

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(115)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	MARÍA ALEJANDRA MÁRQUEZ NUMA		
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
DIRECTOR	JOSE GREGORIO ARÉVALO ASCANIO		
TÍTULO DE LA TESIS	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA ASUCAP TV SAN JORGE DE OCAÑA		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTA LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA ASUCAP TV SAN JORGE, APOYADO EN LA DETERMINACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO, EN 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.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 115	PLANOS:	ILUSTRACIONES: 44	CD-ROM: 1

**EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EN LA EMPRESA ASUCAP TV SAN JORGE**

AUTOR(A):

MARÍA ALEJANDRA MÁRQUEZ NUMA

Trabajo de grado para optar al título de Administradora de Empresas

DIRECTOR(A):

Msc. JOSE GREGORIO AREVALO ASCANIO

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

Dedico este proyecto a mis padres, hermanas, mi hermosa Sobrina Mariana y mi novio por todo su apoyo y confianza en este camino, por enseñarme que los sueños para alcanzarlos debo lucharlos día a día con perseverancia.

Agradecimientos

Agradezco primero a Dios por guiarme siempre y regalarme la sabiduría y fuerza para culminar esta etapa de mi vida, a mis padres Alfredo y Marina por ser mi pilar fundamental y motivación sin ellos nada de esto sería posible, a mis hermanas por todo su apoyo en este largo trayecto, a mi sobrina Mariana por ser ese motor que día a día me inspiraba a alcanzar este gran sueño, a mi novio Juan Carlos por estar a mi lado siempre, por sus consejos y guiarme para poder culminar mi carrera profesional, y por ultimo a toda mi familia y amigos que siempre estuvieron a mi lado dejando ese granito de arena y palabra de aliento para llegar a mi meta.

Índice

Introducción	xv
Capítulo 1. Evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa	
Asucap Tv San Jorge.	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	6
1.5.1 Operativa.	6
1.5.2 Conceptual.....	6
1.5.3 Geográfica.	6
1.5.4 Temporal.	7
Capítulo 2. Marco Referencial.....	8
2.1 Marco Histórico	8
2.1.1 La Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel internacional.....	8
2.1.2 La Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional.....	10
2.1.3 La Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel Local.	13
2.2 Marco Contextual	14
2.3 Marco conceptual.....	17
2.4 Marco teórico.....	19
2.4.1 La Teoría del dominó.	19
2.4.2 Teoría de la causalidad múltiple.....	20
2.4.3 La Teoría de la Casualidad Pura.....	20

2.4.4 Teoría de la Probabilidad Sesgada.	20
2.4.5 Teoría de la Propensión al Accidente.	20
2.4.6 Teoría de la Transferencia de Energía.	21
2.4.7 Teoría Subjetiva y Objetiva.	21
2.5 Marco Legal.	23
2.5.1 Constitución política Colombiana.	23
2.5.2 Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.	24
2.5.3 Ley 100 del 1993.	26
2.5.4 Decreto 1072 de 2015.	27
2.5.5 Ley 1562 de 2012.	27
Capítulo 3. Diseño Metodológico	29
3.1 Tipo de investigación.	29
3.2 Población de estudio.	29
3.3 Diseño Muestral.	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.	30
3.5 Procesamiento y análisis de la información.	30
Capítulo 4. Presentación de resultados.	31
4.1 Determinación del grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Asucap TV San Jorge.	31
4.2 Identificación de las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollada al interior de la Empresa Asucap TV San Jorge.	46
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.	47
Capítulo 5. Conclusiones	82
Capítulo 6. Recomendaciones	84
Referencias	85

Lista de tablas

Tabla 1. Socialización de los riesgos a los cuales está expuesto y medidas de prevención.	31
Tabla 2. Entrega de elementos de protección personal.....	32
Tabla 3. Socialización de planes de planes de evacuación, señalización y respuestas ante emergencias.....	33
Tabla 4. Exámenes médicos de integro, periódicos y de retiro	35
Tabla 5. Pausas activas y actividades recreacionales.....	36
Tabla 6. Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo	37
Tabla 7. Capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo	38
Tabla 8. Entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades	39
Tabla 9. Socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación.....	40
Tabla 10. Socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo.....	42
Tabla 11. Sistema de recompensas por la labor desempeñada.	43
Tabla 12. Implementación semestral del sistema de seguridad y salud en el trabajo	45
Tabla 13. Capacitaciones realizadas en el interior de la empresa.....	46
Tabla 14. Conocimiento del programa de gestión de seguridad y salud en la Empresa Asucap TV San Jorge.....	48
Tabla 15. Conocimiento del enfoque de promoción y prevención.	49
Tabla 16. Conocimiento del enfoque de higiene y seguridad industrial.....	50
Tabla 17. Percepción sobre la seguridad y salud	51
Tabla 18. El trabajo afecta negativamente su salud.	52

Tabla 19. El trabajo ha cambiado su estado de ánimo y no puede llegar a la casa y desconectarse de las actividades laborales.	53
Tabla 20. Consulta al médico enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo.	54
Tabla 21. La organización realiza las actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud	55
Tabla 22. La organización en los últimos dos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SG-SST.....	56
Tabla 23. Temperaturas altas o bajas.....	57
Tabla 24. Humedad excesiva.....	58
Tabla 25. Contactos eléctricos.....	59
Tabla 26. Picadura de insectos, mordedura de animales.....	60
Tabla 27. Objetos que pueden transmitir infecciones (agujas, fluidos, material de laboratorio) .	61
Tabla 28. Maquinaria o piezas que pueden generar lesiones.....	62
Tabla 29. Cargas pesadas.....	63
Tabla 30. Vibración producida por herramientas, maquinas o vehículos.....	64
Tabla 31. Caídas que pueden producir lesiones graves.....	65
Tabla 32. Aberturas, huecos desniveles.....	66
Tabla 33. Superficies irregulares, inestables, deslizantes.....	67
Tabla 34 Espacios Insuficientes.....	69
Tabla 35. Iluminación inadecuada.....	70
Tabla 36. Respira humo, gases o polvo.....	71
Tabla 37. Altos niveles de estrés.....	72

Tabla 38. Permanecer de pie o sentado.....	73
Tabla 39. Realizar movimientos repetitivos.	74
Tabla 40. Realizar movimientos bruscos.	75
Tabla 41. Realiza grandes esfuerzos físicos.	76
Tabla 42. Tener una vida social satisfactoria y relajada.	77
Tabla 43. Cumplir con sus obligaciones familiares.	78
Tabla 44. Cumplir con sus metas profesionales.....	79
Tabla 45. Asiste a capacitaciones o charlas informativas de seguridad y salud en el trabajo.	80

Lista de figuras

Figura 1. Socialización de los riesgos a los cuales está expuesto y medidas de prevención	31
Figura 2. Entrega de elementos de protección personal.	32
Figura 3. Socialización de planes de planes de evacuación, señalización y respuestas ante emergencias.....	34
Figura 4. Exámenes médicos de integro, periódicos y de retiro.	35
Figura 5. Pausas activas y actividades recreacionales.	36
Figura 6. Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo.	37
Figura 7. Capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.	38
Figura 8. Entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades.	39
Figura 9. Socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación.....	41
Figura 10. Socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo.....	42
Figura 11. Sistema de recompensas por la labor desempeñada	43
Figura 12. Implementación de la gestión. Fuente. Jefe de personal de la empresa Asucap TV San Jorge.....	45
Figura 13. Conocimiento del programa de gestión de seguridad y salud en la Empresa Asucap TV San Jorge.....	48
Figura 14. Conocimiento del enfoque de promoción y prevención.....	49
Figura 15. Conocimiento del enfoque de higiene y seguridad industrial.	50
Figura 16. Percepción sobre la seguridad y salud.....	51
Figura 17. El trabajo afecta negativamente su salud.....	52

Figura 18. El trabajo ha cambiado su estado de ánimo y no puede llegar a la casa y desconectarse de las actividades laborales.	53
Figura 19. Consulta al médico enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo.	54
Figura 20. La organización realiza las actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud.	55
Figura 21. La organización en los últimos dos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SG-SST.	56
Figura 22. Temperaturas altas o bajas.	57
Figura 23. Humedad excesiva.	58
Figura 24. Contactos eléctricos.	59
Figura 25. Picadura de insectos, mordedura de animales.	60
Figura 26. Objetos que pueden transmitir infecciones (agujas, fluidos, material de laboratorio).	61
Figura 27. Maquinaria o piezas que pueden generar lesiones.	62
Figura 28. Cargas pesadas.	63
Figura 29. Vibración producida por herramientas, maquinas o vehículos.	64
Figura 30. Caídas que pueden producir lesiones graves.	65
Figura 31. Aberturas, huecos desniveles.	67
Figura 32. Superficies irregulares, inestables, deslizantes.	68
Figura 33. Espacios insuficientes.	69
Figura 34. Iluminación inadecuada.	70
Figura 35. Respira humo, gases o polvo.	71
Figura 36. Altos niveles de estrés.	72

Figura 37. Permanecer de pie o sentado.	73
Figura 38. Realizar movimientos repetitivos.	74
Figura 39. Realizar movimientos bruscos.	75
Figura 40. Realiza grandes esfuerzos físicos.	76
Figura 41. Tener una vida social satisfactoria y relajada.	77
Figura 42. Cumplir con sus obligaciones familiares.	78
Figura 43. Cumplir con sus metas profesionales.	79
Figura 44. Asiste a capacitaciones o charlas informativas de seguridad y salud en el trabajo.	81

Lista de apéndices

Apéndice A. Modelo encuesta.....	91
Apéndice B. Lista de chequeo.....	95

Introducción

El presente trabajo de investigación muestra la evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Asucap TV San Jorge de Ocaña, siendo esta una empresa reconocida y de gran trayectoria, la cual debe contar un plan de SG-SST ya que este es un requisito muy importante para velar por la seguridad y salud de los empleados en su área de trabajo.

La metodología utilizada para la elaboración de este trabajo fue cuantitativa tipo descriptivo, ya que se recogieron datos con el propósito de analizarlos y establecer mejoras en esta entidad, planteando como objetivo general evaluar la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Asucap TV San Jorge, por consiguiente determinar el grado de cumplimiento, identificar las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo y así mismo saber cuál es la percepción de los trabajadores y el impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de ellos.

Una vez terminada la elaboración de los objetivos propuestos la empresa conocerá por medio de los datos arrojados en cada pregunta, la percepción que tienen los trabajadores en la empresa, para así poder solucionar y satisfacer cada necesidad y atender a cada inquietud que los empleados tengan, en pro de mejorar y de brindar a los usuarios un servicio de calidad, siendo cada empleado eficiente en su puesto de trabajo, garantizando su seguridad y salud.

Capítulo 1. Evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Asucap Tv San Jorge.

1.1 Planteamiento del problema

En las organizaciones a nivel mundial es requisito fundamental que los todos los trabajadores cuenten con la seguridad y salud en el trabajo ya que existe riesgo de accidentes o enfermedades provocados por prácticas no adecuadas en los puestos de trabajo, que ponen en riesgo la integridad de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario realizar actividades de prevención para concientizar a todos los empleadores y empleados del cuidado que se debe tener para mantener un alto grado de bienestar físico, mental y social.

En el trabajo puede ocurrir cualquier tipo de accidente, desde el más leve como una cortadura hasta el más grande como una amputación e incluso la muerte, la cual se debe prevenir implementando toda la seguridad que el trabajador necesite.

