la ciudad de Ocaña.

1.1 Planteamiento del problema

Los temas de seguridad y salud en el trabajo cada día toma más fuerza en todas las instituciones u organizaciones del mundo, en donde día a día sus empleados están expuestos a todo tipo de riesgo, por eso es primordial tener sistemas de salud y seguridad en el trabajo en donde se tenga una estabilidad en todos los ámbitos de la salud de cada uno de sus empleados, es por esto que las empresas deben implementar y ejecutar diversas actividades para prevenir riesgos o accidentes que ocasionen daños en la salud de sus trabajadores.

A través de los años se ha podido observar el vínculo entre trabajador, enfermedades laborales y accidentes profesionales, en todas las organizaciones entre las estrategias fundamentales de gerencia, se deben incluir compromisos, y requisitos de trabajo para la motivación de todos sus empleados, fomentando entornos de trabajo seguros y saludables permitiendo a las empresas determinar y controlar diferentes riesgos.

De acuerdo con (ISOToolsEXCELLENCE, 2016) el Ministerio de Trabajo de Colombia, tras los últimos estudios realizados en el año 2013, ha puesto el foco sobre la importancia de adoptar medidas que contribuyan a reducir los riesgos laborales y, por ende, aumentar la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, puesto que tras dichos estudios se observó la

existencia de una tasa alta de muertes por accidentes de trabajo en las organizaciones colombianas.

A raíz de tales investigaciones, se ha trabajado en la creación de normas y reglamentos encaminados a promover mejoras en la seguridad ocupacional de todas las organizaciones colombianas.

Así pues, en 2015, se aprobó el Decreto 1072, el cual recoge los requisitos que en materia de seguridad y salud en el trabajo deben cumplir todas y cada una de las organizaciones colombianas. Entre tales requisitos, destacamos el que establece como obligatorio, la necesidad que estas cuenten con Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Las cifras a continuación muestran y reflejan la situación en Colombia respecto a los índices de accidentalidad, los cuales alertan a las empresas grandes, medianas y pequeñas a implementar diferentes sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Aunque la mortalidad laboral disminuyó durante el año 2014, pasando de 752 en 2013 a 479 reportados entre enero y noviembre de 2014, la cantidad de accidentes laborales sigue en aumento. Para el 2013 se reportaron a Fasecolda un total 542.406 accidentes de trabajo, lo que significó aproximadamente 1.486 por día. En lo corrido de este año se han reportado 615.156 accidentes laborales, es decir, 1.842 accidentes diarios, lo que representa un aumento del 24% en la accidentalidad laboral diaria frente al año anterior. De acuerdo con Andrea Torres Matiz, directora de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, "la mayoría de estos accidentes

ocurren en algunos casos por el exceso de confianza y el no uso de los implementos de trabajo". (Consejo Colombiano de Seguridad, 2014)

Durante los últimos tres años (2012 a 2014) el sector inmobiliario ha punteado las estadísticas de accidentalidad laboral en el país. En lo corrido del 2014, este sector, en donde se encuentran incluidos los servicios temporales, de vigilancia y construcción, entre otros, ha registrado 147.997 accidentes, seguido por la industria manufacturera con 98.932, y en tercer lugar el sector de la construcción con 98.632 accidentes. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2014)

Es importante tener y evaluar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo representados en entornos laborales seguros y saludables permitiendo a las organizaciones identificar y controlar sus riesgos de salud y seguridad, reduciendo accidentes, y apoyándose, cumpliendo las leyes y mejorando día a día, por lo que la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome diseñó, implemente y evaluó un sistema gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Para la empresa de ingeniería eléctrica William Reyes Jácome, el nivel de peligro al que sus empleados están expuestos es muy alto, ya que sus trabajos están relacionados con peligros eléctricos tales como: trabajos en altura, trabajos en construcción e interventoría de redes eléctricas con altos voltajes entre otros, todo esto al no tener un control de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo que es una parte fundamental para su total funcionamiento, y que todos sus empleados conozcan los peligros a que se exponen, como también las medidas de protección que deben aplicar para reducir al máximo los riesgos.

Con lo mencionado anteriormente para la investigación pertinente se requiere una evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo verificando que se esté implementando y cumpliendo con la ley y normativas para su total cumplimiento como organización.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo evaluar la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa ingeniería eléctrica William Reyes Jácome?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General. Evaluar la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa ingeniería eléctrica William Reyes Jácome.

1.3.2 Objetivos específicos. Determinar el nivel de implementación del sistema de seguridad y salud en la empresa ingeniería eléctrica William Reyes Jácome.

Identificar las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollada al interior de la empresa ingeniería eléctrica William Reyes Jácome.

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

1.4 Justificación

Las organizaciones que cuentan con programas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, mejora la calidad de vida de sus empleados, siendo esta una herramienta considerablemente utilizada en todos los sectores en donde pueden prevenir enfermedades laborales, contando con espacios sanos, con buena higiene, y reduciendo costos al momento de no presentar accidentes.

Una organización que no cuente y no evalúen su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está por fuera de las leyes, teniendo grandes problemas que afrontar en un futuro ya que son muchos los posibles accidentes que pueden ocurrir en el momento de estar en funcionamiento la empresa.

El decreto 1443 del 31 de Julio del 2014, compilado en el decreto único reglamentario 1072 de 2015 sector de trabajo, establece normas que son de total obligatoriedad para todas las empresas en Colombia para implementar el sistema de gestión y seguridad en el trabajo.

En el Artículo 1, el presente decreto tiene por objetivo definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal

bajo modalidad de control civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión

En el Artículo 4 del decreto mencionado en su normatividad establece, que el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

De igual manera en el Artículo 8 afirma: El empleador está obligado a la protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo, acordes con lo establecido en la normatividad vigente, así mismo se tendrá en consideración el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

Dichas normas están establecidas en unos elementos obligatorio para poder cumplir con compromisos tan importantes a la hora de funcionar una organización, su ejecución no solo es fundamental para el cuidado de sus empleados, también para el cuidado general de misma empresa minimizando los posibles riesgos que se puedan ocasionar y más en empresas en donde el riesgo es inminente por sus labores diarias como; trabajo en altura, trabajos con químicos peligrosos o esfuerzos físicos entre otros.

La importancia que tiene este tipo de investigación, genera beneficios a los estudiantes de la Universidad Francisco de Paula Santander –Ocaña, ya que tienen contacto directo con las empresas las cuales les permiten desarrollar sus proyectos adquiriendo nuevos conocimientos, empapándose de los procesos realizados por empresas que son creadas en la región ayudando al crecimiento del país, de igual forma para la Universidad ya que es reconocida en la región y todo el país al preparar estudiantes con las mejores capacidades para el desarrollo de sus carreras profesionales, y a las empresas por el trabajo desarrollado por los estudiantes quienes a través de sus estudios brindan apoyo y son ellos quienes aportan ideas para mejoras procesos en empresas de alto prestigio.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Operativa. Se pueden presentar diferentes impedimentos en el proceso, en el momento de suministrar una información errada por parte de los empleados y administrativos de la empresa ingeniería eléctrica William Reyes Jácome. Los inconvenientes se tratarán con el director de la propuesta.

1.5.2 Conceptual. En la investigación se trabajará con los siguientes conceptos: seguridad, salud, accidentes, incidentes, prevenir, riesgos laborales, enfermedades laborales, higiene, bienestar.

1.5.3 Geográfica. El proyecto se desarrollará en la empresa ingeniería eléctrica William Reyes Jácome, ubicada en la Calle 11 No. 15-24 Piso 2, Oficina 201 Ocaña, Norte de Santander, Colombia.

1.5.4 Temporal. El tiempo estipulado para la realización de la propuesta es de 8 semanas a partir de la aprobación del proyecto de grado.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco Histórico

2.1.1 Antecedentes mundiales de la gestión en la seguridad y salud en el trabajo.

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)

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 Berardino 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)

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, Agrícola 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)

2.1.2 Antecedente nacional de la gestión en la seguridad y salud en el trabajo.

Al hablar de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia se debe conocer la evolución de las reglas y de las instituciones que se crearon para proteger la salud de los trabajadores. Pero lo más importantes es conocer la historia de nuestro país, para no cometer los mismos errores que se presentaron en el pasado. Pero para desagrado del país, a pesar de tener una legalización avanzadas, se sigue teniendo críticas por la implementación del sistema y la falta de mayor trabajo, una de las causas es el desconocimiento de las leyes, especialmente en los trabajadores y los costos de las empresas.

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)

Según (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2010), los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de la mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Y esto unido a visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y sus deberes. Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectiva para empleados, la Ley 10 de 1934. Donde 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 Sustantivos del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.

Como plantean en su texto (Lizarazo, Fajardo, Berrio, & Quintana, 2010), la evolución que posee Colombia y los temas relacionados con la salud ocupacional han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, especialmente en los últimos 30 años. Este progreso es paralelo al desarrollo a nivel global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como la garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas. Así, el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control.

2.1.3 Antecedente local de la gestión en la seguridad y salud en el trabajo. Se ha notado un crecimiento de empresas en la ciudad de Ocaña Norte de Santander, pero no diseñan y no cuentan con una implantación de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que no es posible encontrar antecedentes históricos acerca del tema presentado.

2.2 Marco Contextual

La empresa William Reyes Jácome Ingeniería Eléctrica, está ubicada en la Calle 11 No. 15-24 Piso 2, Oficina 201 Ocaña, Norte de Santander, Colombia, prestadora de servicios de ingeniería eléctrica como diseño, construcción e interventoría de redes eléctrica, subestaciones

de energía, redes de comunicación, obras complementarias, automatización y control de procesos industriales.

2.3 Reseña Histórica

La firma de ingeniería William Reyes Jácome, es fundada en diciembre de 1999, con el objetivo principal de prestar servicios de ingeniería eléctrica tales como diseño, construcción, e interventoría de redes eléctricas, subestaciones de energía, redes comunicación, obras complementarias, automatización y control de procesos industriales.

En el año 2000, iniciando la actividad económica presto sus servicios a la multinacional A.B.B ASEA BROWN BOVERI, en la implementación del sistema de control de software supervisorio en la estación de ECOPETROL en Puerto Salgar, en el mismo año comienza el mantenimiento de la red telefónica residencial y comercial de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones TELECOM, cuya actividad se desarrolló durante un año.

A finales del año 2001, inicia contratación con la Empresa Electrificadora del Norte de Santander CENS S.A ESP, constituyéndose en una empresa prestadora de servicios de ingeniería eléctrica, reconocida en la región y cuya actividad ha sido permanentemente durante los últimos años desarrollando importantes obras en el progreso de la zona.

En el año 2002, incursiona en el área de las comunicaciones implementando tecnología de punta, prestando los servicios profesionales para información y Tecnología S.A, en los proyectos

de redes de cableado estructurado en la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, la Universidad Nacional de Colombia y Autofinanciara S.A y realizando grandes obras de redes eléctricas con la entidad COOPERATIVA DE GESTION EFICIENTE GESCOOP.

En el año 2003, realizaron trabajos con la empresa electrificadora de la zona, además ejecutaron obras para el Comité Departamental de Cafeteros lo cual les abrió más puertas y su experiencia se hizo más extensa y traería grandes logros.

En el año 2004, 2005 y 2006 obtuvo grandes logros incursionando nuevos mercados uno de ellos ha sido contratos con la Presidencia de la Republica con obras de electrificación rural en veredas del municipio de Teorama y con el programa de FONDO DE INVERSION DE LA PAZ FIP de la misma presidencia de la república ejecuto 4 grandes obras en la zona de Sucre, Sincelejo siendo estas nuevas experiencias y trabajando con las comunidades más necesitadas y humildes del territorio nacional lo cual ha hecho que la empresa crezca cada vez más y tome un lugar importante y de alta competitividad en el contorno de la ingeniería eléctrica.

Adicional en el año 2006 la empresa obtiene el certificado de calidad ISO 9001: 2008 de los servicios ofrecidos otorgado por el ICONTEC, en el año 2007 en adelante ha contribuido en muchas obras de electrificación rural en los diferentes municipios de Norte de Santander, lograron en el 2010 la certificación en seguridad y salud ocupacional a la norma OHSAS 1001: 2007 con esto se demuestra el comportamiento permanente de la gerencia y cada uno de los integrantes de su grupo de trabajo, personal competente y calificado que ha permitido generación

de empleo, crecimiento armónico y sostenido en cuanto a firmas de mercado, obteniendo reconocimiento, prestigio y rentabilidad.

La empresa para el año 2013 se certifica en la norma ISO 14001:2014 sistema de gestión Ambiental y mantiene su nivel de contratación en la prestación de los servicios hasta la fecha.

2.4 Marco Conceptual

La investigación se regirá y desarrollará dentro de los siguientes conceptos:

Accidente. “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, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo”.

(SEGURODE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A, 2018)

Bienestar. “Se refiere al nivel alcanzado de satisfacción de las necesidades básicas fundamentales de la sociedad”. (Hernandez Mangones, 2006)

Enfermedad laboral. “Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional”. (SEGURODE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A, 2018)

Higiene Industrial. “Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores”. (SEGURODE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A, 2018)

Incidente. “Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente”. (SEGURODE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A, 2018)

Prevenir. “La responsabilidad de prevenir los riesgos laborales es del empleador” (Artículo 56 del Decreto Ley 1295). Son las acciones tendientes a disminuir las posibilidades de ocurrencia de un riesgo laboral a partir de la preservación de la salud de los miembros de la empresa”. (SEGURODE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A, 2018)

Riesgos laborales. “Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. Así, entre los riesgos laborales están las enfermedades profesionales y los accidentes laborales”. (Quirónprevención, 2018)

Salud. “La palabra Salud proviene del latín *salus-utis*, y que en épocas remotas significaba estar en condiciones de superar una dificultad. Se define como el estado que un organismo presenta al ejercer y desarrollar normalmente todas sus funciones”. (Concepto de definición, s.f.)

Seguridad. “La seguridad es 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”. (Institut national de santé publique Quebec, INSPQ, 2018)

2.5 Marco teórico

La comunicación es la base principal de las relaciones entre los seres humanos, por medio de ellas se trazan ciclos y diferentes etapas en la historia de individuos, organizaciones, cultura etc. De la misma manera se puede brindar diferentes opiniones, y muchas experiencias. La comunicación es importante para tomar decisiones, prevenir y solucionar conflictos.

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)

2.5.1 Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

“La globalización ha generado cambios en las dinámicas de trabajo, llevando a que los trabajadores se vean expuestos a condiciones que antes no consideraban significativas; esto implica una transformación en el abordaje y en la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST)” (ROJAS, YÚBER, VELANDIA, & JORGE , 2012)

En Colombia existen muy pocos estudios relacionados con evaluación de la GSST, por ello se necesitó adaptar un modelo de evaluación francés, la SGST es muy poco estudiada en Colombia, pero es un gran avance que los empresarios se estén preocupando por la salud y seguridad de sus empleados y los beneficios que este sistema acarrea para la empresa. (ROJAS, YÚBER, VELANDIA, & JORGE , 2012)

2.5.1 Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios.

(Herrera Herrera & Rafael, 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 Herrera & Rafael, 2009)

2.5.2 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” (prevencion wordpress, 2007).

2.5.3 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”. (prevencion wordpress, 2007)

2.5.4 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” (prevencion wordpress, 2007)

2.5.6 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”. (prevencion wordpress, 2007)

2.5.5 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.” (prevencion wordpress, 2007)

2.6 Marco legal

En Colombia surgen leyes que legisla de manera particular la Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta resoluciones y decretos tales como:

2.6.1 Ley 57 de 1915. Conocida como la ley de Uribe donde se repara los accidentes 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.

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.

Artículo 3. Se considera como culpa, imprudencia o descuido, el arrojo 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.

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.

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.

Ley 46 de 1918. Se dictan medidas de salubridad pública.

Ley 96 de 1938. Se creó el Ministerio de trabajo, que actualmente conocido como el Ministerio de Protección Social y el **Decreto 2350 de 1944**, que promulga los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación a los trabajadores en su trabajo.

2.6.2 Constitución política de Colombia de 1991.

Artículo 14. Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.

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.

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.

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

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.

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.

2.5.6 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

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

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.

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.

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.

Artículo 5. El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.

Artículo 6. Los miembros del Comité serán elegidos por un año al cabo del cual podrán ser reelegidos.

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.

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.

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.

2.6.3 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.

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.

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

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.

Artículo 29. Capacidad. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

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.

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.

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:

Artículo 202. Presunción De Enfermedad Profesional. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 202. Presunción de enfermedad profesional. Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen profesionales.

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.

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).

Artículo 206. Asistencia inmediata. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica necesaria.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.¹⁶

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.

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determinan la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales

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.

Ley 776 de diciembre 17 de 2002. Por el cual se dictan normas sobre la organización, administración, y prestación del sistema general de riesgos profesionales.

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.

Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

En este proyecto de investigación se utilizó la investigación de tipo cuantitativa, ya que está estructurada para recopilar la información, analizar los datos obtenidos y los resultados que se obtuvieron por el trabajo realizado. La investigación cualitativa pretende describir las características de las variables o fenómenos a los cuales fueron objeto de estudio con la finalidad de obtener resultados, teniendo en cuenta temas de tipo exploratorios. (Quecedo Lecanda & Castaño Garrido, 2015) También se realizó de tipo descriptivo, donde se buscó averiguar y saber el estado actual de la empresa William Jácome Reyes en cuanto a lo referente a seguridad y salud en el trabajo.