Según la Organización Internacional de Trabajo (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL OIT, s.f) la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo aplicar todas las medidas necesarias para minimizar los riesgos y brindarles salud a todos los trabajadores y así mismo disminuir los altos costos que supone un accidente laboral como mecanismo de prevención.

En cada país existen leyes y normativas sobre la prevención de riesgos laborales las cuales deben ser cumplidas siguiendo al pie de la letra todos los requisitos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

En Colombia siguen marcando fuertes los índices de accidentalidad, que según datos recolectados (Garcia, 2018), establece que en el 2017 se presentaron 1800 accidentes laborales cada día, sin embargo esta cifra es menor en comparación a la del 2016 en un 6.5 por ciento, y para las administradoras de riesgos laborales el costo para atender todos estos casos se elevó en un 12.1 por ciento real anual.

Los sectores que más presentan índice de accidentalidad en el país son las actividades inmobiliarias, industria de manufacturas, construcción y comercio, estos continúan aportando las mayores cifras, en el 2017 se reportó un 59,5 por ciento. Por otra parte, el año pasado se reportaron 655.570 casos y en solo dos regiones de Colombia se reportaron la mitad de estos, Bogotá, con el 28,7 por ciento, y Antioquia, con 21 por ciento (Garcia, 2018).

De acuerdo a él plan de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de Cultura, 2017) “En Colombia el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”

Es importante tener en cuenta la normatividad a la que deben sujetarse las empresas para dar cumplimiento a un adecuado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales (ARL SURA, 1994).

De acuerdo con esta información existe la necesidad de implementar estos sistemas de riesgo y las empresas están obligadas a implementarlos para proteger la integridad física y mental de sus empleadores, en Ocaña algunas empresas públicas y privadas todavía no han implementado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en parte por falta de conocimiento de la normativa y carencia de capacitación a la hora de implementarlo, por esta razón con el objetivo de brindar seguridad a los trabajadores y procurar que estos tengan un buen desempeño en el lugar de trabajo existe la necesidad de realizar el SG-SST y evaluar si las entidades locales cumplen correctamente con esta norma y de lo contrario hacer propuestas para que tengan el SG-SST en su empresa.

La empresa ocañera Asucap San Jorge, muy reconocida y con gran trayectoria en el medio ve la necesidad de realizar esta evaluación determinante para conocer los impactos y los riesgos

laborales de sus trabajadores para así poner en marcha un plan que mitigue riesgos y así estar en condiciones de prestar un excelente servicio a la comunidad ocañera.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo evaluar el sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Asucap San Jorge?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General. Evaluar la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Asucap San Jorge de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

1.3.2 Objetivos específicos. Determinar el nivel de implementación del sistema de seguridad y salud en la Empresa Asucap.

Identificar las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollada al interior de la Empresa Asucap San Jorge.

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

1.4 Justificación

Es muy importante conocer los grandes beneficios que puede traer a una empresa la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo ya que este es un medio por el cual se mejora el funcionamiento y la productividad de una empresa y que según la (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL OIT, s.f) tiene como objetivo “proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el trabajo”. A partir de esto se obtienen las herramientas para tomar decisiones y procurar una mejora continua en el funcionamiento interno de las empresas.

El SG-SST debe implementarse en todo tipo de empresas desde las más pequeñas hasta las más grandes, que les garantiza la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos y disminución de costos generados por accidentes. Es posible identificar peligros asociados a la prestación del servicio, se determinan los riesgos y se implementan controles pertinentes.

En este contexto, surge la necesidad de evaluar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Asucap San Jorge con el fin de generar ambientes laborales sanos y garantizar las condiciones óptimas para que cada trabajador pueda desempeñar su función y realizar una adecuada prestación del servicio, lo que se traduce en aumento de productividad y mejor funcionamiento tanto interno como externo de la empresa. Este estudio permitirá evaluar cada uno de los indicadores relevantes dentro del SG – SST, para determinar qué medidas pueden tomarse para mejorar y poner al tanto a los empleados y empleadores del

estado del mismo para concientizar y trabajar por el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de cada uno.

Esta investigación es de gran importancia para la universidad porque logra transmitir a sus trabajadores y estudiantes el conocimiento de que existe un SG-SST que evita hechos lamentables en el sitio de trabajo y que por lo tanto se puede reclamar y exigir los derechos para tener una seguridad y salud adecuada en la empresa.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Operativa. Se pueden presentar obstáculos en dicho proceso, debido al suministro de información errónea y a la omisión de la misma por parte de los empleadores y empleados de la empresa Asucap San Jorge de Ocaña. Éstos inconvenientes se manejarán con el respectivo director de la presente propuesta.

1.5.2 Conceptual. En la presente investigación se manejará los siguientes conceptos: seguridad, salud, trabajo, accidentes, ISO, incidentes, riesgos laborales, enfermedades, procesos, políticas, normas, higiene, bienestar.

1.5.3 Geográfica. El proyecto se desarrollará en la empresa Asucap San Jorge de Ocaña, la cual se encuentra ubicada en el barrio Buenos Aires, de la ciudad de Ocaña Norte de Santander.

1.5.4 Temporal. El tiempo estipulado para la realización de la propuesta es de 2 meses contado a partir de la aprobación del proyecto de grado.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco Histórico

2.1.1 La Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel internacional. En todo tipo de empresa es necesario contar con la seguridad y salud en el trabajo para velar por el bienestar de cada uno de los empleados prestando una atención inmediata a cualquier problema que se presente en sus actividades diarias.

De acuerdo con la revolución francesa (1789), el reconocimiento formal de los derechos humanos por las naciones unidas (1948), y la constitución de los estados democráticos posteriores a la segunda guerra mundial, suponen que la salud laboral se origina principalmente en el derecho que tiene un trabajador en su estado físico, mental y social. Dicha salud laboral es un derecho que no es el resultado ni de la medicina del trabajo ni de la psicología del trabajo, sino del reconocimiento de que los empleados no son expuestos a situaciones que afecten su salud. Uno de los objetivos más explícitos consistía en demarcar hasta que límites se podía llegar en las condiciones de trabajo sin que esta afectara la salud y el rendimiento de los trabajadores en sus puesto de trabajo (Moreno, 2011).

Según (ISOtools, 2016) Las Empresas de todo el mundo cada vez están más involucradas en el alcance y la demostración de un desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del control de sus riesgos, política y objetivos. Lo llevan a cabo en un contexto legislativo

cada vez más exigente, con el desarrollo de políticas económicas y otras medidas para tener un buen desarrollo en el (SST).

En la Edad de Bronce el hombre inicia actividades artesanales y agrícolas que le exponen a riesgos laborales, pero esto era debido a las guerras que sufría mayores lesiones. De modo que las guerras motivadas por afanes expansionistas y la conquista de nuevos territorios, traen otro riesgo para la salud. Los esclavos tenían un rol importante en las actividades productivas en la antigüedad, pues eran ellos quienes realizaban los trabajos más arduos y riesgosos. Podemos decir incluso que el trabajo ha estado asociado desde siempre con la esclavitud y con el esfuerzo físico. Por ejemplo, la palabra trabajo deriva del latín *tripalium*. El *tripalium* era un yugo de tres palos donde se colocaba a los esclavos para darles azotes cuando no habían cumplido con el trabajo asignado (Arias, 2012).

El hombre primitivo aprendió a defenderse del entorno como una reacción natural a su deseo de sobrevivir, lo cual construyó viviendas, utensilios de trabajo aprendió a manejar el fuego y las armas, todo esto era con el fin de sobrevivir a pesar de las rigideces del ambiente que lo mantenían siempre bajo amenaza de accidentes incapacitantes o mortales. Mesopotamia para la prevención de accidentes laborales se aplicaba la ley del Talión, en la cual debían pagarse ojo por ojo y diente por diente, pero en caso de lesiones laborales a un esclavo, se debía pagar al dueño la cantidad correspondiente de dinero por la lesión causada. Todo esto obligó a los gobernantes a realizar leyes acerca de las relaciones laborales, buscando la protección de las personas de más bajos recursos y donde se estableció en ese mismo código contratos de trabajo

con salarios fijos y derecho a tres días de descanso al mes para los artesanos (Cavanzo & Fuentes, 2003).

Y por último según la (OIT, 2018) la constitución construye el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes de trabajo. No obstante, para muchos trabajadores esto está muy lejos de la realidad. La OIT estima que 2,02 millones de trabajadores muerden cada año por enfermedades y accidentes laborales. Se estima que otros 317 millones de personas sufren enfermedades laborales. El daño causado a los trabajadores y a sus familias por dichos accidentes y enfermedades no se pueden calcular. Muchas de estas tragedias se pueden prevenir ya que las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo suministran instrumentos esenciales y necesarios para que los gobiernos, los empleadores y los empleados estén con la máxima seguridad en el sitio de trabajo, en el 2003 la OIT acogió un plan de acción para la seguridad y salud de los trabajadores que contenía la introducción de la seguridad y salud preventivas, la promoción y desarrollo de instrumentos oportunos y la asistencia técnica.

2.1.2 La Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional. Según el (Ministerio de Trabajo, s.f) el plan nacional de la seguridad y salud en el trabajo (PNSST) se imagina como la herramienta de gestión en virtud de la cual se prevalecen las necesidades que Colombia tiene actualmente en relación con el área de salubridad laboral, así se estableció en la ley 1652 de 2012, que habla de la transformación de un sistema de Riesgos laborales más justo, equitativo y eficiente.

De acuerdo con (Ministerio de Trabajo, 2018) que está comprometido con las políticas que le dan protección a todos los trabajadores Colombianos, estableció el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser realizado por todos los empleadores lo cual establece la mejora continua, las políticas, la organización, planificación, evaluación, auditoría con el objetivo controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de todos los trabajadores.

Según él (Ministerio de Salud y Protección Social, 2004) se conformó una comisión integrada por representantes de los empleadores, trabajadores, aseguradores y el Gobierno Nacional con el objetivo de examinar documentos como el Manifiesto Democrático, el Plan Nacional de Desarrollo, el programa Nacional, la Política pública para la Protección de la Salud, recomendaciones Internacionales en la seguridad y salud en el trabajo y todas las necesidades de los responsables de la salud ocupacional en el país, buscando que el Plan Nacional este conforme con estas estrategias y necesidades. Desde la existencia humana aparecen los accidentes, desde las épocas primitivas cuando el hombre construye los primeros implementos de trabajo para la caza y/o agricultura todo esto con el fin de su subsistencia. En esta época se consideraba la caída de un árbol de ataque, una fiera como accidente y la enfermedad era acusada a fuerzas extrañas o como un escarmiento de los Dioses.

Por medio del Decreto 31 de 1964 certifica el reglamento del seguro Social Obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades, bajo la filosofía y características del modelo alemán de Seguro Social Obligatorio, el Instituto Colombiano de Seguros Sociales inicia la protección en riesgos profesionales para todos los trabajadores en las zonas urbanas del sector formal,

industrial y semi-industrial, para la década de los 60, igualmente se desarrolló la legislación en salud ocupacional del sector público y se expidieron los decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969 que formularon el régimen laboral y prestacional de todos los empleados.

Según la información de (Riaño, Hoyos, & Valero, 2016) como estrategia para prevenir los riesgos laborales surgen fuerza a los sistemas estandarizados de gestión, como lo dice la norma OHSAS 18001, orientados particularmente en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, son muchas las empresas que en el mundo han acogido y efectuado sistemas con el propósito de continuamente mejorar la salud en el trabajo, ya que la implementación de estos sistemas trata de responder a las demandas y presiones de los entes regulatorios, empleadores y trabajadores para así garantizar un mejor ambiente de trabajo seguro, previniendo los accidentes de trabajo. En Colombia por todas las exigencias normativas, de calidad en los procesos, exigencias de compañías multinacionales o para la exportación de productos a mercados extranjeros, existe la necesidad de contar con un sistema certificado ha aumentado en los últimos años.