3.2 Población de estudio

La población de estudio es fundamental a la hora de realizar la investigación, ya que son el soporte en la 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 41 empleados de la empresa Ingeniería Eléctrica William Jácome Reyes, de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

3.3 Diseño muestral.

Teniendo en cuenta la cantidad de empleados de la empresa Ingeniería Eléctrica William Jácome Reyes, no se aplicó fórmula y se trabajó 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 anexo 1*.

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 estuvo bajo el consentimiento de la población objetivo. Para el análisis de la información se tomó toda la recolección de datos que arroje la aplicación de las encuestas, dicha información se tabuló de forma cuantitativa evidenciando cada una de las preguntas en tablas y gráficas, lo cual facilitó la comprensión de los datos recolectados.

Capítulo 4. Presentación de resultados

4.1 Determinación del nivel de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome.

A continuación, se presenta toda la información obtenida de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome de la ciudad de Ocaña, para conocer la determinación del nivel 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	2	5%
MUCHAS	22	54%
SIEMPRE	17	41%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de riesgos a los cuales está expuesto y las medidas de prevención, en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

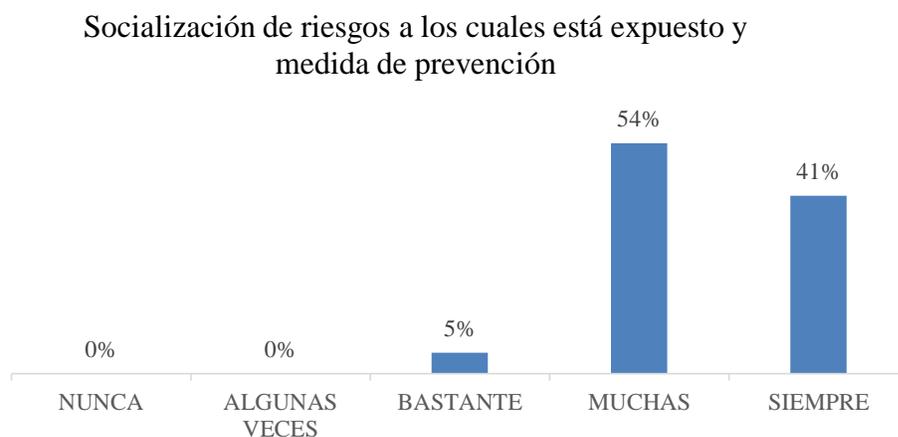


Figura 1. Socialización de riesgos a los cuales está expuesto y medida de prevención.

Es importante para todos los trabajadores tener conocimientos de los riesgos o peligros a los cuales están expuestos en la realización de su trabajo, por lo que es fundamental la implementación y la correcta ejecución del programa, que ayude a eliminar enfermedades y accidentes ocasionados por el trabajo, por tal razón se quiso conocer si en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome, se realizaba la socialización de estos, y se pudo evidenciar según la información obtenida por el instrumento de recolección de información, que el 54% de los trabajadores dicen que muchas veces hacen programas inducción incluida una socialización de los riesgos a los cuales están expuestos y las medidas de prevención, seguido del 41% que expresa que siempre lo hacen y el 5% 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	0	0%
ALGUNAS VECES	1	2%
BASTANTE	6	15%
MUCHAS	16	39%
SIEMPRE	18	44%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la entrega de protección personal, en la empresa Ingeniería Eléctrica

William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Entrega de elementos de protección personal

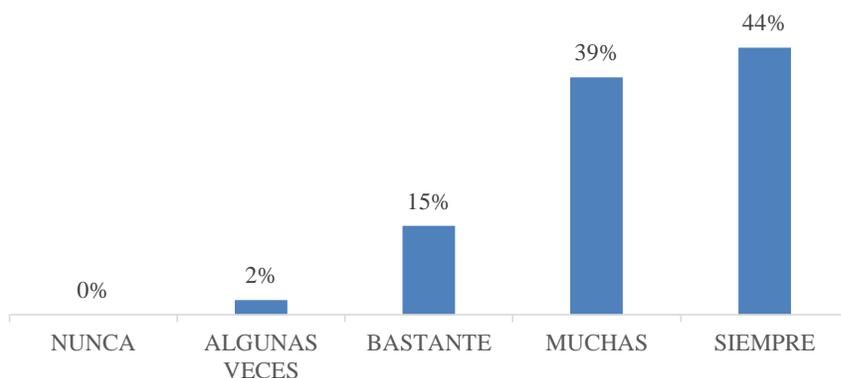


Figura 2. Entrega de elementos de protección personal.

Todos y cada uno de los empleados de una organización, deben conocer y usar los elementos de protección personal, identificando en cuales condiciones se requiere el uso correcto y también ayudar a sus compañeros a tener conciencia de la importancia de los mismos, para ello la empresa debe realizar la debida entrega a sus empleados de este tipo de elementos (EPP) o dotación la cual es primordial para la ejecución de las actividades, ya que esto proporciona protección de sus empleados, y se encontró que el 44% dice que siempre se hacen entregas de los elementos de protección personal, el 39% dice que muchas veces, el 15% que bastante y un 2% dice que algunas veces, es importante conocer que esta empresa tenga presente la entrega de los elementos de protección personal, pero hay tener cuidado con el porcentaje que dijo que algunas veces sin embargo el resultado es satisfactorio.

Tabla 3.

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

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
ALGUNAS VECES	4	10%
BASTANTE	3	7%
MUCHAS	25	61%
SIEMPRE	9	22%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

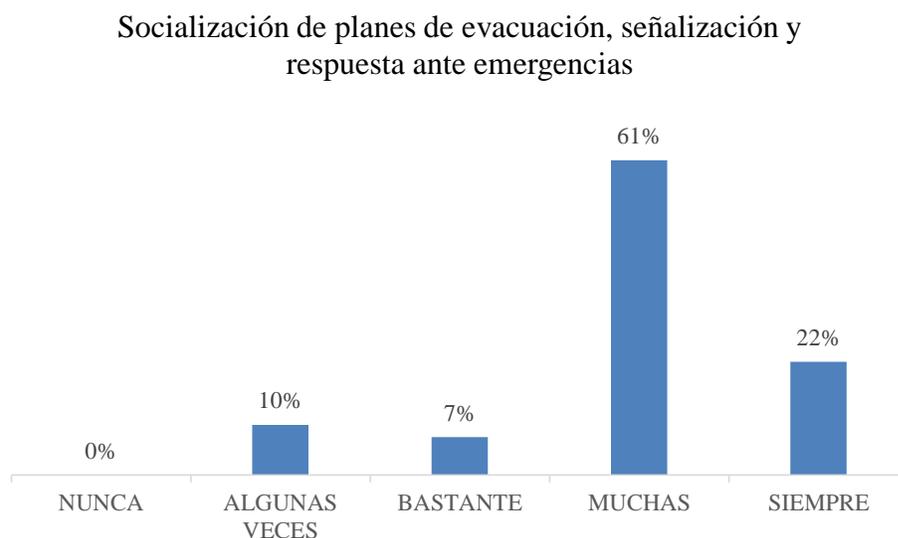


Figura 3. Socialización de planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias.

Siempre en toda organización se debe prevenir y controlar las situaciones de emergencias no importa cuales sean, cuando se presenten dentro o fuera de la empresa, con un solo fin de proteger la integridad y salud de sus empleados, y también de las instalaciones de la empresa, el resultado obtenido de la pregunta fue, que el 61% de los encuestados dicen que la empresa realiza socialización de los planes de evacuación, señalización y respuesta ante emergencias, un

22% que siempre lo hacen, un 10% que algunas veces y por ultimo un 7% que bastante, se puede notar que si se realizan planes, pero hay que subir más algunos porcentajes de los cuales son bajos, sin embargo si se realizan los planes lo cual ayudan a los trabajadores al momento de presentarse una emergencia.

Tabla 4.

Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
ALGUNAS VECES	1	2%
BASTANTE	3	7%
MUCHAS	16	39%
SIEMPRE	21	52%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Exámenes médicos de Ingreso, periódicos y de retiro

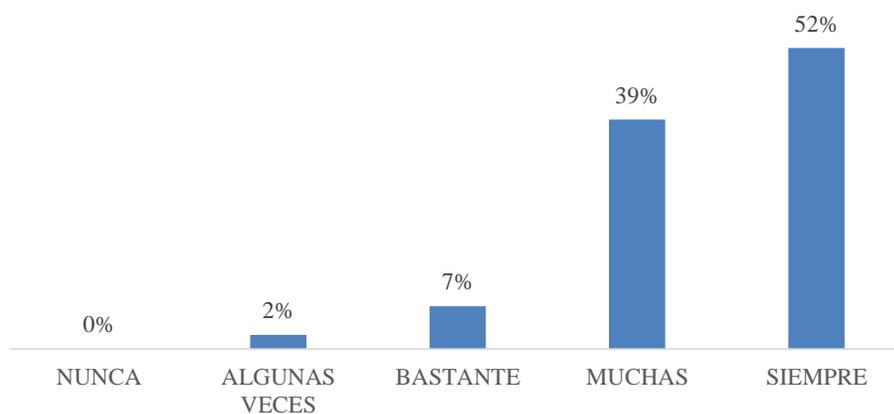


Figura 4. Exámenes médicos de Ingreso, periódicos y de retiro.

Los exámenes de médicos que se realizan los empleados son muy importantes en donde se determina el estado de salud del trabajador, acorde a los requisitos de trabajo a los que estará expuesto, conforme a la exigencia de las tareas y del cargo asignado, por lo que es necesario conocer si la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome exige exámenes médicos a sus empleados y se encontró que el 52% de los trabajadores dicen que siempre hacen examen médicos de ingreso, periódicos y de retiro, el 39% que muchas veces, el 7% que bastantes veces, y un 2% que algunas veces.

Tabla 5.

Pausas activas, actividades recreacionales.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	4%
ALGUNAS VECES	8	20%
BASTANTE	9	22%
MUCHAS	16	39%
SIEMPRE	6	15%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre las pausas activas y actividades recreativas que realiza la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

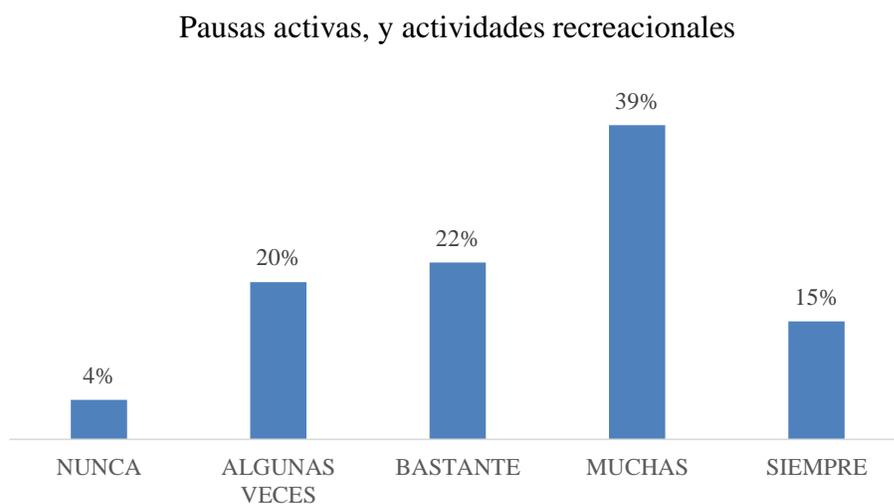


Figura 5. Pausas activas, y actividades recreacionales.

Las pausas activas y algunas actividades recreacionales se realizan durante la jornada laboral, realizando movimientos de movilidad, estiramiento muscular, ejercicios aeróbicos algunos leves o moderados, todo esto con el fin de que el empleado no se canse o sufra de estrés por movimientos repetitivos o realizar tareas en la misma posición durante las horas de trabajo ayudando a mejorar su salud, de acuerdo con la encuesta aplicada se quiso conocer la percepción de los trabajadores con respecto a la realización de pausas activas y otras actividades se obtuvo que, el 39% dice que muchas veces realizan pausas activas, el 22% que bastantes veces, el 20% algunas veces, el 15% que siempre y seguido del 4% que nunca hacen pausas activas.

Tabla 6.

Socialización de los procedimientos adecuados en el trabajo.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
BASTANTE	5	12%
MUCHAS	24	59%
SIEMPRE	12	29%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de los procedimientos adecuados en el trabajo en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo

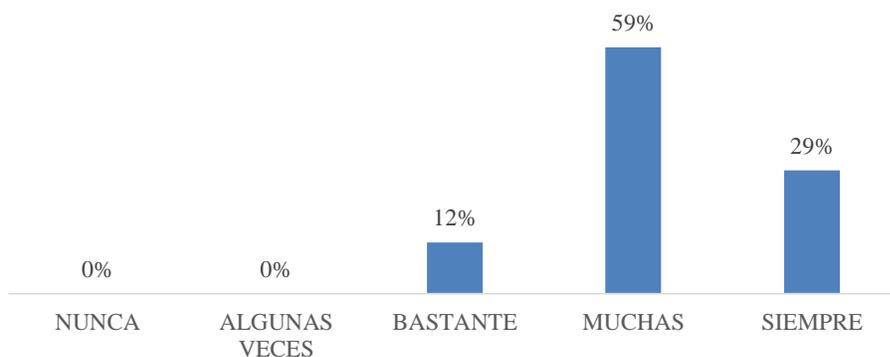


Figura 6. Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo.

Los buenos resultados de una empresa van de la mano con la socialización de los procedimientos adecuados de trabajo, ya que esto ayuda a los empleados a tener claridad y responsabilidad en sus labores diarias y como deben actuar, cuando cumplirlas para obtener los resultados que quiere la organización, de acuerdo a la encuesta se conoce que el 59% de los empleados afirman que la empresa si realiza socialización de los procedimientos adecuados en el trabajo, el 29% que siempre y finalmente 12% que bastantes veces.

Tabla 7.

Capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
BASTANTE	6	15%
MUCHAS	22	53%
SIEMPRE	13	32%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la capacitación sobre SST en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

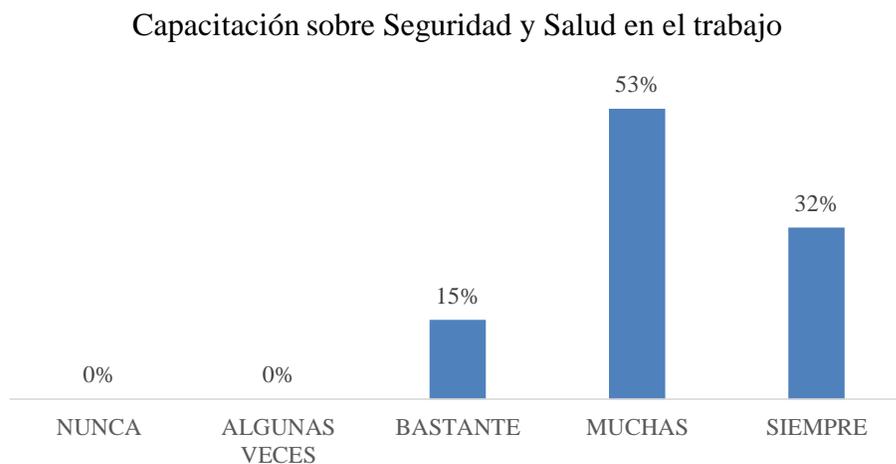


Figura 7. Capacitación sobre Seguridad y Salud en el trabajo.

Todo gerente debe preocuparse por la seguridad y la salud de sus trabajadores, ya que estos son el recurso más importante para obtener los mejores resultados y ser competitivos en el mercado, es por esto que se debe desarrollar programas de capacitación que les permita identificar los riesgos y accidentes que los empleados pueden tener en su trabajo teniendo un control de los riesgos relacionados con el trabajo de los empleados, siendo informados a todos los niveles de la organización, se quiso conocer si la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome realiza estas capacitaciones y se obtuvo que, el 54% de los empleados afirma que la empresa muchas veces realiza capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, que el 32% dice que siempre realiza y el 15 % que bastantes veces, es importante saber que esta empresa realiza estas capacitaciones ya que la mayoría de sus empleados están expuestos a peligros de alto nivel que pueden perjudicar su salud y aún más importante su vida.

Tabla 8.

Entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	5%
ALGUNAS VECES	4	10%
BASTANTE	6	15%
MUCHAS	26	63%
SIEMPRE	3	7%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Entrega de elementos ergonómico para el desarrollo de las actividades

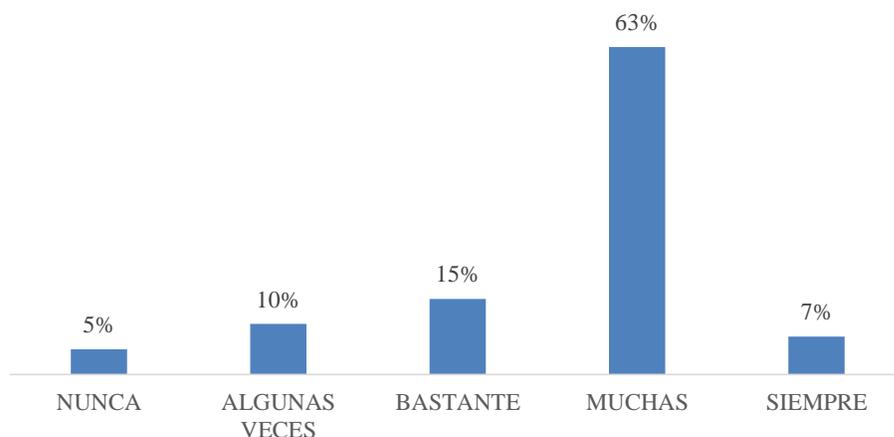


Figura 8. Entrega de elementos ergonómico para el desarrollo de las actividades.