Según estos mismos autores, anteriormente en el país la gestión de riesgos laborales involucraba solo la necesidad de cumplir la reglamentación para tener un programa de salud ocupacional, no obstante a partir del año 2012, se les exige a las empresas implementar un sistema de gestión con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que afecten la seguridad en el trabajo.

Los programas de salud ocupacional son uno de los más grandes logros obtenidos buscando mejores condiciones que redundan en el crecimiento de las empresas. Estos programas exigían formar un comité paritario de salud ocupacional el cual tenía como objetivo velar por el cumplimiento del programa y también apoyar actividades que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados. En Colombia, estos programas se están implementando desde finales de los años setenta, cuando la ley 9 de 1979 en uno de sus títulos estaba el desarrollo de este tema, y poco a poco fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994 en el cual el ministerio de trabajo y seguridad social establece la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales (Sánchez, 2016).

Para concluir, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) son una herramienta para el desarrollo de actividades para prevenir en la organización, ofreciendo medios para la gestión de la seguridad y salud de una forma establecida. Al aplicar los sistemas de gestión, la organización conseguir como resultado una reducción de los accidentes laborales. Además de un aumento en la productividad, lo cual impacta en los resultados económicos y financieros de cada empresa (Riaño, Hoyos, & Valero, 2016).

2.1.3 La Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel Local. En Ocaña, Norte de Santander existen varias empresas, pero muchas de estas presentan informalidad al no cumplir con las normas establecidas de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual los empleados están expuestos cualquier accidente o enfermedad laboral.

Según (Rodríguez, 2018) en una evaluación que le hizo a la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, nos habla que a nivel local las empresas que están legalmente constituidas están en la búsqueda para acreditarse en la seguridad y salud en el trabajo y tener todo en regla para así reducir los accidentes y enfermedades laborales, siendo esto muy positivo para nuestra ciudad.

2.2 Marco Contextual

El presente trabajo de investigación, se realizará en la empresa Asucap TV San Jorge, que se encuentra ubicada en la ciudad de Ocaña Norte de Santander, Colombia. Se encuentra en el Barrio Buenos Aires de esta ciudad con la dirección Calle 11 No. 33-180.

Reseña Histórica de la Empresa Asucap TV San Jorge

El sistema parabólico San Jorge nace en el año 1989 como producto de un proyecto de grado, cuya iniciativa fue de los ingenieros eléctricos Ciro Rodríguez y Raúl Rochel, quienes dos años más tarde lo entregan a la comunidad (Asucap TV San Jorge, 2018).

Y fue así como el 31 de agosto de 1991 nace la Asociación de Usuarios Comunitarios de la Antena Parabólica ASUCAP San Jorge en Ocaña, Norte de Santander, Colombia, con cerca de 700 usuarios (Asucap TV San Jorge, 2018).

ASUCAP SAN JORGE fue creciendo de manera rápida tanto en Asociados como en servicio de televisión (Asucap TV San Jorge, 2018).

La Junta Directiva del año 1998, vio la necesidad de tener producción propia de televisión, de tal forma que le hicieron el llamado a César Numa Numa, Productor de Televisión, y le presentaron la propuesta. El señor Numa asumió con responsabilidad el reto y luego de varios meses de trabajo, el 31 de Agosto 1998 inicia la Televisión Comunitaria en Ocaña con la emisión de un informativo llamado **EL NOTICIERO**, cuyo slogan era *Informar para Educar* donde se daba a conocer los hechos relevantes de la ciudad, contando con la participación de un selecto equipo de trabajo como el reconocido periodista Geovanny Alfonso Torres Jácome, el productor de Televisión Yesid Antonio Navarro Areniz, el docente y periodista Rubén Helí Santisteban Carrascal, la joven presentadora Hayfa Numa Marchena, el periodista deportivo Jairo Alonso Rizo y el Productor de Televisión César Numa Numa (Asucap TV San Jorge, 2018).

En el 2000 la comisión nacional de televisión (CNTV) da la licencia para que pueda funcionar de manera legal. El Canal Comunitario TV San Jorge empieza a brindarles a todos los usuarios una televisión con el fin educativo, cultural e informativo; después de que le fue otorgada la licencia, la programación tenía una durabilidad de una hora (Asucap TV San Jorge, 2018).

El sistema de televisión fue creciendo y así mismo la demanda de producción de televisión. A partir del año 2004 el canal comienza a brindar tres horas de programación propia agregando además del informativo programa de salud, cultura, ambientales, de opinión y un espacio directo para la comunidad. Gracias al fortalecimiento de la producción de televisión todos los programas que se hacen con un objetivo comunitario, dándole grandes satisfacciones al sistema con los premios y nominaciones que ha recibido el canal. Entre ellos cabe mencionar el Premio Nacional al Periodismo Agropecuario (SAC), Segundo lugar en el Premio Nacional

Ambiental, Nominación a los Premios India Catalina e innumerables premios y nominaciones en la cooperativa multiactiva de televisión comunitaria (COMUTV), y en el año 2017 le otorgan el **Premio India Catalina como Mejor Producción de Televisión Comunitaria de Colombia** y cuyo programa ganador fue *Sequía en el Catatumbo*, presentado y dirigido por el periodista Geovanny Mejía Cantor (Asucap TV San Jorge, 2018).

Misión

Prestar un servicio de excelencia en cuanto a provisión de señal y producción de televisión e internet utilizando tecnología de punta y personal idóneo; así como, satisfacer las necesidades sociales, culturales y ambientales de los asociados (Asucap TV San Jorge, 2018).

Visión

Ser en el 2017 una empresa asociativa de telecomunicaciones, líder, competitiva y reconocida por proveer señales análoga y digital de televisión, además de producción propia de alta calidad a través del canal comunitario e internet a sus asociados. De igual forma, fortalecer la estructura organizacional con el fin de consolidarse en una empresa autónoma, solidaria y comprometida con el desarrollo de la región en el campo de las nuevas tecnologías, la información y las comunicaciones (Asucap TV San Jorge, 2018).

2.3 Marco conceptual

A continuación se definirán de manera clara los conceptos base de la investigación:

La seguridad laboral son todas aquellas esas acciones y actividades para que el trabajador labore en condiciones de un ambiente sano para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales. Siendo la salud el bienestar físico, mental y social de los empleados (Aele, 2005).

Según (Ministerio de Trabajo, s.f) define que el trabajo es toda actividad humana libre, material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona hace conscientemente al servicio de otra, mientras que (Benloch & Ureña, 2014) nos hablan que el trabajo es una actividad social convenientemente, a través de la mezcla de una serie de recursos, como pueden ser los propios trabajadores, los materiales, productos, equipos, máquinas, energía, tecnologías y organización para que los seres humanos alcancen los objetivo propuestos y satisfacer las necesidades.

los accidentes laborales son todos esos sucesos de repente y que producen al trabajador una lesión orgánica, invalidez o la muerte, también es cuando se produce durante la realización de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, sea o no en el lugar del trabajo, pero si son órdenes del jefe y está en horario laboral cuenta como un accidente de trabajo, y nos define como un incidente laboral que son los acontecimientos anormales que se presentan en medio de una actividad laboral y que sufren un riesgo potencial de lesiones o daños

materiales. Cuando dicho tipo de incidente tiene un alto grado potencial de lesiones se investiga las condiciones peligrosas y los comportamientos inseguros. Un riesgo es una probabilidad de que algún accidente o enfermedad ocurra dejando pérdidas humanas, empleados heridos, ya que una enfermedad laboral es todo estado patológico permanente o temporal como consecuencia a enfrentarse a algún riesgo en la clase de trabajo que desempeña. Para evitar cualquier tipo de accidente laboral es necesario seguir con las políticas de seguridad planteadas por la empresa donde se esté laborando ya que es un requisito supremamente importante dentro de un sistema de gestión de calidad y seguridad es el cumplimiento de todas las leyes básicas en materia de salud ocupacional y el compromiso para velar por el bienestar de todos los trabajadores. Para poder llevar todas estas políticas a cabo el directivo debe elaborar y firmar una política de salud ocupacional donde se desee mejorar las condiciones de trabajo y reducir los riesgos para evitar cualquier tipo de pérdida (Sura, s.f).

Un proceso de trabajo es una secuencia de operaciones que se unan de manera ordenada y propuesta de acuerdo con los objetivos de producción (Ministerio de Trabajo, s.f). Él (CSO, 2014) nos indica que las normas legales, son las que van dirigidas a brindar la protección necesaria de todos los trabajadores durante su horario laboral, creando así una serie de derechos y deberes para cada uno de los empleadores los empleados.

Es importante en los puestos de trabajo tener una higiene adecuada para bienestar del empleado, (Sura, s.f) nos dice que la higiene comprende el conjunto de actividades que son destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de todos los agentes y factores del ambiente de trabajo que afecten y dañen la salud de los trabajadores.

Para finalizar es necesario que cada empleado este contento en su sitio de trabajo para armonizar el ambiente laboral y así cumplir fácilmente con los objetivos propuestos. Según (Capdevila, 2014) el bienestar laboral es sentirse a gusto con el trabajo y con todos los compañeros así nuestra salud va a estar siempre bien, sea cual sea la labor, sitio o empresa que nos corresponda. El bienestar laboral ayuda a aumentar la confianza en nuestras propias capacidades. Los jefes de las empresas cada vez más se dan cuenta que la realidad, y prestan atención a las necesidades de sus empleados para que ellos puedan desarrollar mejor sus actividades.

2.4 Marco teórico

2.4.1 La Teoría del dominó. Esta teoría fue desarrollada por W. H. Heinrich (1931) y la denomino teoría del “efecto domino”. Según esta teoría un accidente se origina por una continuidad de hechos. Heinrich planteó una “secuencia de cinco factores en el accidente”, en la que todos actuarían de manera similar como lo hacen las fichas de dominó que se van entrelazando una con otra. Los factores de la secuencia de los accidentes son: Herencia y medio social, acto inseguro, falla humana, accidentes, lesión.

W. H. Heinrich propuso que del mismo modo en el que se quita una ficha del domino y se interrumpe la secuencia, así mismo la eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y los daños (Botta, 2010).

2.4.2 Teoría de la causalidad múltiple. La Teoría de la causalidad múltiple aunque proviene de la teoría del dominó, la teoría de la causalidad múltiple defiende que, por cada accidente, pueden existir numerosos factores, causas y subcausas que ayuden a su aparición, y que determinadas combinaciones de éstos incitan a los accidentes. De acuerdo con esta teoría, los factores pueden ser de comportamiento, actitudes incorrectas, la falta de conocimientos, una condición física y mental inadecuada, protección inapropiada, presencia de elementos peligrosos y el deterioro de los equipos y la aplicación de procedimientos inseguros. La principal contribución de esta teoría es poner de manifiesto que un accidente pocas veces es el resultado de una única causa o acción (Calderón, 2011).

2.4.3 La Teoría de la Casualidad Pura. Según esta teoría todos los trabajadores tienen la misma probabilidad de sufrir un accidente. Todos los accidentes se consideran incluidos en el grupo de hechos accidentales de Heinrich y se mantiene la inexistencia de intervenciones para prevenirlos (Botta, 2010).