Todas las empresas deben ser conscientes que la entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades, debe ser fundamental, ya que estos elementos buscan corregir y diseñar un ambiente laboral favorable, disminuyendo riesgos que afecten directamente al trabajador y por ende a su desempeño laboral, según la información arrojada por la encuesta, el 63% dice que muchas veces hacen entregas, el 15% que bastantes veces, el 10% algunas veces, el 7% siempre y 5% que nunca.

Tabla 9.

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

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
ALGUNAS VECES	0	0%
BASTANTE	5	12%
MUCHAS	23	56%
SIEMPRE	13	32%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

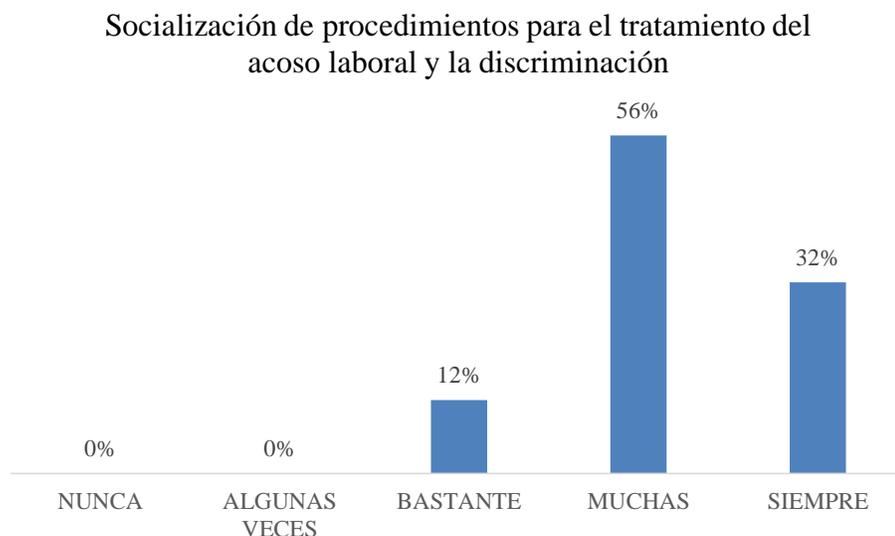


Figura 9. Socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación.

Las empresas deben impulsar el desarrollo de una cultura preventiva, fundamentada en un trabajo digno, valores, seguridad, respeto de sus trabajadores, tolerancia e igualdad de oportunidades, previniendo, corrigiendo y sancionando toda forma de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo a la dignidad humana, por esto se debe tener presente todos los procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación y actuar de manera inmediata cuando se presente algún caso en donde se exprese que un empleado este siendo objeto de discriminación o acoso laboral por parte de sus compañeros o superiores, con lo obtenido por medio de las encuestas aplicadas, el 56% dice que muchas veces se socializan procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación, el 32% que siempre las hacen y el 12% que bastantes veces.

Tabla 10.

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

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
ALGUNAS VECES	1	2%
BASTANTE	11	27%
MUCHAS	23	56%
SIEMPRE	6	15%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.



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

Un trabajador que día a día se esfuerza por realizar todas sus actividades con éxito en el cumplimiento de sus tareas, aspira y quiere ser ascendido en su puesto de trabajo esto lo va a ser sentir realizado y de igual forma para mejorar sus ingresos, la empresa en cierta parte debe contribuir y a apoyar a sus empleados a formarse como grandes profesionales para aspirar a puestos de trabajos soñados, es por esto que las empresas socialicen acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo con el fin de obtener mayores resultados, los empleados afirman

que, el 56% dice que muchas veces se socializan acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo, que el 27% bastantes veces, el 15% siempre lo hacen y el 2% que nunca.

Tabla 11.

Sistema de recompensas por la labor desempeñada.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	7	17%
ALGUNAS VECES	3	7%
BASTANTE	18	44%
MUCHAS	13	32%
SIEMPRE	0	0%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre el sistema de recompensas por la labor desempeñada en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Sistema de recompensas por labor desempeñada

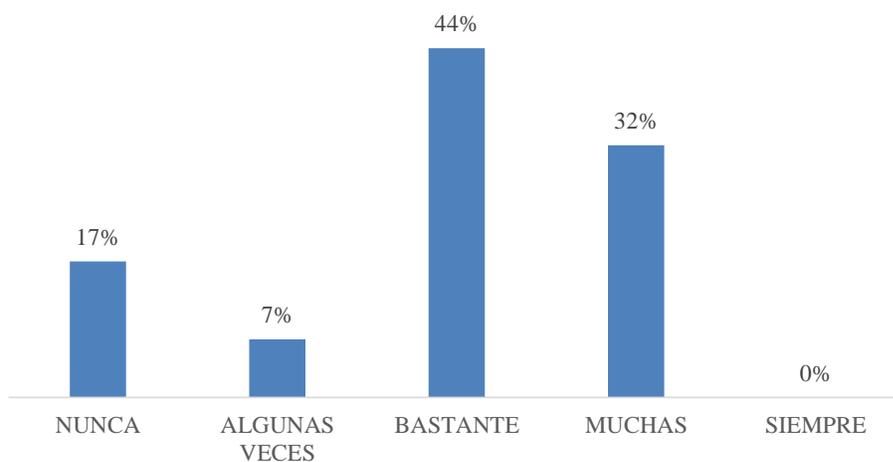


Figura 11. Sistema de recompensas por labor desempeñada.

Las recompensas y los reconocimientos son muy importantes, ya que los gerentes disponen de pocas maneras para influir en sus empleados y moldear sus comportamientos, las recompensas y los reconocimientos ayudan de manera eficaz a estimular a los empleados para que logren mayores niveles de desempeño, de manera individual o grupal de debe reconocer

cuando se logra uno o varios objetivos gracias al trabajo de los empleados, brindando ayudas dentro de la organizaciones motivándolos para seguir trabajando cada día con mucho esfuerzo y lograr todo lo propuesto por la empresa, con la información obtenida el 44% dice que bastantes veces existe el sistema de recompensas por labor desempeñada, el 32% que muchas veces, el 17% dice que nunca y el 7% que algunas veces y el 0% siempre.

Las organizaciones de hoy en día tienen que estar preparadas y tener un cumplimiento con los diferentes reglamentos y programas que son de forma esencial para que las empresas crezcan en los mercados a los cuales están inmersos en sus actividades diarias y tener un crecimiento organizacional, con el propósito de afrontar diferentes retos y poder brindar a sus trabajadores mejores condiciones laborales, hoy es necesario que las empresas cuenten con programas que contribuyen, preserven y mejoren la vida de los empleados, por lo tanto, se deben aplicar, dotar, y capacitar a sus empleados con respecto al programa de seguridad y salud en el trabajo. Con la información detallada de las tablas presentadas anteriormente desde la tabla 1 hasta la tabla 11, se puede considerar que la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome, realiza programas de inducción que educan al personal sobre los riesgos que estos pueden presentar en sus trabajos, de igual manera es esencial que se les brinde una mejor dotación a los empleados ya que estos son elementos que protegen de los peligros o riesgos, así mismo se debe socializar los planes de evacuación, señalización y emergencia para que ellos se encuentren muy bien preparados para enfrentar cualquier circunstancia, además se debe exigir y promover la realización de exámenes médicos para contrarrestar riesgos en la salud o para brindar apoyo y tratamiento en caso de haber sido afectada la salud por el desempeño de su labor, es necesario que la empresa realice con más frecuencia las pausas activas, socializaciones, capacitaciones, recompensas y entregas de elementos ergonómicos, ya que esto es fundamental para los

trabajadores porque permite que la seguridad y salud en el trabajo sean cada día mejores lo cual se verá reflejado en el rendimiento de la empresa.

A continuación se presenta una lista de chequeo aplicada a la empresa.

Esto con el fin de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) para que sus empleadores o contratantes realicen un proceso lógico y por etapas, en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo importante que es prevenir las lesiones y las enfermedades que son causadas por las labores desarrolladas a los cuales los empleados están expuestos, es por lo que esta guía de implementación brinda las herramientas necesarias para proteger la vida de los empleados.

Esta implementación debe ser liderada por los empleadores, y se encuentra basada en los principios del ciclo Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) con el propósito de prevenir y controlar los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Tabla 12.

Lista de chequeo.

		LISTA DE CHEQUEO PARA LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST BAJO EL DECRETO 1072					
El objeto de la presente lista de chequeo es recolectar información indispensable que permita determinar e nivel de implementación del SG-SST EN la empresa frente a los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015, de obligatorio cumplimiento para todas las empresas sin importar el número de trabajadores o sus características.							
Empresa	Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome		Elabora	Coordinadora de SG-SST		Fecha	12/11/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	C	CP	NC	Observaciones y oportunidades de mejora
REQUERIMIENTO DEL DECRETO 1072	Cumplimiento general del decreto 1072 hacia la implementación del SG-SST orientando en las directrices de obligatorio cumplimiento	1	Documento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este es opcional y se recomienda para la administración organizada del SG-SST	1			
	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST define que deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Parágrafo 2 define que la evaluación inicial debe estar documentada	2	Procedimiento de autoevaluación al SG-SST	1			
	Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST está basada en la evaluación inicial	3	Formato de evaluación del SG-SST	1			
	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos indica que se debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo. También define la actualización anual y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa	4	Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (actualización periódica o frente eventos)	1			
	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Incluye la evaluación de las estadísticas de ATEL y en el Parágrafo 1 que todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de estas los dos (2) últimos años en la empresa como línea base	5	Matriz de peligros y riesgos	1			
	Artículo 31. Revisión por la alta dirección. Incluye tanto estadísticas de ATEL como de ausentismo	6	Formato de registro estadístico Accidente de trabajo, Enfermedad laboral y ausentismo	1			
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación que incluye la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa	7	Formato de matriz legal	1			
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de los objetivos del SG-SST	8	Formato de seguimiento a objetivos e indicadores (estructura, proceso, resultado)	1			
	Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST establece la necesidad de definir objetivos medibles y cuantificables al igual que indicadores						
	Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece sus características						
Artículos 2.2.4.6.22 y 2.2.4.6.31 definen el seguimiento a los resultados de los indicadores	9	Formato de ficha técnica de indicadores	1				
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de la política del SG-SST	10	Política de Seguridad y Salud en el trabajo	1				

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define dentro de las mismas en el ítem 8 la necesidad de un plan anual coherente para cada uno de los objetivos del SG-SST con metas, responsables, recursos y cronograma y es parte de la documentación (firmado por empleador y responsable del SG-SST)	11	Plan de trabajo del SG-SST	1			
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores refiere la definición de recursos financieros, técnicos, físicos y de personal (humanos). Se debe tener medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos dentro de los indicadores de estructura y su relación con los resultados obtenidos y las necesidades del SG-SST	12	Formato de asignación de presupuesto y recursos	1			
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en el ítem 2 la asignación, comunicación y documentación de responsabilidades asignadas en SST para implementación y mejoramiento continuo a todos los niveles. Artículo 2.2.4.6.10 define las responsabilidades de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores de estructura	13	Formatos de asignación de responsabilidades en el SG-SST	1			
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos a presentar en los procesos de seguimiento el informe diagnóstico de condiciones de salud de la empresa. Artículo 2.2.4.6.12. Como parte del proceso de control documental el párrafo 3 establece que "se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente" lo que establece la necesidad de consentimiento informado para exámenes ocupacionales y para efectos de manejo de historia clínica sobretodo si hay médico en la empresa	14	Informe diagnóstico condiciones de Salud / profesiograma y exámenes periodicos	1			
	15	Formato de consentimiento de custodia y reserva de Historia Clínica	1			
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece que el empleador debe identificar todas las amenazas que puedan afectar a la empresa y establecer su vulnerabilidad frente a estas Igualmente establece que debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	16	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	1			
	17	Formato de análisis vulnerabilidad	1			
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 5 que dentro del plan de emergencias se debe diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias	18	Procedimiento(s) Operativo(s) Normalizado(s) PON	1			
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 10 que se deben realizar simulacros como mínimo una (1) vez a.1 año con la participación de todos los trabajadores	19	Procedimiento para simulacros de emergencia	1			
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece dentro de los requisitos Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud y de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye en el párrafo 3 la obligación de implementar programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica	1			
	21	Formatos asociados con los P Vigilancia epidemiológica incluida la evaluación puestos de trabajo	1			
Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de Aplicación define cobertura del SG-SST sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión e igualmente proveedores Artículo 2.2.4.6.28. Contratación, define que El empleador debe adoptar disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas	22	Procedimiento de Gestión de contratistas	1			
Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua. Establece que el empleador debe identificar oportunidades de mejora a partir de Los resultados de los programas de promoción y prevención	23	Programas de promoción y prevención	1			
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. 4. Controles Administrativos: establece la necesidad de permisos de trabajo	24	Formato de permiso de trabajo	1			
Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.	25	Formato de Registro trabajadores actividades alto riesgo (Decreto 2090 2003)	1			

Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores define que el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo según las características de la empresa y los riesgos Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores, establece su participación en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación con registros de las actividades de capacitación	26	Programa de capacitación e inducción	1			
	27	Matriz capacitación por cargo / trabajador	1			
Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. Paragrafo 2 especifica inducción a todo trabajador nuevo Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación incluida inducción y reinducción con registros de las actividades	28	Formato de inducción	1			
Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye los resultados de los programas de rehabilitación al igual que en el Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección	29	Programa de rehabilitación	1			
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Define en el Parágrafo 2, que se debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	30	Programa de mantenimiento	1			
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	31	Procedimiento Fichas técnicas.	1			
	32	Formato de registro de entrega de documentos de seguridad	1			
Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. se debe implementar un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos y externos Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos define en el parágrafo 2 que debe ser documentada y actualizada cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST incluye en la identificación de peligros contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias	33	Procedimiento de gestión del cambio (interno/externo)	1			
Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. se establece un procedimiento para garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST	34	Procedimiento de adquisiciones	1			
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Incluye Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	35	Formato de Convocatoria, elección y conformación COPASST	1			
Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores indica que se debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST incluye la evaluación de la participación de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. en esta se debe determinar si promueve la participación de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST en el Parágrafo 3. define que se debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores	36	Procedimiento para la participación de los trabajadores	1			
	37	Formato de auto reporte condiciones de trabajo y de salud	1			
Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST dentro de los temas incluye el mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos de todo lo concerniente al SG-SST	38	Plan / mecanismos y canales de comunicación del SG-SST y de los temas relacionados	1			
Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Incluye actas de sus reuniones de copasst	39	Formato de acta de reunión	1			
Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos. Especifica que el empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada y por los tiempos determinados	40	Procedimiento de retención, archivo y conservación de documentos	1			
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece las evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso incluye la ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye la evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora	41	Formato seguimiento plan de acción control riesgos prioritarios / oportunidades de mejora / NC.	1			

	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye los equipos y elementos de protección personal que cumplan con las disposiciones legales vigentes y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.	42	Programa de Elementos de Protección Personal (EPP)	1			
		43	Matriz de EPP	1			
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.	44	Formato de registro entrega equipos y EPP	1			
	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control en Controles Administrativos diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros	45	Procedimiento para la implementación de Protocolos seguridad (Procedimientos e instructivos internos de seguridad)	1			
	Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones en Condiciones y medio ambiente de trabajo incluye procedimientos para la utilización de los agentes químicos, físicos y biológicos	46	Formato de análisis de trabajo seguro	1			
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	47	Procedimiento de Investigación incidentes y Accidentes de trabajo y enfermedad laboral (ATEL)	1			
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente	48	Formato de Investigación incidentes y ATEL	1			
	Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST evalúan el cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo	49	Procedimiento de auditoría	1			
	Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del SG-SST incluye el desarrollo de un programa de auditoría para verificar su cumplimiento	50	Procedimiento para inspecciones	1			
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye los formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas	51	Inspecciones a instalaciones / máquinas y equipos	1			
	Artículo 2.2.4.6.2. Inspecciones define en condiciones y medio ambiente de trabajo los elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.	52	Formato de Inventario de químicos y agentes (Cancerígenos)	1			
	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. en el parágrafo 2 se establece que cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.	53	Procedimiento de mejora continua	1			
	Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua Proceso recurrente de optimización del SG-SST para lograr mejoras en su desempeño. La alta dirección debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para implementar oportunidades de mejora de las distintas fuentes definidas	54	Formato de acciones de mejora, preventivas, correctivas y NO conformidad	1			
	Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	55	Procedimiento para la revisión por la alta dirección	1			
	Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas. se establece la necesidad de definir e implementar las acciones preventivas y correctivas necesarias.	56	Formato de informe rendición de cuentas / Desempeño anuales	1			
	Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección establece la necesidad de adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST por parte de la gerencia	57	Reglamento de Seguridad e Higiene industrial	1			
	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en su ítem 3 la rendición documentada de cuentas en el SG-SST a través de medios escritos, electrónicos o verbales anualmente	58	Reglamento interno de trabajo	1			
	OTROS REQUERIMIENTOS	Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa	59	Comité de convivencia	1		
		Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa					
Ley 1010 "Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".							
		Subtotales	37	22			
			37	11			
Estado de la documentación del SG-SST frente al decreto 1072							
	%	81,3559322					
	Total requisitos						
	% Implementación						

Fuente: Coordinadora de salud y seguridad de la empresa Ingeniería Eléctrica William

Reyes Jácome.