2.4.4 Teoría de la Probabilidad Sesgada. Se enfoca en el supuesto de que, una vez que un trabajador sufre un accidente, la probabilidad de que se vea implicado en otros en el futuro aumenta o disminuye respecto al resto de los empleados. La contribución de esta teoría al desarrollo de acciones preventivas para evitar accidentes es escasa o nula (Riesgos Generales, 2015).

2.4.5 Teoría de la Propensión al Accidente. La teoría recibió varias críticas debido a que no contabilizaba varios factores importantes al momento de estudiar el origen y causas de los

accidentes, entre ellas los problemas personales de los trabajadores y como el medio ambiente influye en las decisiones de las personas. En particular la predisposición a los accidentes no es una característica inmutable y la composición del grupo de sujetos predispuestos se modifica continuamente por lo que no es posible determinar si una persona está sujeta a que le ocurra un accidente, sin considerar tanto aspectos psicológicos internos, como ambientales externos (Horta, 2015).

2.4.6 Teoría de la Transferencia de Energía. La Teoría de la transferencia de energía soporta que los individuos sufran lesiones, o los equipos daños, como resultado de un cambio de energía en el que siempre existe una fuente, una trayectoria y un receptor. La utilidad de la teoría radica en establecer las causas de las lesiones y calcular los riesgos relacionados con la energía y la metodología de control (Calderón, 2011).

2.4.7 Teoría Subjetiva y Objetiva. Las teorías subjetivas son aquellas donde todo trabajador por el hecho de estar cumpliendo con las labores, está siendo expuesto a lesiones o enfermedades que se originan en ejercicio de su oficio. Los accidentes pueden ser ocurridos por falta de organización en el trabajo o por mal estado de las herramientas de trabajo. A un trabajador que obra con imprudencia o negligencia fácilmente se puede accidentar y como consecuencia está en la obligación de resarcir daños y perjuicios. Dentro de esta corriente se encuentra la llamada teoría de la culpa, que es cuando el trabajador está en todo su derecho de exigir indemnización por parte del empleador cuando es un accidente de trabajo siempre y cuando se logre probar la culpa del mismo, entonces el trabajador no solo debe probar esto sino que este perjuicio patrimonial era consecuencia directa de un acto del jefe. Sainctelette y Sauzet,

sostenían que el empleador estaba obligado a garantizar siempre la seguridad del trabajador, por consiguiente todo accidente ocurrido era responsabilidad del trabajador siempre y cuando no se demuestre lo contrario. Las teorías objetivas son las que según la culpa y el fundamento de la responsabilidad constituyen un hecho material y objetivo. Así el empleador responde el daño no por su culpa, sino por la maquinaria que ha creado un riesgo y ella es la productora de las utilidades que lo benefician. La teoría de riesgo profesional parte de que la empresa es la que crea el riesgo específico, luego el empleador es quien debe hacerse cargo de lo que ocurra, por lo tanto existe una relación causa a efecto, del trabajo industrial que origina el riesgo y los resultados negativos; los infortunios de los que son víctimas los que operan y demás empleador de la empresa (Cavanzo & Fuentes , 2003).

2.4.8 Actualidad del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Cavanzo & Fuentes , 2003) Nos informan que este sistema está conformado por un conjunto de normas, instituciones y procedimientos que son destinados a prevenir, proteger y atender los accidentes y enfermedades que les ocurra a las personas que tengan cualquier tipo de contrato, como consecuencia del trabajo que desarrollan. Dentro de los objetivos de este sistema esta establecer actividades para la promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo. Protegiéndolos de los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psico-sociales de saneamiento y de seguridad y en llegado caso de que esto ocurra, cumplir con todas las prestaciones, incapacidades y demás obligaciones.

2.5 Marco Legal

A continuación en este trabajo de investigación podemos observar como se ve implementado legalmente las Leyes, normas, decretos y artículos establecidos sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.5.1 Constitución política Colombiana. Hay varios artículos que nos habla de todas las obligaciones que debe tener un trabajador, la siguiente información están basada en la (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículo 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no requieran formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículo 49. . Modificado por el Acto Legislativo 2 de 2009 artículo 1°. El cual quedará así: La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad. La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Constitución Política de Colombia, 1991).

2.5.2 Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. Los siguientes artículos fue información obtenida del (Ministerio del Trabajo, 2014) es cual hace referencia a la seguridad y salud en el trabajo que cada empresa debe conocer y aplicar.

Artículo 3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio del Trabajo, 2014).

Artículo 4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la 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 auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2014).

Artículo 5. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente (Ministerio del Trabajo, 2014).

Artículo 11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente (Ministerio del Trabajo, 2014).

2.5.3 Ley 100 del 1993. La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que poseen la persona y la comunidad para gozar de una mejor calidad de vida. La siguiente información es basada en la información suministrada por medio de la (Corte Constitucional , 2018).

Artículo 1. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten (Corte Constitucional , 2018).

Artículo 3. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social. Este servicio será prestado por el Sistema de Seguridad

Social Integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley (Corte Constitucional , 2018).

Artículo 4. La Seguridad Social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y que será prestado por las entidades públicas o privadas en los términos y condiciones establecidos en la presente ley. Este servicio público es esencial en lo relacionado con el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Con respecto al Sistema General de Pensiones es esencial sólo en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones (Corte Constitucional , 2018).

2.5.4 Decreto 1072 de 2015. Destaca por ser un elemento que agrega valor a la gestión de las organizaciones no sólo por ser un elemento de cumplimiento legal sino por los importantes beneficios que aporta en cuanto a optimización de los procesos y de los recursos. Este nuevo SG-SST, según lo recogido por el Decreto 1072 de 2015 se enmarca en el conocido como ciclo PHVA, a través de las cuales será necesario llevar a cabo acciones de revisión por la Alta Dirección y auditorías internas (ISOtools, 2016).

2.5.5 Ley 1562 de 2012. Esta norma arroja luz sobre los conceptos de Sistemas General de Riesgos Laborales, y sobre el conocido por aquel entonces como Programa de Salud Ocupacional. Concretamente define un Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes a los que se enfrentan en su ámbito laboral. Y por otro lado OSHAS 18001 e ISO/DIS 45001, Define los requisitos a cumplir el SG-SST para

lograr que la organización que lo implante pueda tener un efectivo control de los riesgos en materia de seguridad ocupacional, logrando mediante su aplicación una mejora notoria en su desempeño. No establece criterios de desempeño como tal en cuanto a seguridad y salud en el trabajo nos referimos, ni tampoco exigencias en cuanto al diseño del SG-SST, tan sólo da unas pautas a seguir orientadas a la mejora continua. Actualmente, la familia de normas ISO, se haya en proceso de elaboración de una norma de también aplicación al campo de la seguridad y salud ocupacional, tal como hasta ahora viene haciendo OSHAS 18001 (ISOtools, 2016).

Capítulo 3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo de investigación.

El estudio que se realizó en este proyecto de investigación fue de tipo cuantitativo, ya que se recopiló información y se procedió a analizar datos adquiridos. Esta investigación realizada en el proyecto es también de tipo descriptivo ya que se pretendió conocer la situación actual de la Empresa Asucap TV San Jorge.

3.2 Población de estudio.

La población objeto sobre la cual se realizó dicha investigación la constituye los empleados de la empresa ASUCAP T.V san Jorge de la Ciudad de Ocaña, Norte de Santander, conformada por 43 personas de los cuales 13 son del área administrativa, área operativa y redes 10, Internet 1, área producción propia canal tv San Jorge 19.

3.3 Diseño Muestral.

Para la muestra se tomó el 100 % de la población teniendo en cuenta que la población no es tan grande. Se les hizo la encuesta a Administrativos, técnicos y empleados de planta del canal siendo en total 43 trabajadores en la empresa Asucap Tv San Jorge.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Para la recolección de la información, se realizaron encuestas, cuyo propósito era recoger la información necesaria para desarrollar esta investigación.

3.5 Procesamiento y análisis de la información.

Cuando se obtuvo toda la información por medio de la aplicación de las encuestas, se procedió a analizarla mediante una tabulación por medio de gráficas y tablas de cada pregunta, siguiendo con una descripción de cada resultado para así cumplir con todos los objetivos planteados.

Capítulo 4. Presentación de resultados.

4.1 Determinación del grado de cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Asucap TV San Jorge.

Tabla 1

Socialización de los riesgos a los cuales está expuesto y medidas de prevención

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	5%
Algunas Veces	0	0%
Bastantes	7	16%
Muchas	30	70%
Siempre	4	9%
Total	43	100%

Nota. La tabla presenta la cantidad de veces en las se realiza la socialización de riesgos a los que se exponen los trabajadores. Fuente: Autora del proyecto

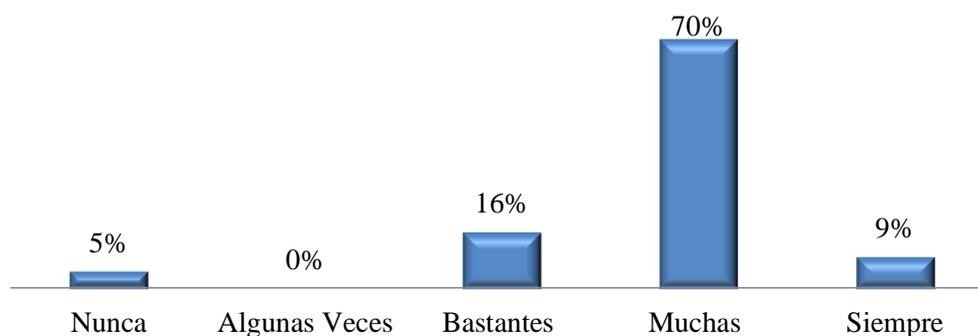


Figura 1. Socialización de los riesgos a los cuales está expuesto y medidas de prevención

Los trabajadores de las empresas tienen el derecho a conocer los riesgos laborales a los que están expuestos, por lo cual, cada empresa tiene el deber de bríndales protección, seguridad y bienestar a sus trabajadores, implementando medidas de prevención para evitar un incidente o un accidente que afecte la calidad de vida de estos. Según los datos recolectados por la encuesta,

el 5% de los trabajadores dicen que nunca han tenido una inducción de socialización de riesgos a los cuales se exponen día a día en su empresa, seguido de un 0% en algunas veces y un 16% que manifiesta que bastantes veces se realizan dichas socializaciones, dictando medidas de prevención para preservar la salud de cada uno de los que laboran dentro de la entidad. El 70% de la población respondió que la empresa realiza muchas veces esta inducción, donde se evidencia que es el valor más alto, dando a conocer el cumplimiento de dicha actividad y la satisfacción por parte de sus trabajadores. Por último, el 9% dice que siempre se han socializado estos temas en la empresa y que les brindan el conocimiento adecuado para prevenir los riesgos laborales a los que están expuestos.

Tabla 2

Entrega de elementos de protección personal

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas Veces	0	0%
Bastantes	2	5%
Muchas	11	25%
Siempre	30	70%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia con la que entregan los elementos de protección personal a los trabajadores. Fuente: Autora del proyecto.

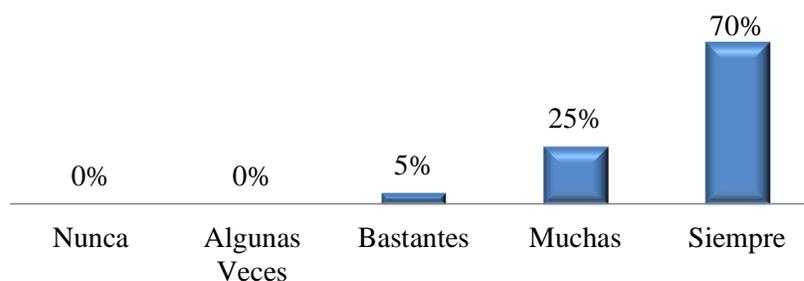


Figura 2. Entrega de elementos de protección personal.