4.2 Identificación de las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollada al interior de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes

Jácome

Las buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo, demuestran como las empresas que le dan mucha importancia a la salud de sus trabajadores son organizaciones exitosas hoy en día, con porcentajes significativamente buenos en cuanto a la felicidad, bienestar y productividad, caracterizadas por fortalecer las competencias de sus colaboradores gestionando un conocimiento afrontando y fortaleciendo los planteamientos estratégicos de la empresa.

Las buenas practicas se utilizan en muchos ámbitos para representar diferentes formas de ejecutar actividades y que las mismas puedan servir de modelos para otras empresas que se encaminen en realizar buenas practicas a sus empleados.

El concepto de buenas prácticas se plantea como toda experiencia guiada por características, objetivos u procedimientos convenientes adecuados y que se ajustan a una necesidad, como también una experiencia que ha demostrado resultados positivos en la prevención de riesgos demostrando su utilidad en un contexto específico.

Tabla 13.*Estrategias.*

Actividades	Tiempo en que la realizan	Beneficios
Capacitaciones	Mensuales	Los trabajadores adquieren nuevos conocimientos para desarrollar sus actividades acordes con lo prescrito por la ley. La empresa tiene mejores resultados a nivel de producción.
Charlas de 5 minutos antes de empezar las labores	Todos los días	Los empleados adquieren una mejor disponibilidad para realizar sus actividades. Motivación a los empleados, sintiéndose importantes dentro de la organización. Retroalimentación entre jefes y empleados. Análisis de accidentes presentados, para ser ejemplo y no cometer nuevos errores.
Celebración de fechas especiales, cumpleaños	Mensuales	Aumenta la moral de los empleados. Se sientan que son importantes, valorados por la empresa y son apreciados por todos sus compañeros de trabajo.
Integraciones por motivos de desayunos colectivos	Una vez a la semana	Mejora las relaciones personales entre los empleados. Los empleados son más abiertos al dialogo.
Revisión de herramientas	Cada dos semanas	Corregir inmediatamente situaciones de peligro. Detectar fallos en los programas de prevención.
Caminatas ecológicas	Mensuales	Ayuda a evitar el sedentarismo a los empleados. Bienestar en la salud física de los integrantes de la organización. Promueve la importancia de la responsabilidad ambiental.
Novenas Navideñas	Una vez al año	Unión entre el personal. Fidelización de los empleados con la empresa. Mejora el ambiente de trabajo.
Actividades recreacionales	Bimestral	Mejora la relación entre compañeros de trabajo, jefes y subordinados. Aumentan el bienestar de los empleados. Mejora las habilidades de los empleados, sus destrezas y sus emociones.
Participación en campeonatos deportivos	Anual	Mejora la actividad física de los empleados y su calidad de vida. Mejora las relaciones grupales. Reduce el absentismo laboral.

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre algunas actividades que realiza la empresa Ingeniería Eléctrica

William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

La empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome de la ciudad de Ocaña, se preocupa por la salud y seguridad de sus empleados, siendo una empresa responsable, cumplidora, y estando a la vanguardia en todos los ámbitos en donde se desarrolla. Con la encuesta aplicada a sus empleados se puede identificar las actividades para las buenas prácticas en materia de seguridad y salud ocupacional es algo que tiene mucha importancia para su gerente, ya que lo empleados expresaron que se realizan actividades tales como; charlas de 5 minutos antes de empezar con sus actividades de trabajo, capacitaciones referentes a la seguridad y salud en el trabajo, celebración en fechas especiales como cumpleaños, integración del personal realizando desayunos colectivos, novenas, revisiones de herramientas, caminatas ecológicas, apoyo en los deportes participando en campeonatos que se realicen en la región, actividades recreativas. Todo esto lo realiza con el propósito de brindar a sus empleados un bienestar en ello, motivándolos cada día y que así se puedan cumplir todos sus objetivos propuestos y puedan ser cada día más competitivos teniendo un excelente rendimiento.

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 14.

Conocimiento del programa de SG-SST.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	41	100%
NO	0	0%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre el conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Conocimiento del Programa de SG-SST

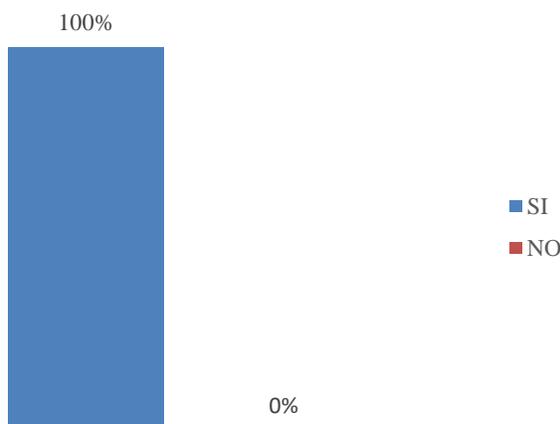


Figura 12. Conocimiento del Programa de SG-SST.

Es importante que en las empresas todos sus empleados no importa el cargo que ocupen, tengan conocimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo, ya que con su aplicación se

busca disminuir los peligros y accidentes a que están expuestos sus empleados, prevenir lesiones, enfermedades laborales y proteger la salud de todos sus empleados, según los resultados obtenidos se puede constatar que 100% de sus empleados conocen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, lo que es una respuesta muy satisfactoria para la empresa.

Tabla 15.

Conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	41	100%
NO	0	0%
TOTAL	41	100%

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 Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención

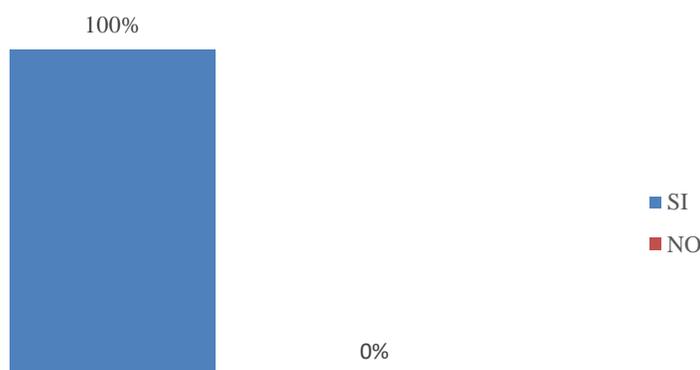


Figura 13. Conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención.

Los programas enfocados a la promoción y prevención de la salud en el lugar de trabajo agregadas a las medidas de seguridad y salud en el trabajo benefician a todos los trabajadores, centrándose en el estrés del trabajo, riesgos psicosociales entre otras, que dan lugar a diferentes

problemas en la salud de los empleados, teniendo un conocimiento de estos programas los empleados pueden escoger cual es el más beneficioso si tiene algún problema, según las respuestas dadas por los empleados se puede evidenciar que el 100% de los encuestados tienen conocimiento del programa enfocado a la promoción y prevención.

Tabla 16.

Conocimiento del programa enfocado a la higiene y seguridad industrial.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	41	100%
NO	0	0%
TOTAL	41	100%

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 Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Conocimiento del programa enfocado a la higiene
seguridad industrial

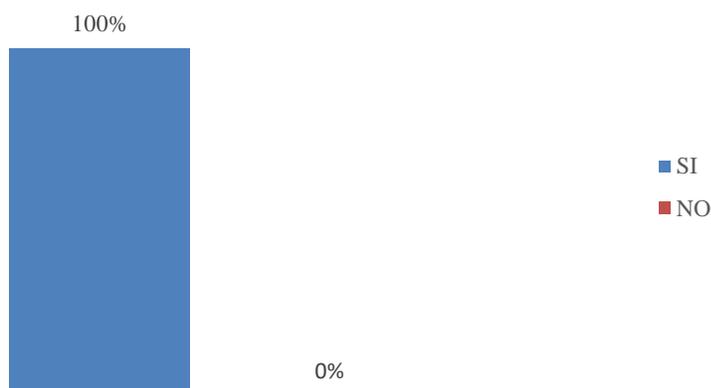


Figura 14. Conocimiento del programa enfocado a la higiene seguridad industrial.

Para las empresas es importante que sus empleados tengan un conocimiento claro de los programas enfocados a la higiene y seguridad industriales ya que estos programas, se encargan de proteger la salud de los trabajadores, prevenir lesiones y enfermedades laborales relacionadas

con su trabajo, estos programas están relacionados con reglas propias de la seguridad e higiene con ciertos aspectos como la ventilación, la humedad, temperatura, ruidos y demás, por lo tanto se realizó la encuesta a los empleados de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome-Ocaña donde se encontró que el 100% afirman que si conocen el programa.

Tabla 17.

Percepción sobre seguridad y salud en el trabajo en la Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY MALO	0	0%
MALO	0	0%
REGULAR	0	0%
BUENO	32	78%
EXCELENTE	9	22%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la percepción, en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Percepción sobre seguridad y salud en la empresa
Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome

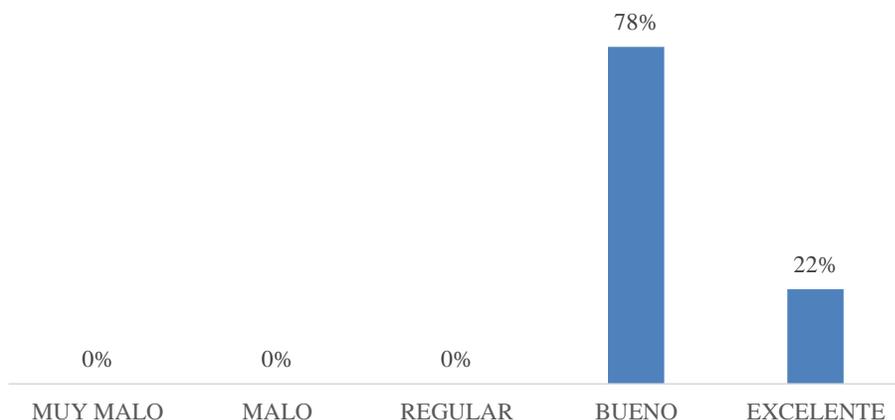


Figura 15. Percepción sobre seguridad y salud en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome.

Saber cuál es el conocimiento que tienen los empleados y su opinión sobre la seguridad y salud en el trabajo es fundamental para las empresas ya que sus empleados acogen todos programas y capacitaciones las cuales les brinda gran apoyo en sus vidas y actividades laborales, teniendo una buena imagen en la región. Con la información obtenida se expresa que el 78% de los empleados tiene una percepción buena sobre la seguridad y salud de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome-Ocaña y el 22% es excelente, lo que es un resultado favorable para la empresa ya que sus empleados están empapados en los temas lo cual ayuda a que acogen todos los programas.

Es de vital importancia conocer cuál es la percepción que los empleados tienen de las funciones, programas, actividades entre otras, que tiene una empresa porque permite realizar evaluaciones, controles y verificaciones de todos los componentes que hacen que una empresa este en total funcionamiento. Con la información recolectada por las encuestas realizadas a la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome-Ocaña, desde la tabla 12 hasta la tabla 15, la empresa está entregando a sus empleados el programa de SG-SST y que les ayuda a mejorar su salud, prevenir accidentes y enfermedades, también programa de promoción y prevención, y programas, de higiene y seguridad industrial y todo lo referente a estar bien capacitado para no tener ningún problema al momento de realizar sus actividades laborales.

Tabla 18.

Su trabajo afecta negativamente su salud.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	24%
NO	31	76%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos acerca del deterioro de la salud de los trabajadores de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

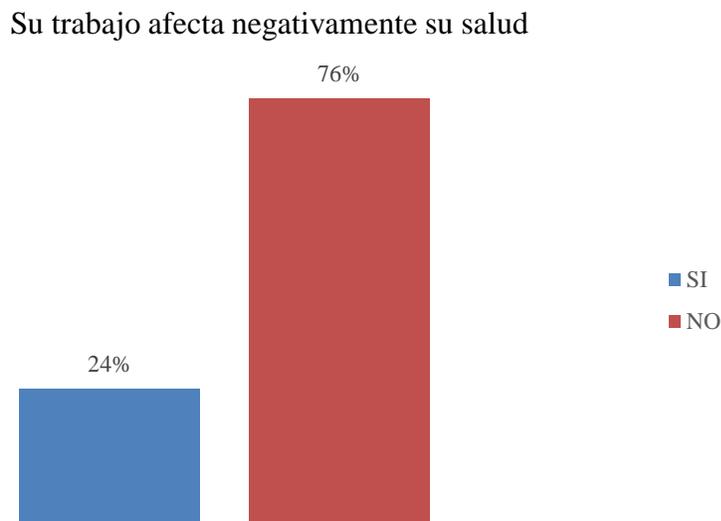


Figura 16. Su trabajo afecta negativamente su salud.

Los gerentes de las empresas deben conocer por diferentes medios cuando sus empleados tengan afectada su salud por su trabajo, uno de los problemas es el estrés que muchas veces es provocado por el trabajo que desempeña un empleado, por esto y otros motivos es fundamental conocer si los trabajos realizados por el empleado afecta su salud, para que la empresa en cabeza del gerente evalúe los casos, brinde apoyo y busque diferentes estrategias y programas que ayuden a disminuir las afectaciones a la salud de sus empleados y exista una tranquilidad en la vida de los mismos. La información suministrada por la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome- Ocaña, es que el 76% de los empleados dijo que el trabajo realizado no afecta su salud y un 24% dijo que si, es importante investigar cuales son las que afectan a los empleados para buscar estrategias que ayuden a mitigar los efectos producidos por sus labores.

Tabla 19.

Su trabajo ha cambiado su estado de ánimo.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	15%
NO	35	85%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos acerca del cambio de ánimo que sufren los trabajadores de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome, sin poder desconectarse de las actividades laborales al llegar a casa.

Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Su trabajo ha cambiado su estado de ánimo y no puede llegar a casa y desconectarse de sus actividades laborales

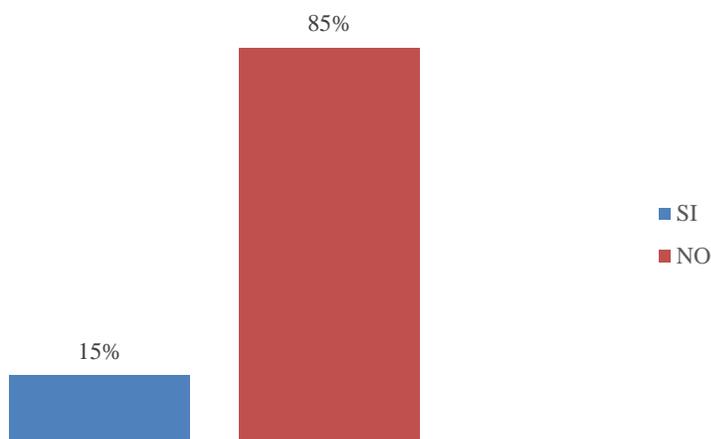


Figura 17. Su trabajo ha cambiado su estado de ánimo y no puede llegar a casa y desconectarse de sus actividades laborales.

En ocasiones un empleado ve afectado su estado de ánimo por el trabajo que realiza, es por esto que las empresas deben ayudar a mejorar la estabilidad emocional de sus empleados ya que es perjudicial para la empresa si hay empleados que su trabajo afecten su salud ya que esto no les permite realizar sus actividades a cabalidad o pueden perjudicar el rendimiento de las operaciones que desarrollen, los resultados obtenidos fueron que el 85% dicen que su trabajo no

cambia su estado de ánimo y un 15% dice que sí, es muy satisfactorio tener estos resultados para la empresa.

Tabla 20.

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

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	15%
NO	35	85%
TOTAL	41	100%

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 Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome, en el último año. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

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

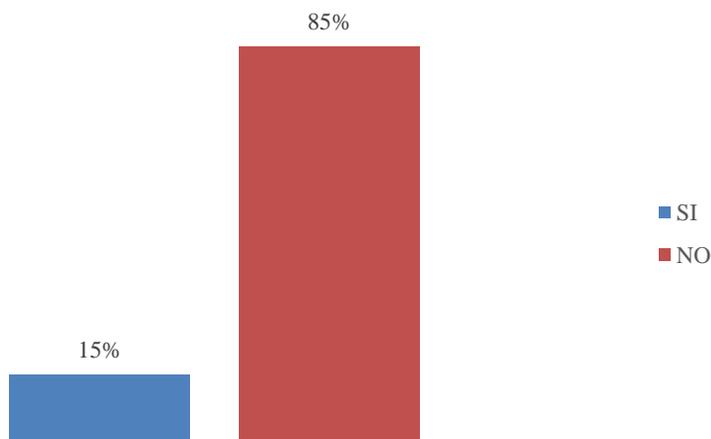


Figura 18. Consulta al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades ocasionadas por su trabajo.

Conocer cuáles son los estados de ánimo, físicos y psicológicos o molestias que presenten los empleados es primordial para las empresas, ya que los trabajadores son parte fundamental para el desarrollo de las actividades y lograr los objetivos propuestos por los gerentes y por ende es un deber de los gerentes velar por la salud de todos y cada uno de sus empleados, buscando las mejores estrategias para ayudar en cualquier problema de salud que se les presente por la

realización de las labores. La información suministrada por las encuestas aplicadas a los empleados arrojó que, el 85% de los empleados en el transcurso del año no ha consultado al médico, enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo, y el 15% dice que, si ha consultado con un especialista, aunque no es un porcentaje alto se debe hacer una inspección de cuáles son los trabajadores que están consultando al médico para así buscar una solución a sus problemas.

Tabla 21.

Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome- Ocaña realiza actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	66%
NO	14	34%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos acerca de las actividades que realiza la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome para procurar preservar la vida y la salud de los trabajadores. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

La empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome realiza actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud

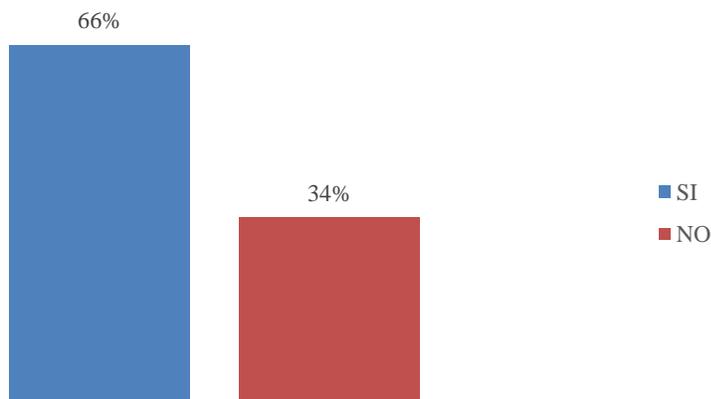


Figura 19. La empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome realiza actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud.

Si una empresa por una o diferentes razones no realiza actividades que les permita preservar la vida y salud de sus empleados, está funcionando por fuera de las leyes y además está en peligro de perder su recurso fundamental que son sus empleados, ya que estos son los que hacen que las empresas crezcan, obtengan beneficios y sean exitosas y cada vez sean realmente competitivas y se mantengan siempre en la vanguardia en todos sus procesos, es por esto que se debe invertir en realizar actividades que ayuden al beneficio de la salud de todos los empleados. Según la encuesta aplicada se encontró que el 66% dice que la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome- Ocaña, si realiza actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud y el 34% expresaron que no son suficiente, por lo que la empresa debe mejorar más en sus actividades para que sus empleados estén conformes.

Tabla 22.

Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome- Ocaña en los dos últimos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	78%
NO	9	22%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre el mejoramiento de sus acciones enfocadas al SGSST en los dos últimos años en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

La empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome, en los dos últimos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST.

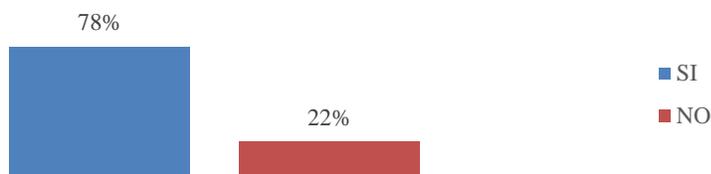


Figura 20. La empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome, en los dos últimos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SGSST.

El mejoramiento de acciones enfocadas al SG-SST debe ser constante, ya que pueden ser muy útiles para corregir a tiempo situaciones irregulares que se detectan en el área de seguridad y salud en el trabajo. Los resultados obtenidos en las encuestas se encontraron que el 78% de los empleados afirman que en los dos últimos dos años la empresa ha mejorado en sus acciones enfocados al SG-SST y el 22% que no lo ha hecho, lo cual muestra que la empresa debe seguir en el mejoramiento de acciones enfocadas al SG-SST.

Las empresas siempre tienen estar en constante mejoramiento esto les ayuda a surgir y a poder lograr todas sus metas, para que esto sea cierto las empresas deben estar muy pendientes de las situaciones que se presenten con sus empleados realizando evaluaciones, diagnóstico de las diferentes condiciones que estén afectando la salud y buscar estrategias las cuales permita un mayor beneficio a los empleados, realicen sus actividades con agrado y satisfacción, los resultados presentados desde la tabla 16 hasta la tabla 20, determinan que se deben verificar aquellos resultados no tan favorables para la empresa en cuanto a que aspectos interfieren en las labores de los empleados para así poder estar o tener un buen equipo de trabajo. De igual manera fue importante valorar 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 cuidar la vida, salud física, mental 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, disminuye su estrés, eliminan todo lo negativo y respiran un ambiente tranquilo, que repercute de manera favorable en la salud y motivación de estos.

Tabla 23.

Exposición a temperaturas altas o bajas.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	10	24%
MEDIO BAJO	2	5%
MEDIO	3	7%
MEDIO ALTO	9	22%
ALTO	17	42%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a temperaturas altas y bajas en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

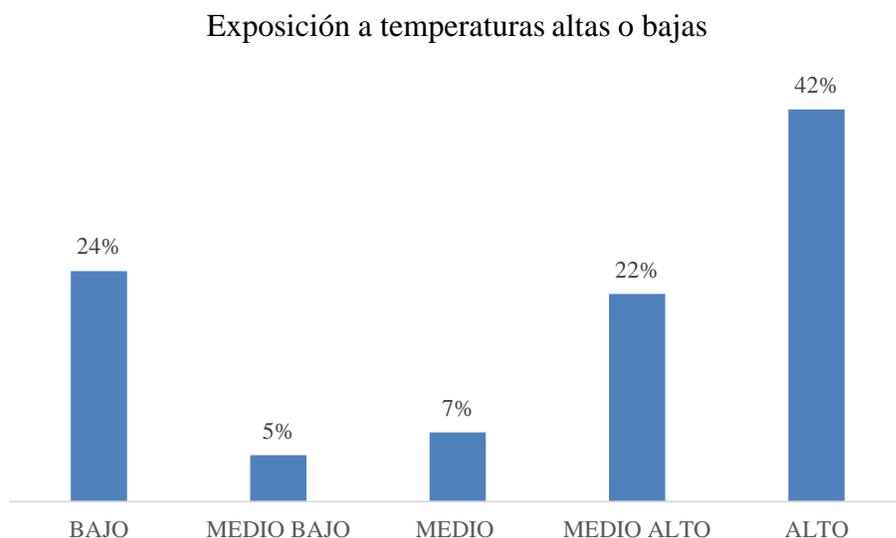


Figura 21. Exposición a temperaturas altas o bajas.

Las temperaturas altas o bajas pueden ocasionar consecuencias a los empleados que están desempeñando actividades laborales, es por esto que las empresas deben siempre brindar condiciones climáticas adecuadas para evitar afectaciones de salud, si un empleado está expuesto a temperaturas altas, puede sufrir de deshidratación, mareos, fatiga entre otros, y si esta expuestos a temperaturas muy bajas puede sufrir de afecciones respiratorias, dolor en el cuerpo, e hipotermia. Los resultados obtenidos fueron, el 42% dice que, si han sido expuesto en un nivel alto a temperaturas altas o bajas, el 24% a nivel bajo, el 22% a nivel medio alto, el 7% a nivel medio y el 5% a medio bajo.

Tabla 24.

Exposición a humedad excesiva.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	15	37%
MEDIO BAJO	2	5%
MEDIO	11	27%
MEDIO ALTO	3	7%
ALTO	10	24%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a humedad excesiva en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.



Figura 22. Exposición a humedad excesiva.

Es aconsejable que las empresas inviertan en erradicar definitivamente la humedad excesiva de los puestos de trabajo, ya que estos deben reunir unas condiciones óptimas de salubridad, para evitar el abandono de su trabajo como consecuencia de la humedad excesiva, esta situación puede afectar la salud de los empleados ya que pueden estar en contacto con ácaros, hongos y bacterias. De acuerdo con la encuesta aplicada a la empresa, el 37% expresó que son bajas las exposiciones de humedad, el 27% calificó como medio, el 24% alto, el 7% medio alto y el 5% medio bajo.

Tabla 25.*Exposición a contactos eléctricos.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	9	22%
MEDIO BAJO	0	0%
MEDIO	0	0%
MEDIO ALTO	1	2%
ALTO	31	76%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a contactos eléctricos en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.



Figura 23. Exposición a contactos eléctricos.

Cuando en una empresa la mayoría de sus empleados están expuestos a contactos eléctricos por su actividad económica, la empresa debe tener medidas de protección para que sus empleados no sufran ningún accidente que pueda ocasionar daños fatales, tener sus lugares de trabajo e instalaciones eléctricas adecuadas y utilizarlas y mantenerlas en la mejor forma, controlando periódicamente su funcionamiento. Según la encuesta aplicada a los empleados, el 76% expreso que tiene una exposición a contactos eléctricos alto, el 22% que bajo y el 2% medio alto.

Tabla 26.

Exposición a picaduras de insectos, mordeduras de animales.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	9	22%
MEDIO BAJO	3	7%
MEDIO	3	7%
MEDIO ALTO	9	23%
ALTO	17	41%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a picaduras de insectos y/o mordeduras de animales en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

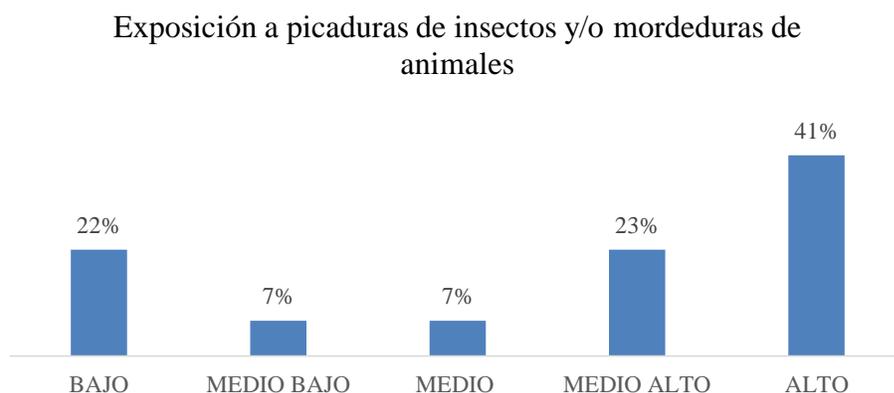


Figura 24. Exposición a picaduras de insectos y/o mordeduras de animales.

Para los empleados que trabajan en el medio natural y que tiene que permanecer por fuera de las empresas, deben ser capacitados para prevenir peligros que afecten su salud ya que su trabajo les exige estar al aire libre y están expuestos a picaduras o mordeduras de animales. Según los resultados arrojados por la encuesta es que, el 41% de los empleados expresó que su exposición a picaduras, mordeduras de animales es alto, el 23% es medio alto y bajo, y el 7% medio bajo y medio.

Tabla 27.

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

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	26	64%
MEDIO BAJO	1	2%
MEDIO	2	5%
MEDIO ALTO	2	5%
ALTO	10	24%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a objetos que puedan transmitir infecciones en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

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

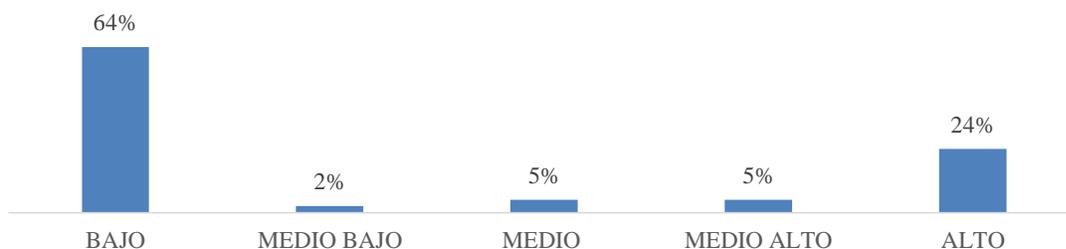


Figura 25. Exposición a objetos que puedan transmitir infecciones (agujas, fluidos corporales, material de laboratorio).

Las infecciones producidas por algún contacto directo con agujas, material de laboratorio u objetos que estén contaminados es un peligro para salud de los empleados, es por esto que las empresas deben tener controles de prevención a ciertos tipos de exposición a los que los empleados estén expuestos y así evitar afectaciones a su salud. Según la encuesta aplicada el 64% de los empleados dijo que la exposición a objetos que pueden transmitir infecciones es bajo, el 24% es alto, el 5% es medio y medio alto, y el 2% es medio bajo.

Tabla 28.

Exposición a maquinaria o piezas que puedan generar lesiones.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	9	22%
MEDIO BAJO	1	2%
MEDIO	8	20%
MEDIO ALTO	9	22%
ALTO	14	34%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a maquinaria o piezas que puedan generar lesiones en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

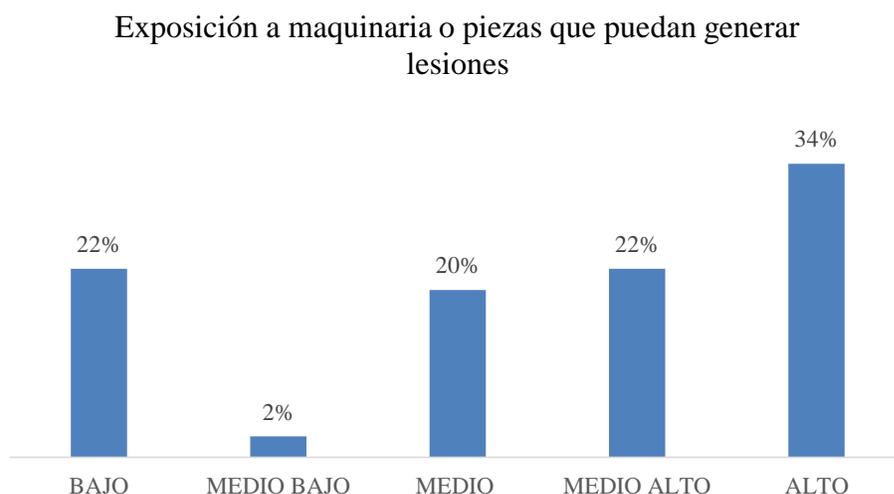


Figura 26. Exposición a maquinaria o piezas que puedan generar lesiones.

Las actividades que necesiten el uso de maquinaria grande, máquinas cortantes, máquinas de temperaturas muy altas, entre otras, son un riesgo para la afectación de la salud de los empleados, es por esto que las empresas deben tener sistemas de prevención y control que puedan ayudar a cuidar de sus empleados, ya que existen peligros como; peligro mecánico, peligro térmico, peligros eléctricos etc., al no contar con estrategias de prevención que afecten la salud de los empleados que las utilizan y otros que no, pero que pueden estar cerca. Según los

resultados arrojados el 34% de los encuestados tiene una exposición alta, el 22% bajo y medio alto, el 20% medio y el 2% medio bajo.

Tabla 29.

Exposición a cargas pesadas.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	12	29%
MEDIO BAJO	1	2%
MEDIO	7	17%
MEDIO ALTO	7	17%
ALTO	14	35%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores cargas pesadas en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

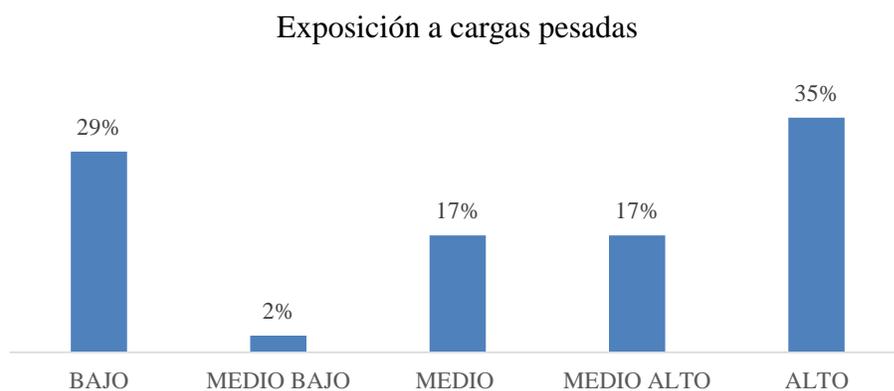


Figura 27. Exposición a cargas pesadas.

Realizar trabajos de esfuerzo físico es un riesgo para la salud ya que estos pueden producir fatiga, lesiones que se producen por una caída o golpe, contusiones, cortes y heridas, lesiones musculo-esquelético entre otras, las empresas deben cuidar de sus empleados además de capacitarlos y que tengan conocimiento en el manual de cargas pesadas, tomando las precauciones adecuadas para reducir al máximo los peligros o riesgos del trabajador. Según la

información arrojada por medio de la encuesta es que el 34% tiene una exposición a cargas pesadas alto, el 29% a exposición bajo, el 17% medio y medio alto y el 2% medio bajo.

Tabla 30.

Exposición a vibraciones producidas por herramientas, maquinas o vehículos.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	11	27%
MEDIO BAJO	2	5%
MEDIO	8	20%
MEDIO ALTO	10	24%
ALTO	10	24%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a vibraciones producidas por herramientas, maquinas o vehículos en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

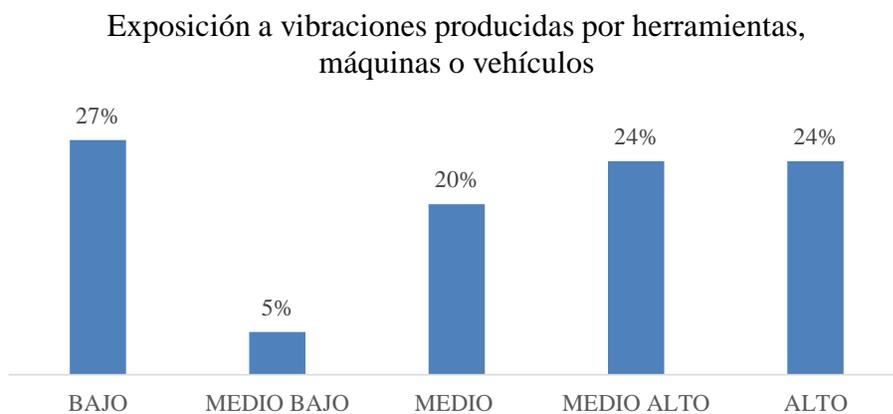


Figura 28. Exposición a vibraciones producidas por herramientas, máquinas o vehículos.