La entrega de elementos de protección personal es muy importante, ya que es uno de los métodos de prevención de riesgos y/o accidentes que se puedan generar dentro del horario laboral de los trabajadores, haciendo sus actividades correspondientes. De acuerdo con los resultados arrojados por la encuesta, un 0% de la población nunca y algunas veces ha recibido elementos de protección personal, lo cual nos muestra que si se está haciendo la dotación correspondiente de estos, seguido de un 5% del personal, los cuales respondieron que bastantes veces se les ha realizado la entrega, y en otras ocasiones han sido ellos los que llevan sus elementos de protección personal para realizar sus actividades, por otra parte, el 25% de la población dice que muchas veces se les hace entrega de estos elementos, seguido de un 70% que expresó que siempre, siendo estos los valores más altos, lo cual nos muestra que la población de trabajadores está siendo dotada de sus respectivos elementos de protección personal para evitar cualquier riesgo laboral.

Tabla 3

Socialización de planes de planes de evacuación, señalización y respuestas ante emergencias

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas Veces	3	7%
Bastantes	19	44%
Muchas	7	16%
Siempre	14	33%
Total	43	100%

Nota. La tabla muestra la frecuencia con la que se realizan socialización de planes de planes de evacuación, señalización y respuestas ante emergencias. Fuente: Autora del proyecto.

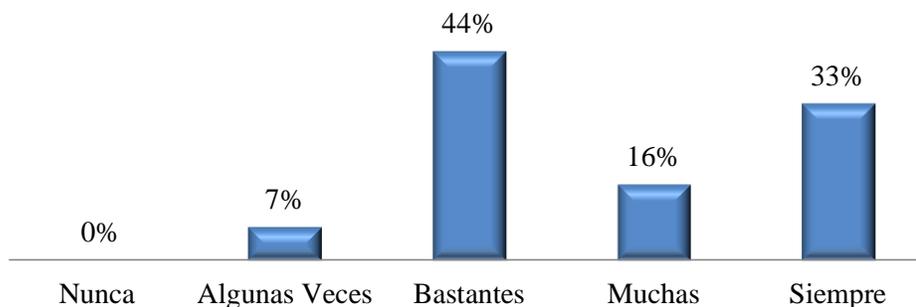


Figura 3. Socialización de planes de planes de evacuación, señalización y respuestas ante emergencias.

Los planes de evacuación, señalización y respuestas ante emergencias deben estar presentes en cualquier empresa, ya que los trabajadores están expuestos a eventos adversos durante su horario laboral, por lo cual, es importante tener estos planes para evitar efectos negativos y/o crisis entre los trabajadores y así velar por el bienestar de cada uno de ellos. Según los datos arrojados por la encuesta, el 0% de la población manifiesta que nunca se realizan este tipo de socializaciones sobre los planes y rutas de evacuación. Por otro lado, un 7% y un 44% respondieron algunas y bastantes veces se les realizan estas actividades para conocer todo el protocolo de evacuación establecido en la empresa, por último, el 16% y el 33% respondió que muchas veces y siempre se les ha brindado esta información a los trabajadores. Según el gerente de la empresa Asucap TV San Jorge, el ingeniero Oswaldo Augusto Jácome Suarez, se realizan cada seis meses una evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, lo cual ha sido eficiente para evitar cualquier evento desfavorable, dando un índice de 0% de situaciones adversas durante el presente año.

Tabla 4

Exámenes médicos de integro, periódicos y de retiro

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas Veces	3	7%
Bastantes	3	7%
Muchas	19	44%
Siempre	18	42%
Total	43	100%

Nota. La tabla presenta la cantidad de veces, las cuales se realizan los exámenes médicos de integro, periódicos y de retiro. Fuente: Autora del proyecto

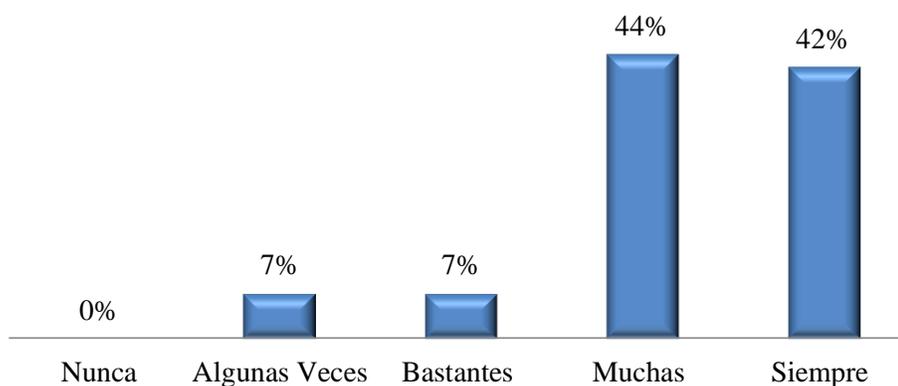


Figura 4. Exámenes médicos de integro, periódicos y de retiro.

Los exámenes médicos son importantes en el momento del ingreso y del retiro del trabajador, añadiendo también los exámenes médicos periódicos mientras se labora en la entidad, ya que nos brinda información de las condiciones en las que se encuentran los trabajadores. Según los datos recolectados por la encuesta, predomina un 44% y un 42% que manifiestan que muchas veces y siempre se realizan estos exámenes médicos y así conocer el estado de salud de toda la población perteneciente a la empresa Asucap TV San Jorge, por otro lado un 7% corresponde a bastantes y algunas veces, pues no sienten que se realicen exámenes médicos periódicamente o al momento del retiro, por ultimo un 0% se atribuye a que nunca se han

realizado, dándonos a conocer que la empresa tiene cumplimiento en los exámenes médicos que le realiza a sus trabajadores.

Tabla 5

Pausas activas y actividades recreativas

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	2%
Algunas Veces	24	56%
Bastantes	11	26%
Muchas	7	16%
Siempre	0	0%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede percibir la regularidad con la que realizan pausas activas y actividades recreacionales.

Fuente: Fuente: Autora del proyecto.

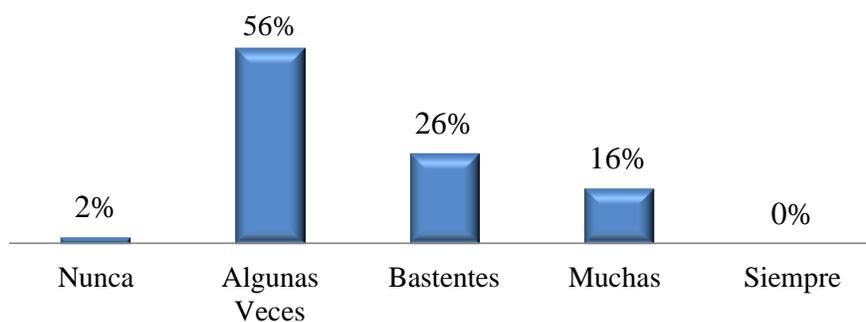


Figura 5. Pausas activas y actividades recreacionales.

Realizar las pausas activas y actividades recreacionales en una empresa mejora de manera significativa el desempeño de cada uno de sus trabajadores, evitando así efectos indeseados en estos a causa del trabajo en exceso y el estrés constante. De acuerdo a la encuesta realizada en la empresa Asucap TV San Jorge, el 2% de la población dice que nunca se han realizado estas actividades, lo que hace que tengan un nivel elevado de estrés y cansancio al final de sus jornada

laboral, seguido de un 56%, 26% y 16% que manifiestan que algunas, bastantes y muchas veces se han realizado estas pausas activas y actividades recreacionales en la entidad haciendo que haya una un buen ambiente laboral y así prevenir enfermedades graves asociadas a posturas prolongadas y movimientos repetitivos. Por ultimo un 0% corresponde a que siempre se realizan.

Tabla 6

Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas Veces	6	14%
Bastantes	9	21%
Muchas	21	49%
Siempre	7	16%
Total	43	100%

Nota. La siguiente tabla muestra la frecuencia con la que se les han realizado socialización de los procedimientos adecuados de trabajo. Fuente: Autora del proyecto.

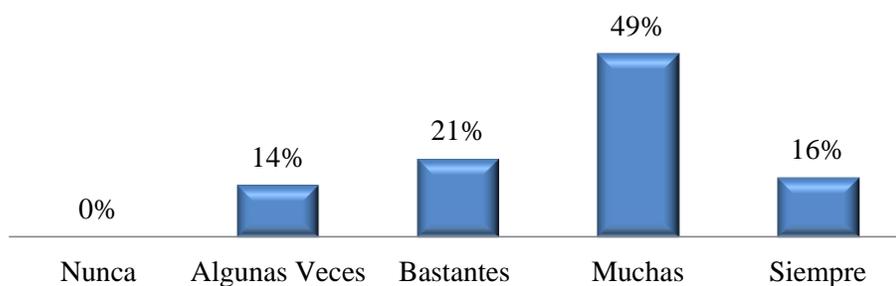


Figura 6. Socialización de los procedimientos adecuados de trabajo.

Darle a conocer al trabajador cuál será su labor y como desempeñarla adecuadamente es muy importante para el buen rendimiento de la empresa, ya que se debe ser claro con las tareas de cada puesto de trabajo para así mejorar la productividad. Según la información obtenida a través de la encuesta el 0% se le atribuye al nunca, mientras que un 14% y un 21% de la

población dicen que algunas y bastantes veces se han socializado las labores que se deben cumplir en cada área de trabajo para mejorar el servicio de la entidad. El 49% manifiesta que muchas veces se realiza esta socialización de los procedimientos que se deben llevar a cabo y así buscar la comodidad del empleado en su puesto de trabajo y por último el 16% de las personas dice que siempre se les da a conocer la labor a realizar con el fin de que el trabajador sea más productivo en su puesto y así atribuir al crecimiento de la empresa.

Tabla 7

Capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	2%
Algunas Veces	2	5%
Bastantes	6	14%
Muchas	9	21%
Siempre	25	58%
Total	43	100%

Nota. En la siguiente tabla se puede observar la frecuencia con la que realizan capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. Fuente: Autora del proyecto.

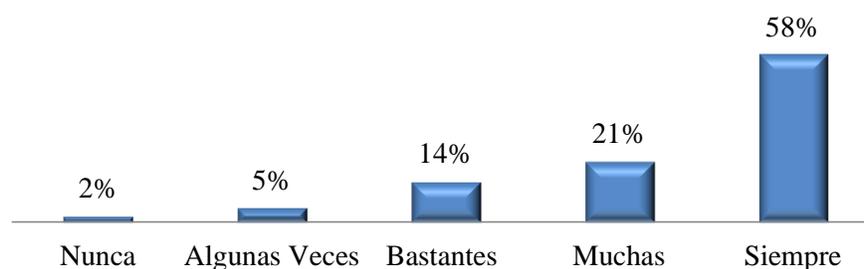


Figura 7. Capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.

Realizar capacitaciones al personal que labora en la empresa ayuda a prevenir cualquier tipo de accidente que se pueda presentar en cada área de trabajo, para que así cada empleado

pueda ejercer control sobre su propia salud, identificando problemas y desarrollando habilidades en pro del mejoramiento de las condiciones laborales. Según los resultados de la encuesta aplicada un 2% y un 5% de la población manifiesta que nunca y algunas veces se han realizado este tipo de capacitaciones, lo cual hace que tengan poco conocimiento en seguridad y salud laboral. Un 14% y 21% dicen que bastantes y muchas veces se han hecho este tipo de socializaciones a los trabajadores de la entidad, buscando el desarrollo de capacidades que ayuden al crecimiento personal y empresarial, por otro lado, un 58% de las personas manifiestan que siempre se les ha brindado estas capacitaciones a los trabajadores, siendo este el valor más alto, nos demuestra que en la empresa se están realizando las debidas capacitaciones buscando la seguridad del personal que labora en dicha entidad .