Los trabajos con máquinas vibratorias transmiten al cuerpo del trabajador movimientos que son capaces de producir un efecto nocivo o cualquier tipo de molestia, cuando el empleado esta varias horas en el mismo puesto de trabajo, por esto los gerentes deben optar medidas que ayuden a mejorar el estado físico de los empleados buscando diferentes alternativas en donde los empleados tengan pausas las cuales puedan reducir ciertos daños que son ocasionados por

realizar actividades repetitivas con máquinas o herramientas entre otras. De acuerdo las encuestas aplicadas a la empresa el 27% de los empleados están expuestos a vibraciones producidas por herramientas, máquinas o vehículos en un nivel bajo, el 24% alto y medio alto, el 20% medio y el 5% medio bajo.

Tabla 31.

Caídas que pueden producir lesiones graves.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	7	17%
MEDIO BAJO	2	5%
MEDIO	1	2%
MEDIO ALTO	8	20%
ALTO	23	56%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a caídas que pueden producir lesiones graves en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Exposición, caídas que pueden producir lesiones graves

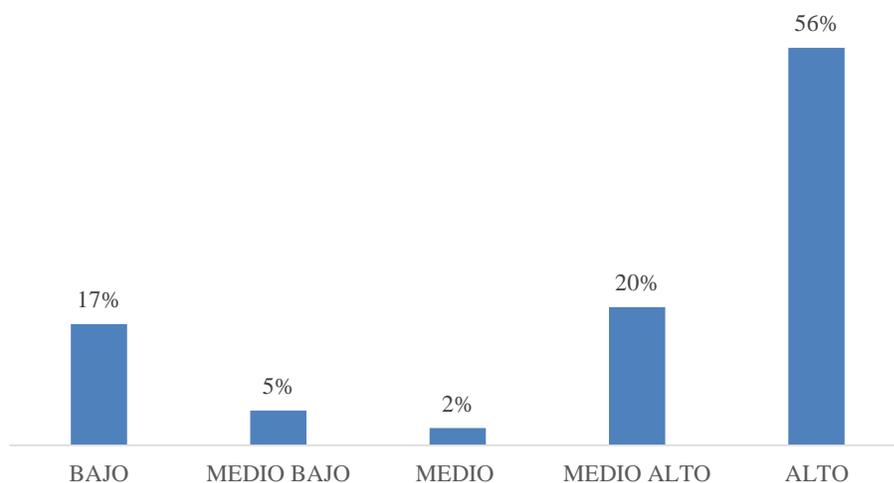


Figura 29. Exposición, caídas que pueden producir lesiones graves.

Los trabajadores están expuestos a riesgos que pueden afectar sus vidas, uno de ellos son las lesiones por caídas que se pueden producir algunas veces por descuido, otras veces por situaciones de las actividades que realizan los empleados. Los gerentes deben tener programas los cuales ayude a prevenir este tipo de accidentes o medidas preventivas tales como; mantener un nivel de orden y de limpieza, teniendo los pasillos y áreas libres de obstáculos, limpiar inmediatamente cualquier producto derramado por accidente, etc. Según los resultados de la encuesta el 56% de los empleados tiene exposición a caídas en nivel alto, el 20% medio alto, el 17% bajo, el 5% medio bajo y el 2% medio, la empresa debe tomar medidas para prevenir que sus empleados estén expuestos a caída graves.

Tabla 32.

Exposición aberturas, huecos, desniveles.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	10	24%
MEDIO BAJO	6	15%
MEDIO	5	12%
MEDIO ALTO	6	15%
ALTO	14	34%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a aberturas, huecos, desniveles en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Exposición, aberturas, huecos, desniveles

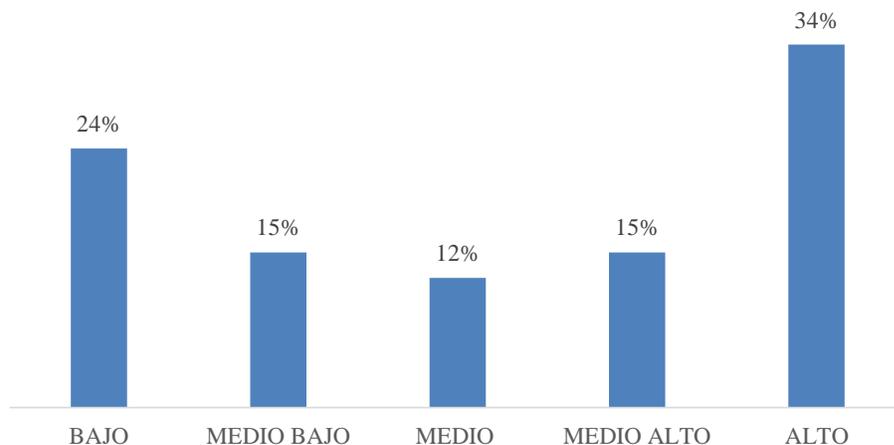


Figura 30. Exposición, aberturas, huecos, desniveles.

Es evidente que el riesgo de sufrir una caída, produce diferentes accidentes laborales, así que los gerentes deben repasar algunas normatividades de prevención para evitar caídas en los lugares de trabajo una de las prevenciones es proteger con barandillas o sistemas equivalentes todos los agujeros, aberturas o desniveles en donde se puedan evitar que los empleados tengan caídas por diferentes factores. Según la información suministrada, el 34% de los empleados tiene exposición alta a huecos, aberturas, desniveles, el 24% es bajo, el 15% medio alto y medio bajo y el 12% medio.

Tabla 33.

Superficies irregulares, inestables, deslizantes.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	9	22%
MEDIO BAJO	2	5%
MEDIO	0	0%
MEDIO ALTO	14	34%
ALTO	16	39%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la exposición de los trabajadores a superficies irregulares, inestables, deslizantes en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

Exposición, superficies irregulares, inestables, deslizantes

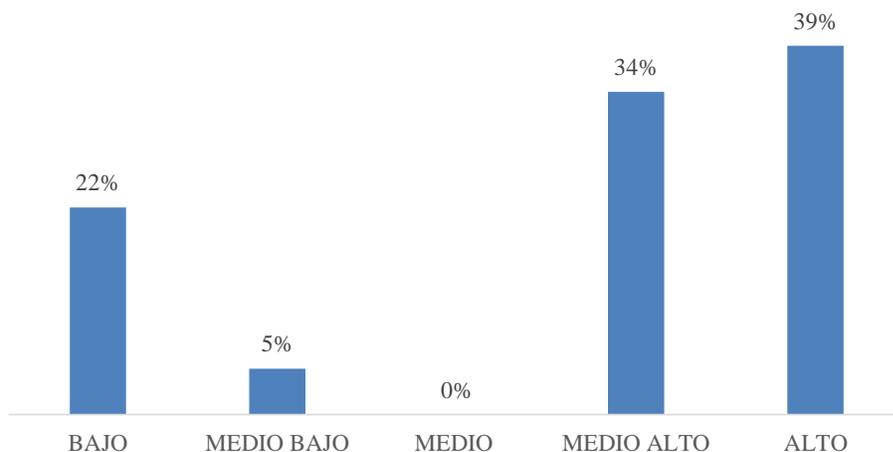


Figura 31. Exposición, superficies irregulares, inestables, deslizantes.

Algunos descuidos de los empleados o falta de señalización donde se pueda prevenir caídas, tropiezos o derrames de materiales, son las principales causas de accidentes en todos los sectores de actividad económicas, para los empleados que están en la sección operativa como en la sección administrativa, todo el personal debe estar atento si encuentra algún inconveniente en las superficies de trabajo y así mismo informar a sus superiores para que lo gerentes tomen medidas preventivas, como identificar las zonas de peligro, supervisión y verificación entre otras. Según la encuesta la información arroja que, el 39% presentan riesgos en superficies irregulares, inestables, deslizantes, en nivel alto, el 34% medio alto, el 22% bajo y el 5% medio bajo y el 0% medio.

Tabla 34.*Espacio insuficiente.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	13	32%
MEDIO BAJO	6	15%
MEDIO	6	14%
MEDIO ALTO	8	19%
ALTO	8	20%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre el espacio insuficiente en su lugar de trabajo en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

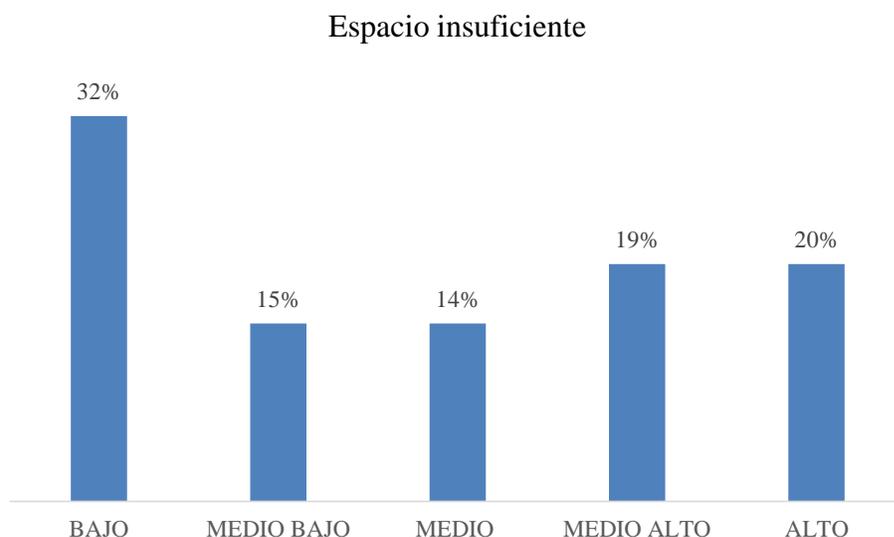


Figura 32. Espacio insuficiente.

Espacios confinados pueden percutir en el rendimiento de los empleados, además afecta su salud, ya que muchas veces los empleados realizan sus labores diarias en posiciones inadecuadas a causas de no tener suficiente espacio, por lo tanto, las empresas deben brindar a sus empleados espacios adecuados para que desarrollen sus actividades con total tranquilidad y así evitar afectaciones a su salud. De acuerdo con la información suministrada por los empleados, el 32% de los empleados calificó bajo, es decir, que no cuentan con el espacio adecuado o suficiente para el desarrollo de su trabajo, el 20% alto, 19% medio alto, 15% medio bajo, y un 14% medio,

la empresa debe tomar medidas para propiciar espacios suficientes a sus empleados para tener mejor rendimiento.

Tabla 35.

Iluminación inadecuada.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	14	33%
MEDIO BAJO	8	20%
MEDIO	4	10%
MEDIO ALTO	9	22%
ALTO	6	15%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre la iluminación inadecuada en su lugar de trabajo en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

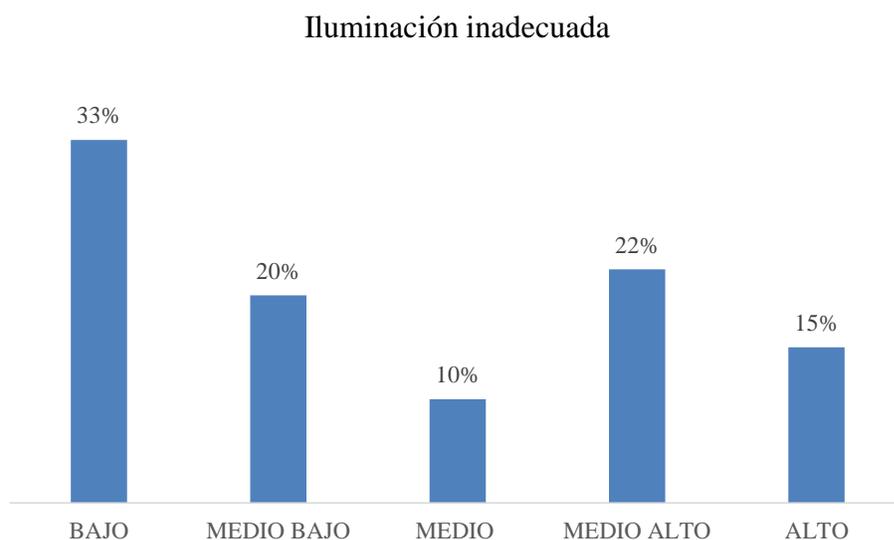


Figura 33. Iluminación inadecuada.

Una iluminación inadecuada origina fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés, etc. Un ambiente de trabajo con muchas luces no es suficiente para decir que se están haciendo las cosas perfectamente, si no que se tenga un estudio del lugar de trabajo y así poder iluminar bien los lugares que más lo necesiten. Según la información suministrada por los empleados el 33%

expresó que el nivel de iluminación es bajo, el 22% medio alto, el 20% medio bajo, el 15% alto y el 10% medio, la empresa debe tomar medidas y adecuar la entrada de luz la en los lugares de trabajo con el fin de prevenir daños a sus empleados.

Tabla 36.

Respira humo, gases o polvo.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	10	24%
MEDIO BAJO	1	2%
MEDIO	6	15%
MEDIO ALTO	11	27%
ALTO	13	32%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre el aire que respira los trabajadores en la empresa Ingeniería Eléctrica

William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

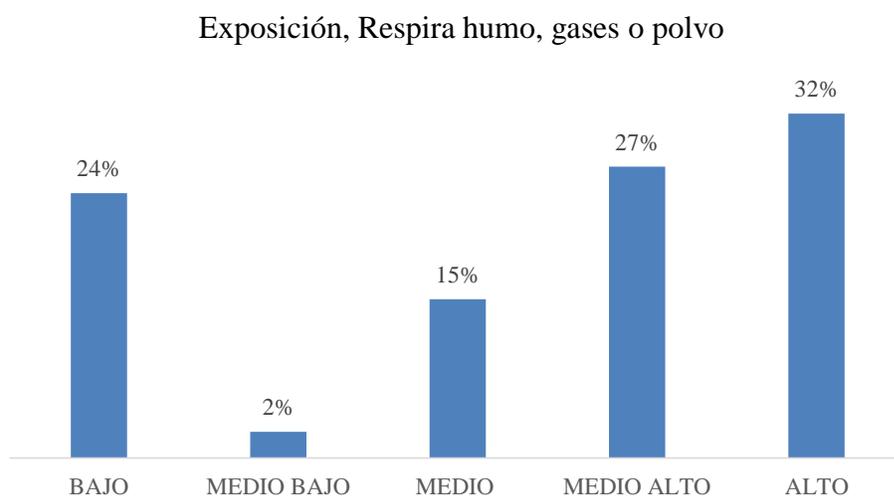


Figura 34. Exposición, Respira humo, gases o polvo.

Contar con espacios libres de humos, polvos o gases contaminantes es importante para las empresas, ya que proporcionar lugares de trabajo y espacios limpios de gases contaminantes entre otros, previene enfermedades respiratorias, enfermedades de la piel etc. Las empresas de hoy en día deben cumplir con unos lineamientos, lo cuales les permita identificar verificar y

controlar los lugares de trabajo de sus empleados y cuáles son las condiciones con respecto al aire que respiran. De acuerdo a la información suministrada por medio de la encuesta aplicada a los empleados, el 32% de los empleados respira humo, gases o polvo en un nivel alto, el 27% medio alto, el 24% bajo, el 15% medio y un 2% medio bajo, es de gran importancia que la empresa revise sus espacios y brinde un mejor ambiente libre de humos, gases o polvos a sus empleados y así evitar enfermedades graves.

Tabla 37.

Altos niveles de estrés.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	5	12%
MEDIO BAJO	5	12%
MEDIO	7	17%
MEDIO ALTO	11	27%
ALTO	13	32%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre los altos niveles de estrés que manejan los trabajadores en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

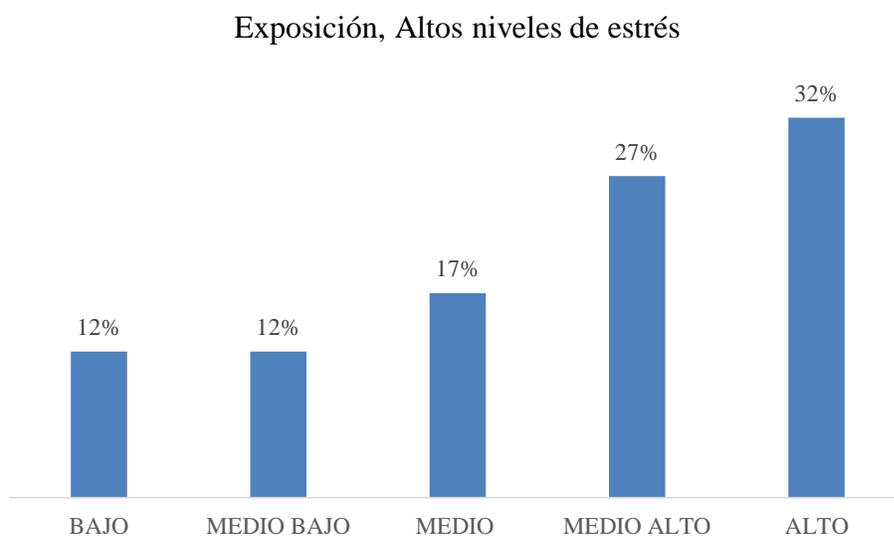


Figura 35. Exposición, Altos niveles de estrés.