Tabla 8

Entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Algunas Veces	1	2%
Bastantes	11	26%
Muchas	14	33%
Siempre	17	39%
Total	43	100%

Nota. La siguiente tabla presenta la frecuencia con la que entregan los elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades. Fuente: Autora del proyecto.

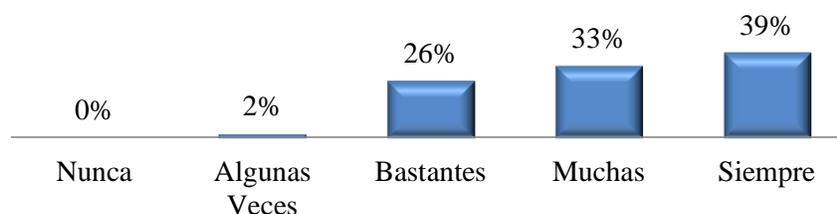


Figura 8. Entrega de elementos ergonómicos para el desarrollo de las actividades.

La entrega de elementos ergonómicos a los trabajadores es fundamental para el buen desarrollo de las actividades dentro de la entidad, para que así haya un mayor rendimiento laboral buscando una adaptación de cada puesto de trabajo y de esta forma mitigar cualquier efecto adverso como enfermedades musculoesqueléticas que puedan presentarse por posturas inadecuadas, acciones repetitivas o mala disposición del lugar de trabajo. La encuesta aplicada nos muestra que un 39% de las personas manifiestan que siempre se les ha hecho entrega de estos elementos ergonómicos fundamentales para el correcto desarrollo de las actividades por parte de cada trabajador, por otro lado un 26% y un 33% indican que bastantes y muchas veces se ha adaptado el lugar de trabajo de forma adecuada para mayor productividad de la empresa. Por último, un 0% y un 2% se le atribuyen a que nunca y algunas veces se ha realizado esta entrega, siendo estos los valores más bajos relativamente.

Tabla 9

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

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	5%
Algunas Veces	8	18%
Bastantes	12	28%
Muchas	18	42%
Siempre	3	7%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede identificar el número de veces en las que se socializan los procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación. Fuente: Autora del proyecto.

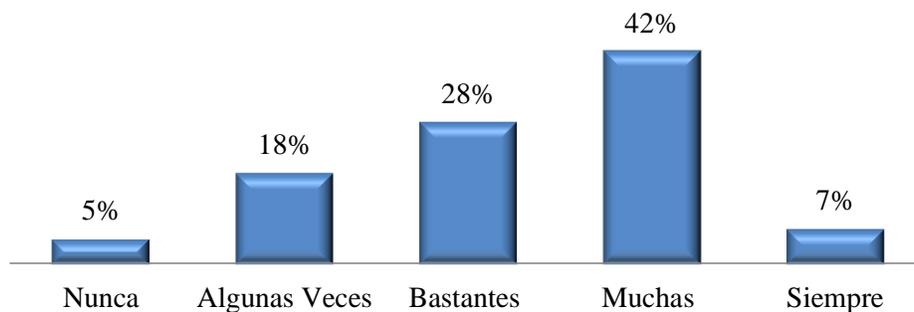


Figura 9. Socialización de procedimientos para el tratamiento del acoso laboral y la discriminación.

La discriminación y el acoso laboral se pueden presentar en una empresa por motivos de sexo, raza, etnia, religión u opiniones políticas, afectando tanto a hombres como mujeres, llevando a problemas psicológicos y profesionales en el trabajador, por lo cual, es muy importante que dentro de una empresa se le brinde igualdad de oportunidades a todas las personas y así contribuir a la inclusión laboral, haciendo que ninguna persona quede privada de demostrar y aportar a la sociedad. Según la encuesta realizada, el 5% de las personas manifiestan que nunca han recibido una socialización para mitigar la discriminación y el acoso laboral, un 18% indica que algunas veces les han brindado este tipo de charlas buscando así la prevención de la discriminación y el acoso dentro de la entidad, por otro lado un 28% de la población dice que bastantes veces se les ha dado este tipo de conocimiento para que no se presenten actos de violencia física, psicológica o sexual entre los trabajadores de la empresa. Un 42% manifiesta que muchas veces han tenido estas socializaciones dentro de la entidad lo que les ha permitido llevar un buen ambiente laboral que contribuya al buen funcionamiento de la empresa y se finaliza con un 7% de personas que manifiestan que siempre se les ha hecho socializaciones

sobre discriminación y acoso laboral disminuyendo así cualquier tipo de acción que pueda interrumpir u obstaculizar las labores diarias de los trabajadores.

Tabla 10

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

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	12%
Algunas Veces	7	16%
Bastantes	22	51%
Muchas	5	12%
Siempre	4	9%
Total	43	100%

Nota. La tabla muestra la frecuencia con la que se brindan socializaciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo. Fuente: Autora del proyecto.

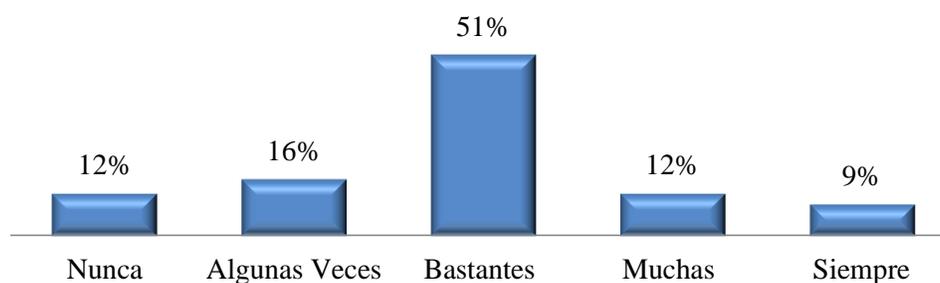


Figura 10. Socialización de las acciones para mejorar o ascender en su puesto de trabajo

En todas las empresas es importante capacitar al personal para ascender en su puesto de trabajo a través del conocimiento y el profesionalismo, para que así la empresa tenga un crecimiento laboral y se refuerce el trabajo de sus empleados para dar un servicio de calidad a la sociedad. Según los datos obtenidos por la encuesta aplicada, el 12% y el 16% de la población respondió que nunca y algunas veces se les ha hecho una socialización para mejorar o ascender a

un puesto, el 51% de la población manifestó que bastantes veces se ha realizado esta socialización para que los trabajadores aumenten su productividad para ascender en su puesto. Por otro lado el 12% y 9% de las personas respondieron que la empresa ha realizado muchas veces y siempre estas charlas a sus empleados para que estos conozcan las acciones que se deben realizar para mejorar las actividades en su puesto trabajo, dando como resultado un crecimiento profesional y personal.

Tabla 11

Sistema de recompensas por la labor desempeñada

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	12%
Algunas Veces	9	21%
Bastantes	24	55%
Muchas	2	5%
Siempre	3	7%
Total	43	100%

Nota. La tabla muestra las veces que la entidad entrega recompensas a los trabajadores por labor desempeñada.

Fuente: Autora del proyecto.

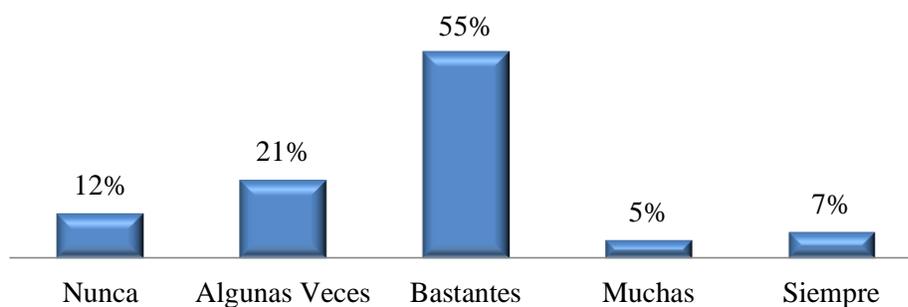


Figura 11. Sistema de recompensas por la labor desempeñada

El sistema de recompensas en una organización permite que los trabajadores de esta se sientan motivados a mejorar la eficiencia con la que hacen sus labores diarias, haciendo que el

desempeño de cada uno, vaya en aumento, dándole a la empresa un crecimiento favorable, por lo cual, los administrativos deben buscar la forma de recompensar la labor ejercida por su personal y así lograr que la empresa tenga mayor éxito y productividad. Según la encuesta aplicada el 12% de las personas dicen que nunca se han sentido recompensados por la labor que cumplen dentro de la entidad, desmotivándolos a mejorar en su área de trabajo, por otro lado, el 21% manifestó que algunas veces su trabajo ha sido recompensado en la empresa, seguido de un 55% de las personas que dicen que bastantes veces, siendo este un porcentaje alto. El 5% y el 7% indican que muchas veces y siempre han mejorado su labor gracias a las recompensas que han recibido por parte de la entidad.

Diagnóstico situacional

Acorde a la información recolectada de la encuesta que se aplicó en la Empresa Asucap TV San Jorge, para establecer el grado de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por otra parte se analizará la información suministrada por el jefe de personal de dicha empresa la señora Yurbey Hernández, la cual es una evaluación que se hace cada 6 meses por la ARL positiva para conocer en qué estado se encuentra la empresa actualmente.

A continuación se mostraran los porcentajes de la evaluación semestral que se realiza en la empresa para saber en qué situación se encuentra el canal comunitario.

Tabla 12*Implementación semestral del sistema de seguridad y salud en el trabajo*

ÍTEM	PORCENTAJE
Estructura empresarial	80%
Preparación y atención de emergencia	100%
De prevención y protección colectiva e individual	75%
Investigación de incidentes, accidentes de trabajo	100%
Gestión para el control de incidentes y accidentes de trabajo	100%
Gestión en la prevención de enfermedades profesionales	100%

Nota. La tabla muestra los porcentajes de la evaluación de la implementación semestral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Fuente: jefe de personal Asucap TV San Jorge

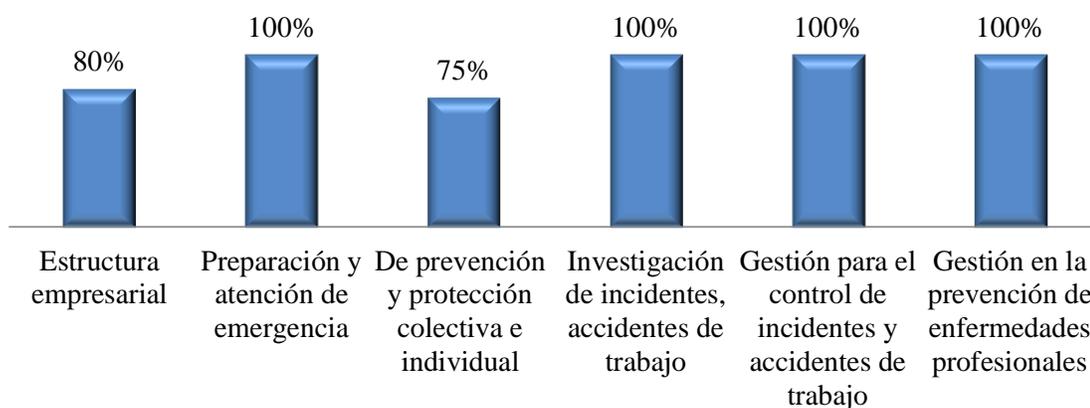


Figura 12. Implementación de la gestión. Fuente. Jefe de personal de la empresa Asucap TV San Jorge

La empresa Asucap TV San Jorge, en el año 2018 ha cumplido satisfactoriamente la mayoría de los ítems de la implementación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, siendo esto de total agrado, ya que es una empresa reconocida y con varios años de trayectoria que día a día busca ser mejores y que sus trabajadores estén felices de pertenecer a esta organización, el gerente de esta prestigiosa empresa dice que cada día la meta es mejorar en

cualquier aspecto que estén fallando, y que los indicen arrojaron que en el presente año no dejó ninguna víctima en cuanto a accidentes laborales.