Muchos especialistas consideran que el estrés es una enfermedad, en el caso de los trabajadores se conoce como estrés laboral, producido por acumulación excesiva de trabajo, maltrato por parte de superiores o condiciones inadecuadas de trabajo. Las empresas deben tener programas que ayuden disminuir el estrés laboral, muchas implementan actividades que poco a poco mitigan el estrés. Con los resultados obtenidos se puede expresar que, el 32% de los empleados manifiestan que su nivel de estrés es alto, el 27% medio alto, el 17% medio y un 12% es medio bajo y bajo. La empresa debe realizar más actividades con el fin de bajar los niveles de estrés que manejan sus empleados.

Examinando todos los resultados obtenidos desde las tablas 21 hasta la tabla 35 se puede expresar que los riesgos de los empleados de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome- Ocaña son muchos, por lo tanto, la empresa debe revisar todos los casos en donde esté en peligro la salud y seguridad de sus empleados, tomar las mejores decisiones en medidas de prevención que contribuyan a reducir aquellos aspectos negativos evidenciados en este trabajo. Se presentan aspectos favorables al respecto con la seguridad y salud en el trabajo, pero también algunos aspectos desfavorables con algunas actividades o funciones que dañan en algunos momentos la salud de los empleados, debido a que hay casos de exposición a temperaturas altas y bajas, hay presencia de humedad, riesgos o contactos eléctricos por ser su actividad principal, también hay presencia de daños biológicos, cargas pesadas, estrés, iluminación adecuada, entre otros, por lo tanto, esta empresa debe seguir en mejoramiento con cada uno de los aspectos anteriormente mencionados con el fin de proteger su mayor recurso que son sus empleados.

Tabla 38.*Permanecer de pie o sentado.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	2%
ALGUNAS VECES	4	10%
BASTANTE	3	7%
MUCHAS	16	39%
SIEMPRE	17	42%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores que su trabajo le exige permanecer de pie o sentado en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

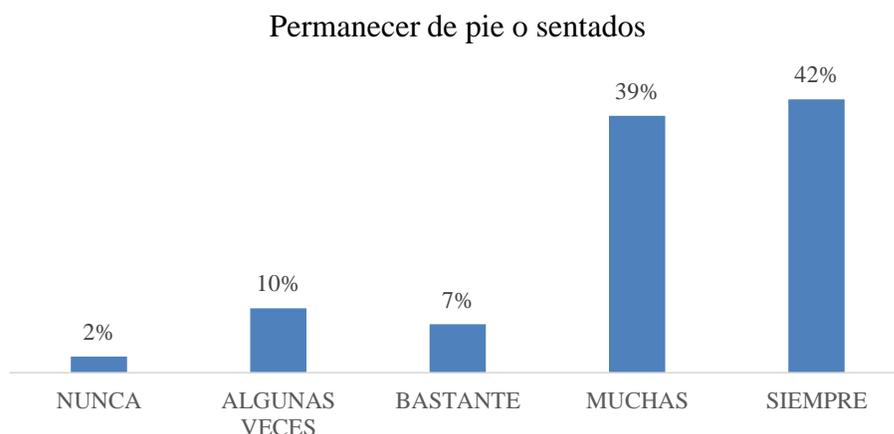


Figura 36. Permanecer de pie o sentados.

Las diferentes actividades laborales requeridas por una empresa, y que la realizan sus empleados exigen demasiado esfuerzo físico, tanto trabajar de pie o estar sentado, estar en cualquiera de las formas, trabajar de pie o sentado puede ocasionar daños a la salud como; dolor en varias partes del cuerpo, fatiga muscular, dolor de espalda, rigidez en cuello y hombros, entre otros problemas de salud. Es por esto que los gerentes deben velar por la salud de sus trabajadores diseñando estrategias que ayuden a que el empleado realice sus labores en posiciones adecuadas, tener espacio para realizar pausas y hacer ejercicios de poco tiempo que ayuden a mejorar su estado físico se sienta descansado y pueda seguir con sus labores sin ningún

problema. Según con la encuesta aplicada a los empleados, el 42% dice que siempre el trabajo les exige este tipo de postura, el 39 muchas veces, el 10 % algunas veces, el 7% bastantes veces y el 2% nunca. La empresa debe buscar opciones en donde los empleados puedan cambiar de posturas por algunos minutos con el propósito de ayudar con su salud cuando estén realizando sus labores diarias.

Tabla 39.

Realizar movimientos repetitivos.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	0	0%
ALGUNAS VECES	2	5%
BASTANTE	2	5%
MUCHAS	13	32%
SIEMPRE	24	58%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores que su trabajo le exige realizar movimientos repetitivos en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.



Figura 37. Realizar movimientos repetitivos.

Los movimientos repetitivos o movimientos continuos que realiza un trabajador, reúne acciones en todas las partes del cuerpo, provocando fatiga, sobrecarga, dolor, y en algunos casos lesión. Las empresas deben prevenir y cuidar la salud de los empleados, para esto debe tener un estudio de los puestos de trabajo, ayudando a mejorar la salud de sus empleados. De acuerdo con la información obtenida por medio de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome- Ocaña, el 58% de los empleados siempre realiza movimientos repetitivos en sus labores diarias, el 32% muchas veces, el 5% bastantes veces, algunas veces y el 0% nunca.

Tabla 40.

Realizar movimientos bruscos.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	8	20%
ALGUNAS VECES	10	24%
BASTANTE	5	12%
MUCHAS	14	34%
SIEMPRE	4	10%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores que su trabajo le exige realizar movimientos bruscos en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

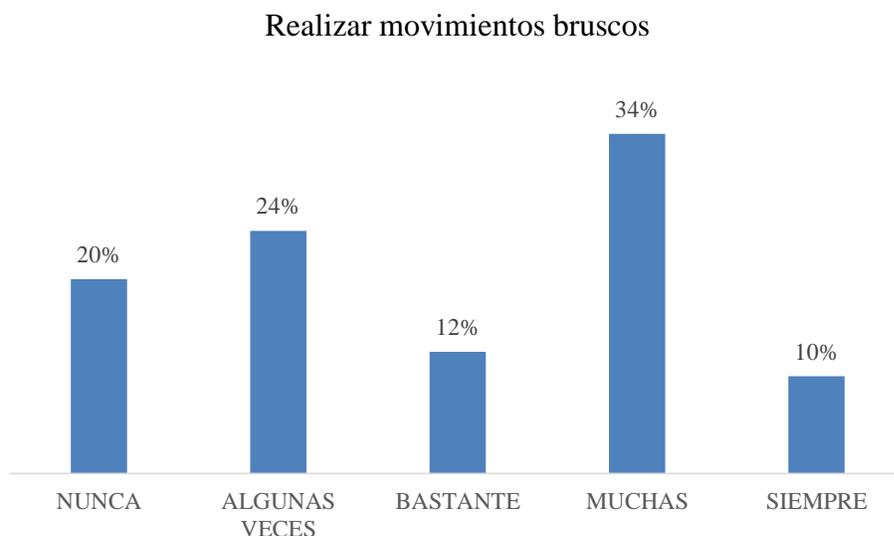


Figura 38. Realizar movimientos bruscos.

Los movimientos bruscos realizados por un trabajador son otra de las causas en la afectación de la salud de los empleados, por lo que deben estar capacitados y tener conocimiento de cuáles son las formas de levantar cargas pesadas o realizar actividades en las que les exige utilizar todo su cuerpo de una manera inadecuada. Según la información suministrada por medio de la encuesta aplicada a los empleados, el 34% de los empleados realizan muchas veces movimientos bruscos en su trabajo, el 24% algunas veces, el 20% nunca, el 12% bastantes veces y el 10% siempre.

Tabla 41.*Realizar grandes esfuerzos físicos.*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	6	15%
ALGUNAS VECES	8	20%
BASTANTE	6	15%
MUCHAS	10	23%
SIEMPRE	11	27%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores que su trabajo le exige realizar esfuerzos físicos en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

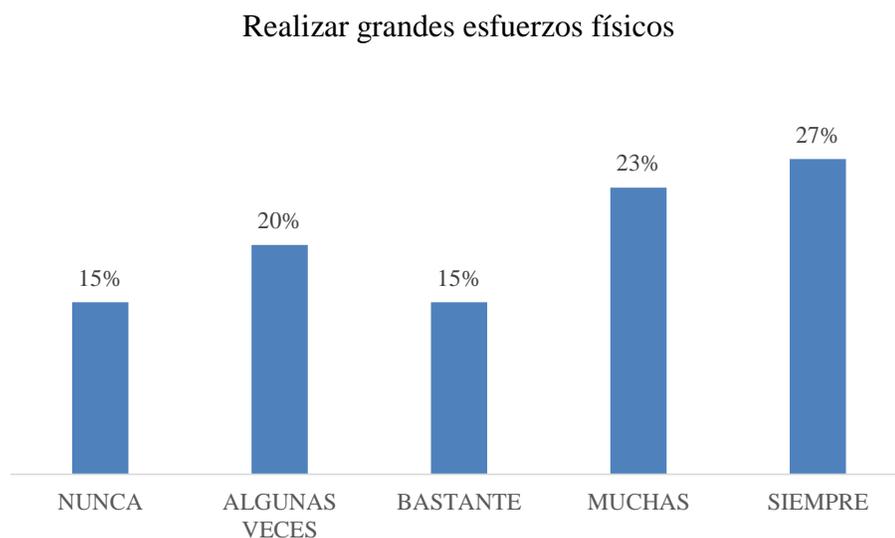


Figura 39. Realizar grandes esfuerzos físicos.

La carga física de trabajo se ve sujeta a la persona a lo largo de la jornada laboral, donde algunos trabajadores realizan actividades extenuantes las cuales algunas veces deben pasar horas y horas trabajando sin importar que su cuerpo les pide un descanso, sin pensar que se pueden

ocasionar daños a la salud. Las empresas deben tener un control de las actividades que realiza un empleado y cuál es su esfuerzo físico para determinar minutos en donde el empleado pueda tomar un descanso y así seguir con sus actividades. Con la información obtenida a través de la encuesta aplicada a los empleados, el 27% expresó que siempre realiza grandes esfuerzos físicos, el 23% que muchas veces, el 20% algunas veces y 15% que bastantes veces y nunca.

Tabla 42.

Tener una vida social satisfactoria.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	18	43%
ALGUNAS VECES	15	37%
BASTANTE	0	0%
MUCHAS	4	10%
SIEMPRE	4	10%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome que su trabajo le impide tener una vida social satisfactoria y relajada. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

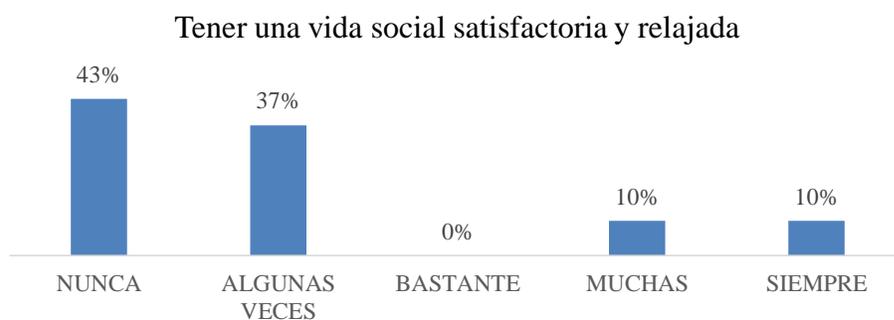


Figura 40. Tener una vida social satisfactoria y relajada.

Para las personas tener una vida social satisfactoria es muy importante ya que quieren estar activos, tener amigos, salir a disfrutar de momentos especiales entre otros aspectos, las personas que no se sienten bien con su vida social, tiende a estar deprimidos desmotivado y muchas veces

esto afecta su estado en el trabajo, teniendo un rendimiento regular y a veces malo y no entienden que sucede con ellos. De acuerdo con los datos arrojados a través de la encuesta aplicada a los empleados es que, el 43% de los empleados expresó que su trabajo nunca les impide tener una vida social satisfactoria, el 37% algunas veces, el 10% que siempre, muchas veces y el 0% bastante.

Tabla 43.

Cumplir con sus obligaciones familiares.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	16	39%
ALGUNAS VECES	10	24%
BASTANTE	6	15%
MUCHAS	5	12%
SIEMPRE	4	10%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome que su trabajo le impide cumplir con sus obligaciones familiares. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

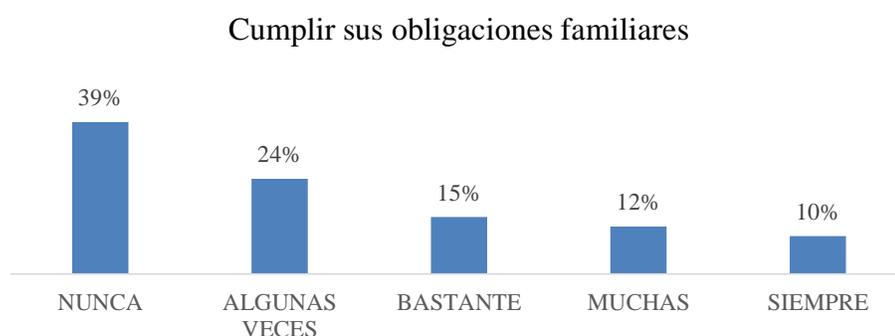


Figura 41. Cumplir sus obligaciones familiares.

Las personas buscan tener un buen trabajo y estabilidad laboral, con el propósito de brindarle a sus familias, calidad de vida, educación, salud, recreación, alimentación, es necesario reconocer que todo esto se puede obtener cuando se tiene un trabajo estable y contemplar

salarios dignos para cumplir con los compromisos que se tienen. Según la información suministrada por los empleados de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome-Ocaña se expresa que, el 39% de los empleados dice que su trabajo nunca les ha impedido incumplir con sus obligaciones familiares, el 24% algunas veces, el 15% bastantes veces, el 12% muchas veces, y el 10% siempre.

Tabla 44.

Cumplir sus metas profesionales.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	13	31%
ALGUNAS VECES	11	27%
BASTANTE	7	17%
MUCHAS	6	15%
SIEMPRE	4	10%
TOTAL	41	100%

Nota. La tabla presenta datos obtenidos sobre los trabajadores de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome, que su trabajo le impide cumplir sus metas profesionales. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

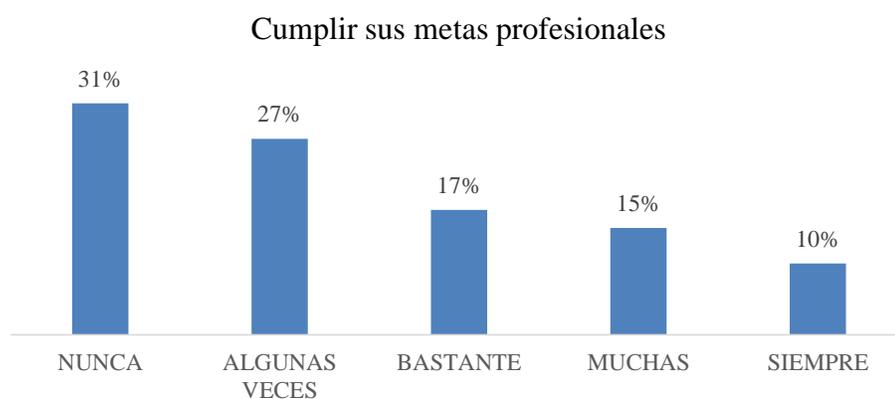


Figura 42. Cumplir sus metas profesionales.

Cumplir las metas propuestas siempre es el deseo de todas las personas, en casos de los empleados cumplir metas profesionales en algunas veces es complicado, pero siempre se esfuerzan por lograrlo y tiene el anhelo que la empresa les brinde oportunidades para estudiar

una carrera profesional, estar en constante capacitaciones las cuales les ayude a obtener el puesto de trabajo deseado, teniendo ascensos dentro la organización. De acuerdo con la información obtenida por los empleados encuestados, el 31% expresa que su trabajo nunca les ha impedido cumplir con sus metas profesionales, el 27% algunas veces, el 17% bastantes veces, el 15% muchas veces y el 10% siempre.

Las empresas de hoy en día deben estar al cuidado de sus empleados esto es porque ellos son importantes para el funcionamiento de las mismas, estar haciendo controles periódicamente para estar al tanto de las situaciones y afectaciones que presentes sus empleados y buscar las mejores estrategias para solucionar los diferentes problemas presentados. Con la opinión e información brindada por los empleados de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome- Ocaña desde la tabla 36 hasta la 42, se puede notar algunas dificultades, las cuales se deben analizar para dar solución a ciertos inconvenientes presentando dentro de la organización, ya que algunas funciones están afectadas la salud de los empleados, funciones en los cuales tienen que estar sentado o en pie, realizar movimientos repetitivos, bruscos, cargas pesadas etc.

Capítulo 5. Conclusiones

Con la investigación desarrollada en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome-Ocaña, se determinó el nivel de cumplimiento del programa del sistema de seguridad y salud, a través de encuestas que fueron aplicadas a sus empleados donde se constató que la empresa realiza los diferentes programas de capacitaciones, prevención y de difusión, con el propósito de que sus empleados tengan conocimiento de cómo deben actuar ante posibles peligros presentados en sus actividades laborales y puedan ser mitigados por los jefes de área, pero también se puede observar que la empresa muestra algunas falencia en el manejo y uso del sistema del programa de seguridad y salud en el trabajo que deben ser evaluados, estudiados y analizados para así buscar estrategias que ayuden a dar solución a la aplicación del mismo.

Las buenas prácticas que realiza la empresa ayudan a tener un excelente desarrollo del capital humano ya que ayudan a transformar la vida de todos sus empleados. Las actividades que la empresa realizan son importantes, ya que permite que sus empleados sean más productivos, ya se sientan en total armonía con las funciones desarrolladas por ellos, contando con espacios en donde pueden fortalecer sus vínculos de compañerismos, sus habilidades, destrezas, se sientan motivados y que ellos son un gran apoyo para que la empresa cumpla con sus objetivos, con la información brindada por los empleados se puede decir que son muy pocas las actividades que la empresa realiza, por lo que debe implementar e invertir en tener más espacios para que sus empleados aporten sus opiniones de actividades que quieran realizar.

El conocimiento del programa por los empleados de la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome es buena, los empleados la conocen, siempre están en capacitaciones, y asisten a las charlas brindadas por la empresa ya que sienten que es su deber con la empresa y con ellos mismos.

Capítulo 6. Recomendaciones

La Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome-Ocaña, es una empresa del sector eléctrico, dedicada principalmente a la construcción, montaje, remodelación, mantenimiento y poda de redes eléctricas de baja y media tensión, entre otros servicios referentes a este sector, por lo que es una empresa en mejoramiento continuo para ser competitivos, teniendo muy presentes los valores corporativos y las políticas de calidad, seguridad en el trabajo y ambiente.

Analizando los resultados obtenidos por los empleados a través de las encuestas aplicadas, se recomienda que se debe dar a conocer la respectiva información a todos los empleados de las charlas y las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, ya que algunos de sus empleados mencionaron que no siempre asisten por que no son informados, también tener un control de todas las entregas de los equipos de trabajo, como los elementos de protección personal (EPP) ya que estos ayudan a prevenir afectaciones a la salud de los empleados y que ellos realicen sus actividades con protección contando con herramientas de calidad.

Realizar con mayor frecuencia pausas activas y actividades en donde los empleados hagan un pequeño receso, puedan sentirse relajados, mejorando su estado físico y mental.

De igual manera se recomienda implementar más actividades que fomenten mayores espacios para mejorar las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, actividades no solo de recreación si no también, actividades con especialistas en donde les ayude a eliminar ciertos hábitos que estén afectando directamente su salud como el consumo de bebidas y el consumo de tabaco entre otros que causen daños a la salud.

Y por último motivar más a sus empleados ya sea con reconocimientos laborales, para ayudar a sus procesos educativos, situación que redundará en una ventaja competitiva para la empresa objeto d estudio.

Referencias

- Arias, W. (2012). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 45-52.
- Compañía de Seguros POSITIVA. (2018). *POSITIVA* . Obtenido de POSITIVA:
<https://positivaeduca.positiva.gov.co/cdPositiva/web/web/pdf/BENEFICIOS.pdf>
- Concepto definicion . (s.f.). *concepto definicion.de*. Obtenido de concepto definicion.de:
concepto definicion.de/salud/
- Consejo Colombiano de Seguridad*. (2014).
- Dinero. (15 de Febrero de 2018). *Dinero*. Recuperado el 21 de Mayo de 2018, de
<https://www.dinero.com/edicion-impresapais/articulo/accidentes-y-enfermedades-laborales-en-2017/255313>
- Fernandez, W. (2014). *IMPORTANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN UNA ORGANIZACIÓN*. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12671/1/Fernandez.pdf>
- Hernandez Mangones, G. (2006). *Diccionario de Economía*. Universidad Cooperativa de Colombia .
- Hernández, H., Ferreira, J., & Muñoz, D. (2016). MIEMBROS DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL CONTEXTO EMPRESARIA – UNIVERSITARIO. *Jurídicas CUC*, 91-108.
- Herrera Herrera, & R. P. (2009). *Sistema de Información Científica Redalyc*. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios :
<http://www.redalyc.org/pdf/3374/337428493003.pdf>

Histórica, Antecedentes y Evolución. (S.F). *Antecedentes y evolución históricos*. Obtenido de Antecedentes y evolución históricos:

<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd53/plan/cap1.pdf>

Institut national de santé publique Quebec, INSPQ. (2018). *Institut national de santé publique Quebec, INSPQ*. Obtenido de Institut national de santé publique Quebec, INSPQ: “La seguridad es 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”.

ISOToolsEXCELLENCE. (4 de Agosto de 2016). *ISOToolsEXCELLENCE*. Obtenido de ISOToolsEXCELLENCE: <https://www.isotools.com.co/normativa-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>

Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (2 de Diciembre de 2010).

Universidad Javeriana. Obtenido de

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

Ministerio de la protección Social. (2003). *Plan Nacional de Salud Ocupacional*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/PLAN%20NACIONAL%20DE%20SALUD%20OCUPACIONAL%202003-2007.pdf>

Ministerio de Trabajo. (07 de 2014). *MINTRABAJO*. Recuperado el 25 de 05 de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Molano, J., & Arévalo, N. (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*, 21-31.

Organización Internacional de Empleadores OIE. (2018). *Organización Internacional de Empleadores OIE*. Obtenido de Organización Internacional de Empleadores OIE: <http://www.ioe-emp.org/es/politicas/salud-y-seguridad-en-el-trabajo/>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (26 de abril de 2013). *OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales*. Obtenido de OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang-es/index.htm

Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2016). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 155-176.

prevencion wordpress. (14 de diciembre de 2007). *prevencion wordpress*. Obtenido de prevencion wordpress: <https://prevencion.wordpress.com/2007/12/14/teoria-de-las-causas-de-los-accidentes/>

Quecedo Lecanda, R., & Castaño Garrido, C. (2015). *Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea*. Obtenido de Introducción a la Tecnología de Investigación Cualitativa: <http://www.redalyc.org/html/175/17501402/>

Quirónprevención. (2018). *Quirónprevención*. Obtenido de Quirónprevención: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/prevencion-riesgos-laborales-prl>

Ramírez Álvarez, F. (2018). *SURA*. Obtenido de SURA:

<https://www.arlsura.com/index.php/centro-de-legislacion-sp-26862/161-sectorsalud/sector-salud-/946-prevencion-y-manejo-de-los-accidentes-biologicos>

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>

ROJAS, R., Y. L., VELANDIA, M., & J. H. (septiembre-diciembre de 2012). *Sistema de información Científica Redalyc*. Obtenido de Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo - Hombre Maquina:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=47826850002>

SEGURODE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A. (2018). *SEGURODE*

RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A. Obtenido de SEGURODE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A: www.arlsura.com/index.php/glosario-arl

Significados. (2018). *Significados*. Obtenido de Significados:

<https://www.significados.com/relaciones-humanas/>

Apéndice

Apéndice A. Modelo encuesta.

**EVALUACIÓN DE LA GESTION
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA INGENIERÍA
ELÉCTRICA WILLIAM REYES JÁCOME 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 Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome de Ocaña Norte de Santander?

Sí _____ No _____

2. ¿Conoce usted los enfoques de los programas de gestión de seguridad y salud en la empresa Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome de Ocaña Norte de Santander?

Tipos de programas (enfoques)	Sí	No
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 Ingeniería Eléctrica William Reyes Jácome de Ocaña Norte de Santander? Siendo 1 muy malo, 2 malo, 3 regular, 4 bueno, 5 excelente *Marque con una X*

1 muy malo	2 malo	3 regular	4 bueno	5 excelente

1. Acciones realizadas por la organización					
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	1	2	3	4	5
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						
Relacionar otras actividades que realiza la organización diferentes a las acá expuestas:						
Percepción e impacto del SGSST en la calidad de vida de los trabajadores					Si	No
¿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?						

2. Riesgos laborales					
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.	1	2	3	4	5
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)

		LISTA DE CHEQUEO PARA LA DOCUMENTACIÓN DEL SG-SST BAJO EL DECRETO 1072					
El objeto de la presente lista de chequeo es recolectar información indispensable que permita determinar e nivel de implementación del SG-SST EN la empresa frente a los requisitos establecidos por el Decreto 1072 de 2015, de obligatorio cumplimiento para todas las empresas sin importar el número de trabajadores o sus características.							
Empresa	Elabora		Fecha			Observaciones y oportunidades de mejora	
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	C	CP	NC	
REQUERIMIENTO DEL DECRETO 1072	Cumplimiento general del decreto 1072 hacia la implementación del SG-SST orientando en las directrices de obligatorio cumplimiento	1	Documento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este es opcional y se recomienda para la administración organizada del SG-SST				
	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST define que deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Parágrafo 2 define que la evaluación inicial debe estar documentada	2	Procedimiento de autoevaluación al SG-SST				
	Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST está basada en la evaluación inicial	3	Formato de evaluación del SG-SST				
	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros. Evaluación y Valoración de los Riesgos indica que se debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo. También define la actualización anual y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa	4	Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (actualización periódica o frente eventos)				
		5	Matriz de peligros y riesgos				
	Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Incluye la evaluación de las estadísticas de AT EL y en el Parágrafo 1 que todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de estas los dos (2) últimos años en la empresa como línea base	6	Formato de registro estadístico Accidente de trabajo, Enfermedad laboral y ausentismo				
	Artículo 31. Revisión por la alta dirección. Incluye tanto estadísticas de AT EL como de ausentismo						
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación que incluye la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa	7	Formato de matriz legal				
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de los objetivos del SG-SST	8	Formato de seguimiento a objetivos e indicadores (estructura, proceso, resultado)				
	Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST establece la necesidad de definir objetivos medibles y cuantificables al igual que indicadores						
	Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece sus características						
	Artículos 2.2.4.6.22 y 2.2.4.6.31 definen el seguimiento a los resultados de los indicadores						
	Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece sus características	9	Formato de ficha técnica de indicadores				
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de la política del SG-SST	10	Política de Seguridad y Salud en el trabajo				
	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define dentro de las mismas en el ítem 8 la necesidad de un plan anual coherente para cada uno de los objetivos del SG-SST con metas, responsables, recursos y cronograma y es parte de la documentación (firmado por empleador y responsable del SG-SST	11	Plan de trabajo del SG-SST				
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores refiere la definición de recursos financieros, técnicos, físicos y de personal (humanos). Se debe tener medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos dentro de los indicadores de estructura y su relación con los resultados obtenidos y las necesidades del SG-SST	12	Formato de asignación de presupuesto y recursos					
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en el ítem 2 la asignación, comunicación y documentación de responsabilidades asignadas en SST para implementación y mejoramiento continuo a todos los niveles.	13	Formatos de asignación de responsabilidades en el SG-SST					
Artículo 2.2.4.6.10 define las responsabilidades de los trabajadores							
Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores de estructura							
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos a presentar en los procesos de seguimiento el informe diagnóstico de condiciones de salud de la empresa.	14	Informe diagnóstico condiciones de Salud / profesiograma y exámenes periódicos					
Artículo 2.2.4.6.12. Como parte del proceso de control documental el parágrafo 3 establece que "se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente" lo que establece la necesidad de consentimiento informado para exámenes ocupacionales y para efectos de manejo de historia clínica sobretodo si hay médico en la empresa							
	15	Formato de consentimiento de custodia y reserva de Historia Clínica					

Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece que el empleador debe identificar todas las amenazas que puedan afectar a la empresa y establecer su vulnerabilidad frente a estas Igualmente establece que debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	16	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias				
	17	Formato de análisis vulnerabilidad				
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 5 que dentro del plan de emergencias se debe diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias	18	Procedimiento(s) Operativo(s) Normalizado(s) PON				
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 10 que se deben realizar simulacros como mínimo una (1) vez a.1 año con la participación de todos los trabajadores	19	Procedimiento para simulacros de emergencia				
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece dentro de los requisitos Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud y de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica				
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye en el párrafo 3 la obligación de implementar programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control	21	Formatos asociados con los P Vigilancia epidemiológica incluida la evaluación puestos de trabajo				
Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de Aplicación define cobertura del SG-SST sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión e igualmente proveedores Artículo 2.2.4.6.28. Contratación, define que El empleador debe adoptar disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas	22	Procedimiento de Gestión de contratistas				
Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua. Establece que el empleador debe identificar oportunidades de mejora a partir de Los resultados de los programas de promoción y prevención	23	Programas de promoción y prevención				
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. 4. Controles Administrativos: establece la necesidad de permisos de trabajo	24	Formato de permiso de trabajo				
Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.	25	Formato de Registro trabajadores actividades alto riesgo (Decreto 2090 2003)				
Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores define que el empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo según las características de la empresa y los riesgos Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores, establece su participación en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST . Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación con registros de las actividades de capacitación	26	Programa de capacitación e inducción				
Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST. Parágrafo 2 especifica inducción a todo trabajador nuevo Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación incluida inducción y reinducción con registros de las actividades	27	Matriz capacitación por cargo / trabajador				
Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST. Parágrafo 2 especifica inducción a todo trabajador nuevo Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el programa de capacitación incluida inducción y reinducción con registros de las actividades	28	Formato de inducción				
Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG SST incluye los resultados de los programas de rehabilitación al igual que en el Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección	29	Programa de rehabilitación				
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Define en el Parágrafo 2, que se debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	30	Programa de mantenimiento				

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	31	Procedimiento Fichas técnicas.				
	32	Formato de registro de entrega de documentos de seguridad				
Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. se debe implementar un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos y externos Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos define en el párrafo 2 que debe ser documentada y actualizada cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST incluye en la identificación de peligros contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias	33	Procedimiento de gestión del cambio (interno/externo)				
Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. se establece un procedimiento para garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST	34	Procedimiento de adquisiciones				
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Incluye Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	35	Formato de Convocatoria, elección y conformación COPASST				
Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores indica que se debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST incluye la evaluación de la participación de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. en esta se debe determinar si promueve la participación de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST en el Párrafo 3. define que se debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores	36	Procedimiento para la participación de los trabajadores				
	37	Formato de auto reporte condiciones de trabajo y de salud				
Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST dentro de los temas incluye el mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos de todo lo concerniente al SG-SST	38	Plan / mecanismos y canales de comunicación del SG-SST y de los temas relacionados				
Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Incluye actas de sus reuniones de copasst	39	Formato de acta de reunión				
Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos. Especifica que el empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada y por los tiempos determinados	40	Procedimiento de retención, archivo y conservación de documentos				
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece las evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso incluye la ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas Y de mejora Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye la evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora	41	Formato seguimiento plan de acción control riesgos prioritarios / oportunidades de mejora / NC.				
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye los equipos y elementos de protección personal que cumplen con las disposiciones legales vigentes y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.	42	Programa de Elementos de Protección Personal (EPP)				
	43	Matriz de EPP				
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.	44	Formato de registro entrega equipos y EPP				
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control en Controles Administrativos diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones en Condiciones y medio ambiente de trabajo incluye procedimientos para la utilización de los agentes químicos, físicos y biológicos Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	45	Procedimiento para la implementación de Protocolos seguridad (Procedimientos e instructivos internos de seguridad)				
	46	Formato de análisis de trabajo seguro				

	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente	47	Procedimiento de Investigación incidentes y Accidentes de trabajo y enfermedad laboral (ATEL)					
	Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST evalúan el cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo	48	Formato de Investigación incidentes y ATEL					
	Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del SG-SST incluye el desarrollo de un programa de auditoría para verificar su cumplimiento	49	Procedimiento de auditoría					
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye los formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas	50	Procedimiento para inspecciones					
	Artículo 2.2.4.6.2. Inspecciones define en condiciones y medio ambiente de trabajo los elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.	51	Inspecciones a instalaciones / máquinas y equipos					
	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, en el párrafo 2 se establece que cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.	52	Formato de Inventario de químicos y agentes (Cancerígenos)					
	Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua Proceso recurrente de optimización del SG-SST para lograr mejoras en su desempeño. La alta dirección debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para implementar oportunidades de mejora de las distintas fuentes definidas	53	Procedimiento de mejora continua					
	Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	54	Formato de acciones de mejora, preventivas, correctivas y NO conformidad					
	Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas, se establece la necesidad de definir e implementar las acciones preventivas y correctivas necesarias.							
	Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección establece la necesidad de adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST por parte de la gerencia	55	Procedimiento para la revisión por la alta dirección					
	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores define en su ítem 3 la rendición documentada de cuentas en el SG-SST a través de medios escritos, electrónicos o verbales anualmente	56	Formato de informe rendición de cuentas / Desempeño anuales					
	OTROS REQUERIMIENTOS	Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa	57	Reglamento de Seguridad e Higiene industrial				
Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores: establece que deben cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa		58	Reglamento interno de trabajo					
Ley 1010 "Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".		59	Comité de convivencia					
		Subtotales	0	0				
			0	0				
		Estado de la documentación del SG-SST frente al decreto 1072 de						
		%	0					
		Total requisitos						
		% implementación						