4.2 Identificación de las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollado al interior de la Empresa Asucap TV San Jorge.

Tabla 13

Capacitaciones realizadas en el interior de la empresa

Información recolectada por la evaluación final de SG-SST del año 2018 en la empresa Asucap TV San Jorge, la cual fue suministrada por la Jefe de Personal Yurbey Hernández por medio de un documento de la ARL Positiva.

Nro.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
1	Taller experiencial educativo en Seguridad y Salud en el Trabajo	Se brindó Taller experiencial educativo en Seguridad y Salud en el Trabajo
2	Asesoría y asistencia técnica para la elaboración de Inspecciones de Seguridad.	Se brindó Asesoría y asistencia técnica para la elaboración de Inspecciones de Seguridad.
3	Asesoría y asistencia técnica por parte del Ejecutivo Integral de Servicios	Se brindó asesoría y asistencia técnica a la responsable del SGSST y gerente entrante - se revisó el plan de trabajo, se programó actividad Pendientes por ejecutar y se socializo informe de gestión mensual Septiembre 2018.
4	Capacitación de riesgos laborales	Se dio a conocer los temas de importancia para el beneficio de la integridad de los trabajadores
5	Capacitación comité convivencia laboral	Se conocieron funciones y responsabilidades dentro del comité y así dar cumplimiento a la legislación vigente.

6	Capacitación por medio de la asesora de la ARL POSITIVA, la especialista Ligia Maya Gómez	Capacitación dirigida al personal en general
8	Subprograma de medicina preventiva	Exámenes médicos Jornada de prevención y promoción de la salud. Vigilancia epidemiológica
9	Subprograma de medicina de trabajo	Botiquines Dotación de brigadas
10	Subprograma de higiene industrial	Análisis puesto de trabajo
11	Subprograma de seguridad industrial	Elementos de protección personal contra caídas y herramientas Capacitaciones e inducciones Planes de emergencias simulacros Sistema de control de incendios (extintores, alarmas) Señalización
12	Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	Inspecciones Mantenimientos Y funcionamiento parque automotor.
13	Capacitación brigadas (primeros auxilios, contra incendio y evacuación)	Con el fin de fortalecer los conocimientos y así estar preparados ante cualquier evento adverso.

Nota: La tabla presenta información de las buenas prácticas realizadas en la Empresa Asucap TV San Jorge. Fuente: Autora del proyecto.

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

Es importante investigar la percepción que tiene los trabajadores acerca de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa donde laboran, y como ha mejorado la entidad para la calidad de vida de los mismos. A continuación se muestran las respuestas de la población objetivo, sobre la percepción que tienen los empleados con respecto a este tema.

Tabla 14

Conocimiento del programa de gestión de seguridad y salud en la Empresa Asucap TV San Jorge

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	39	91%
No	4	9%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede el conocimiento que tienen los trabajadores sobre el programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Asucap TV San Jorge. Fuente: Autora del proyecto.

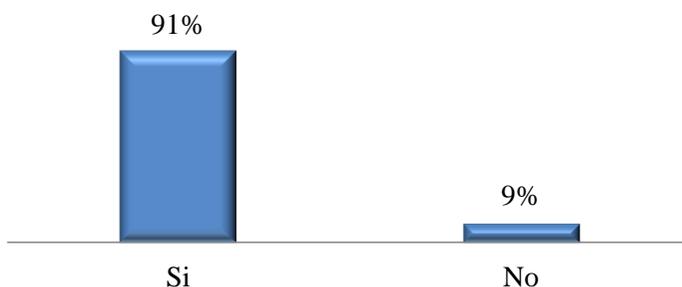


Figura 13. Conocimiento del programa de gestión de seguridad y salud en la Empresa Asucap TV San Jorge.

El programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Asucap TV San Jorge tiene como objetivo construir un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones ambientales en las cuales los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de forma pertinente haciendo posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad en la entidad. Según la encuesta realizada el 91% de la población tiene conocimiento sobre este programa, mientras que el 9% dice que no se les ha brindado información sobre el programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que maneja la empresa.

Tabla 15*Conocimiento del enfoque de promoción y prevención*

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	41	95%
No	2	5%
Total	43	100%

Nota. La tabla muestra el conocimiento del enfoque de promoción y prevención de la Empresa Asucap TV San Jorge. Fuente: Autora del proyecto.

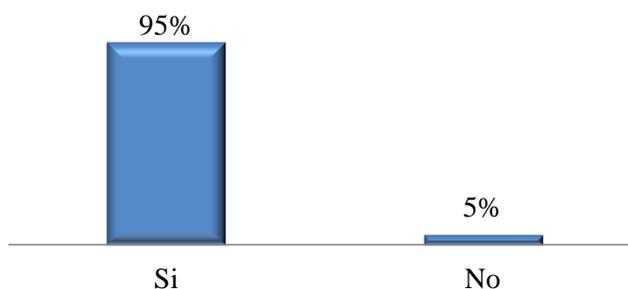


Figura 14. Conocimiento del enfoque de promoción y prevención.

El conocimiento sobre la promoción y prevención ayuda a que los trabajadores cuiden de forma adecuada su salud, evitando enfermedades o accidentes laborales que puedan afectar la calidad de vida de este y el crecimiento empresarial. Según los datos recolectados por la encuesta aplicada, un 95% de la población manifiesta que si se les ha brindado información sobre la forma de prevenir cualquier tipo de evento indeseado que pueda ocurrir dentro de su horario laboral mientras que el 5% dice que no tienen conocimiento sobre el enfoque de promoción y prevención, lo cual nos demuestra que un bajo porcentaje de la población no ha recibido información, por lo tanto es importante seguir trabajando en este enfoque para lograr que el

100% de los trabajadores reciban socializaciones sobre este tema y así evitar consecuencias laborales a corto, mediano y largo plazo.

Tabla 16

Conocimiento del enfoque de higiene y seguridad industrial

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	41	95%
No	2	5%
Total	43	100%

Nota. La tabla muestra el conocimiento del enfoque de higiene y seguridad de la Empresa Asucap TV San Jorge.

Fuente: Autora del proyecto.

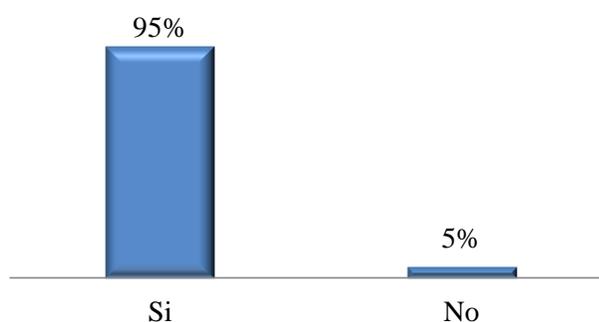


Figura 15. Conocimiento del enfoque de higiene y seguridad industrial.

Brindar conocimiento sobre la higiene y la seguridad industrial permite el reconocimiento y control de los factores de riesgos que puedan llevar a un accidente laboral y/o a enfermedades graves. Según la encuesta realizada el 95% de la población dice que si tienen conocimiento sobre la higiene y seguridad industrial gracias a diferentes capacitaciones que les permiten informarse de cómo prevenir consecuencias dadas por factores ambientales que se originan en el lugar de trabajo, mientras que el 5% dice que no les han dado la socialización necesaria para el conocimiento de este tema.

Tabla 17*Percepción sobre la seguridad y salud*

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Malo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	10	23%
Bueno	21	49%
Excelente	12	28%
Total	43	100%

Nota. La siguiente tabla presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Autora del proyecto.

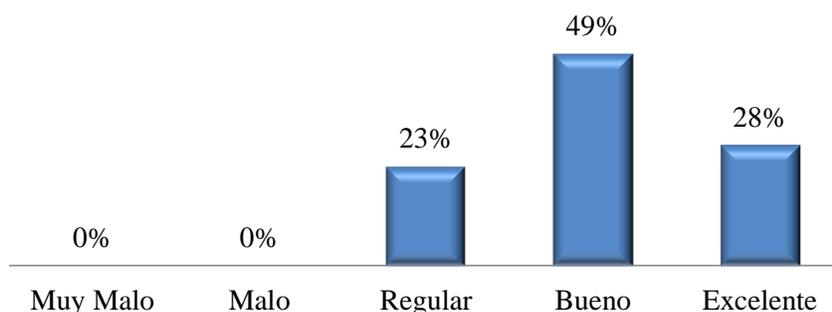


Figura 16. Percepción sobre la seguridad y salud.

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas debe ser manejado por cada una de ellas, para que de esta forma se apliquen las medidas necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Teniendo en cuenta la encuesta, nos da a conocer que el 0% de las personas tienen una percepción muy mala y mala sobre la seguridad y salud de la empresa, lo cual nos demuestra las buenas prácticas en pro del bienestar de sus empleados, por otro lado, el 23% de la población dice que su percepción es regular ya que sugieren que aún hay factores que mejorar en la entidad sobre este tema. Un 49% y un 28% dicen que la seguridad y

salud de la empresa es buena y excelente, pues se sienten satisfechos con la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 18

El trabajo afecta negativamente su salud

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	12%
No	38	88%
Total	43	100%

Nota. La tabla presenta información si el trabajo afecta negativamente la salud de la persona. Fuente: Autora del proyecto.

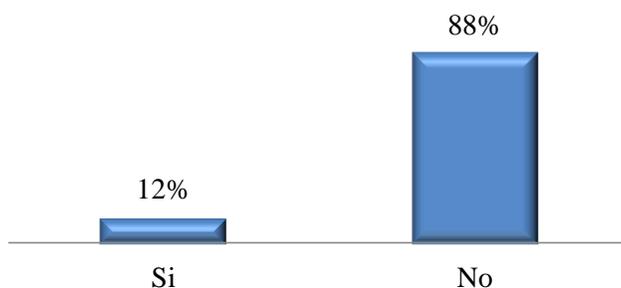


Figura 17. El trabajo afecta negativamente su salud.

Los trabajadores de las empresas están sometidos a altos niveles de estrés, llevando a que algunos presenten problemas de salud derivados de su labor, por lo cual, es importante tener en cuenta las pausas activas y actividades recreacionales como método de prevención para que el trabajo no afecte negativamente la salud del personal. Según los datos recolectados por la encuesta aplicada, el 12% de la población siente consecuencias en su salud debido al trabajo y las extensas horas de labor, mientras que el 88% manifiesta que el trabajo no ha afectado negativamente su salud, y les permite tener una buena calidad de vida.

Tabla 19

El trabajo ha cambiado su estado de ánimo y no puede llegar a la casa y desconectarse de las actividades laborales

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	13	30%
No	30	70%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede observar si el trabajo ha cambiado el estado de ánimo del trabajador y no puede llegar a la casa y desconectarse de las actividades laborales. Fuente: Autora del proyecto.

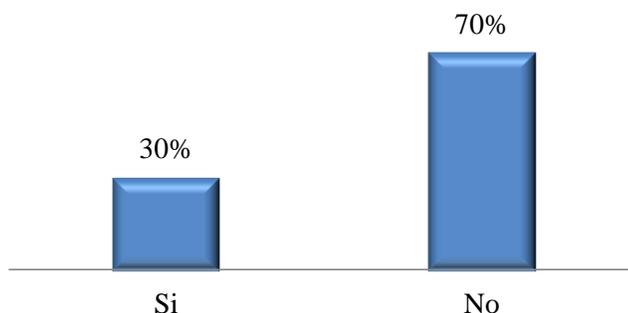


Figura 18. El trabajo ha cambiado su estado de ánimo y no puede llegar a la casa y desconectarse de las actividades laborales.

El trabajo causa en algunas personas que su estado de ánimo cambie y terminen su horario laboral con cansancio extremo, lo cual hace que no puedan descansar adecuadamente en sus casas. En la encuesta realizada en la empresa Asucap TV San Jorge, el 30% de las personas manifiestan que el trabajo si ha llevado a consecuencias como el cambio de su estado de ánimo haciendo que no se puedan desconectar de las actividades laborales al llegar a casa, por otro lado, el 70% de la población dice que no se sienten afectados por su trabajo.

Tabla 20

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

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	16%
No	36	84%
Total	43	100%

Nota. La tabla muestra si el trabajador Consulta al médico enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo. Fuente: Autora del proyecto.

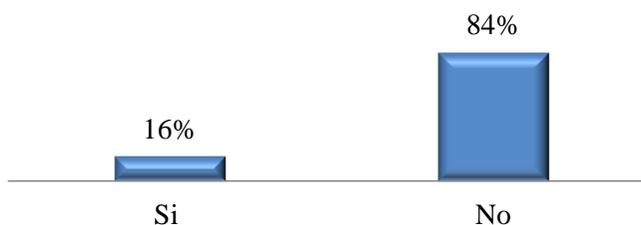


Figura 19. Consulta al médico enfermera o psicólogo por molestias o enfermedades que sean ocasionadas por su trabajo.

El trabajo es un apoyo económico que tienen las personas para ayudar a tener una buena calidad de vida, sin embargo, las largas jornadas de trabajo y el estrés constante por las cargas laborales generan efectos negativos en la salud de los trabajadores, trayendo como consecuencia enfermedades graves. Según los resultados obtenidos por medio de la encuesta aplicada, el 16% de los trabajadores dicen que si han tenido que consultar a un especialista de la salud debido a las sobrecargas laborales, mientras que el 84% manifiesta que no han consultado o han tenido enfermedades causadas por su trabajo, sin embargo sienten que en algunas ocasiones las

condiciones laborales los han llevado han sentir altos niveles de estrés y cansancio al final de su horario laboral.

Tabla 21

La organización realiza las actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	34	79%
No	9	21%
Total	43	100%

Nota. En la siguiente tabla se puede evidenciar si la organización realiza las actividades suficientes para procurar preservar la vida y salud de los trabajadores. Fuente: Autora del proyecto.

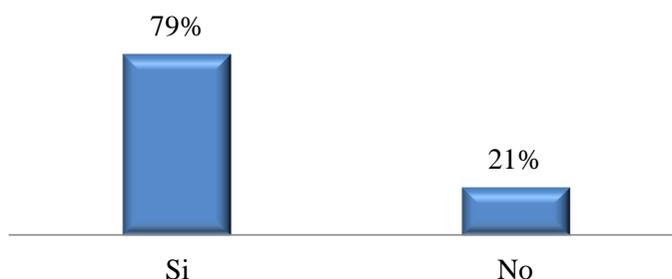


Figura 20. La organización realiza las actividades suficientes para procurar preservar su vida y su salud.

Es importante que las empresas realicen actividades que ayuden a preservar la vida de sus trabajadores y mejoren las condiciones en las que laboran, con el fin de evitar riesgos que les puedan traer condiciones desfavorables a sus empleados, teniendo siempre como prioridad la salud y la vida de estos. Según los resultados de la encuesta aplicada, el 79% de la población manifiesta que si se han realizado este tipo de actividades en la entidad para preservar su bienestar, mientras que el 21% de las personas dicen que no se han realizados, por lo cual se

busca mejorar este tipo de actividades para que el 100% de los trabajadores estén satisfechos con la seguridad que se le brinda a su vida dentro de la empresa.

Tabla 22

La organización en los últimos dos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SG-SST

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	42	98%
No	1	2%
Total	43	100%

Nota. La tabla muestra información si la organización en los últimos dos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SG-SST. Fuente: Autora del proyecto.

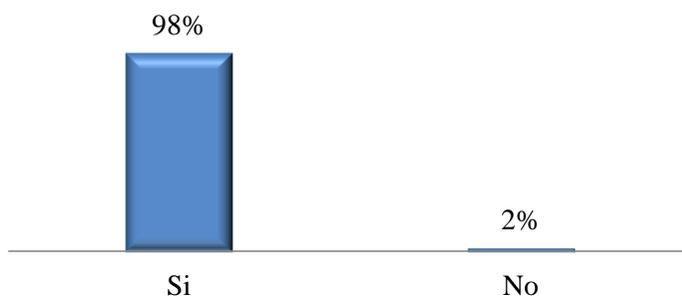


Figura 21. La organización en los últimos dos años ha mejorado sus acciones enfocadas al SG-SST.

El programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo busca la prevención de incidentes y/o accidentes que se puedan presentar en el lugar de trabajo, brindando control de los riesgos laborales y seguridad en la salud de los trabajadores. Según la encuesta realizada el 98% de las personas manifiestan que si han mejorado las acciones del programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo, implementando nuevas estrategias para velar por el bienestar de sus

empleados, por otro lado, el 2% de la población dice que no se han visto mejoras en el programa durante los últimos dos años.

A continuación se presentan algunos riesgos laborales a los cuales están expuestos los empleados de la empresa Asucap TV San Jorge.

Tabla 23

Temperaturas altas o bajas

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	6	14%
Media Baja Exposición	20	46%
Media Exposición	6	14%
Media Alta Exposición	8	19%
Alta Exposición	3	7%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se observa la población que está expuesta a temperaturas altas o bajas. Fuente: Autora del proyecto.

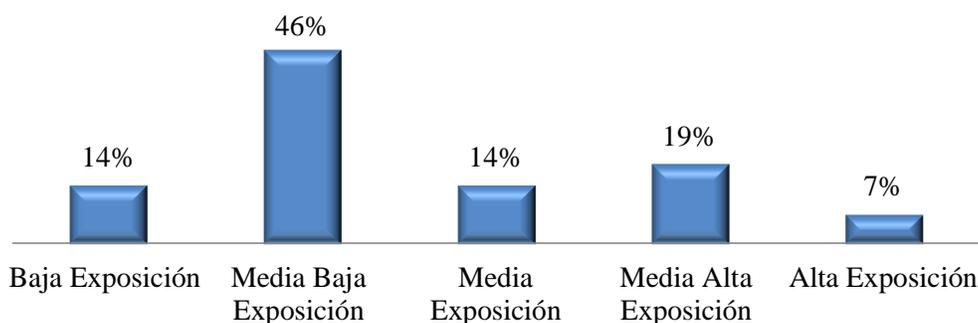


Figura 22. Temperaturas altas o bajas.

Las temperaturas extremas en el trabajo traen consigo una cantidad de efectos indeseados sobre los trabajadores, afectando el desarrollo de sus actividades y aumentando los riesgos laborales a los que están expuestos. Según la encuesta aplicada el 14% de la población manifiesta

que tienen una baja exposición a temperaturas altas o bajas, ya que no se han visto afectados en sus labores diarias, por otro lado el 46% dice que tienen una media baja exposición a este factor ambiental, disminuyendo algunas veces la productividad de estos. El 14%, 19% y 7% indican que tienen una media, media alta y alta exposición a temperaturas extremas, haciendo que estas condiciones climáticas afecten el trabajo de los empleados y la eficiencia con que estos lo realizan.

Tabla 24

Humedad excesiva

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	11	26%
Media Baja Exposición	6	14%
Media Exposición	22	51%
Media Alta Exposición	3	7%
Alta Exposición	1	2%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia con la que están expuestos los trabajadores a la humedad excesiva

Fuente: Autora del proyecto.

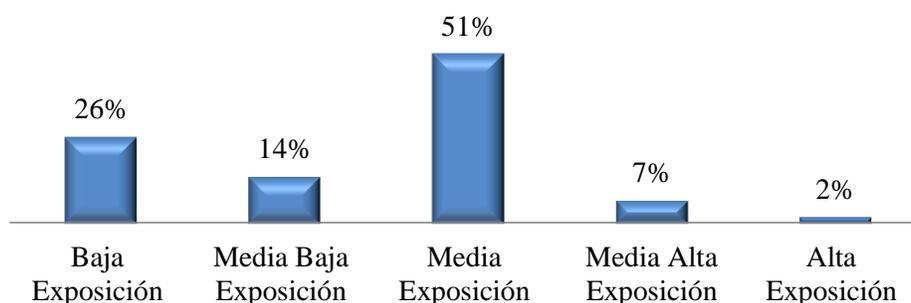


Figura 23. Humedad excesiva.

La humedad excesiva puede aumentar la posibilidad de contraer enfermedades respiratorias y de esta manera afectar las condiciones laborales de los empleados, de acuerdo a la

encuesta aplicada se obtuvieron los siguientes datos, el 26% de los empleados tienen baja exposición a la humedad excesiva, permaneciendo en puestos de trabajo adecuados, por su parte el 14% presentan media baja exposición, el 51% presentan una exposición media y el 7% y el 2% una media alta y alta exposición respectivamente, lo que en ocasiones genera problemas respiratorios a quienes ocupan estos puestos de trabajo.

Tabla 25

Contactos eléctricos

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	6	14%
Media Baja Exposición	5	12%
Media Exposición	20	46%
Media Alta Exposición	4	9%
Alta Exposición	8	19%
Total	43	100%

Nota. La tabla presenta la frecuencia con la que están expuestos los trabajadores a los contactos eléctricos. Fuente: Autora del proyecto.

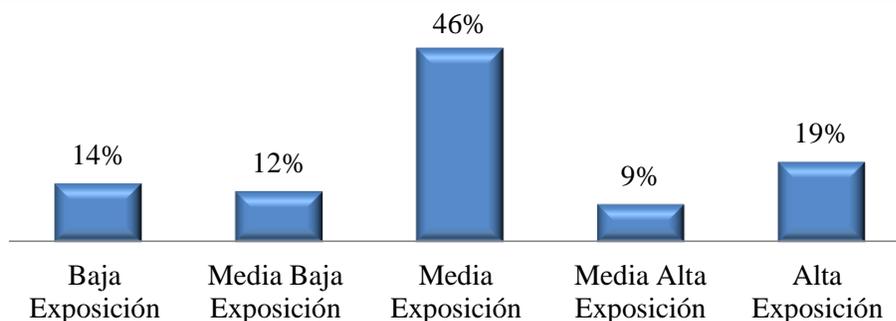


Figura 24. Contactos eléctricos.

Los riesgos eléctricos son inminentes en los puestos de trabajo y es muy importante que las empresas mantengan dentro de su sistema de seguridad estrategias de prevención que garanticen la seguridad de sus empleados en este sentido, según los datos obtenidos de la encuesta realizada

se encontró que el 14% de los trabajadores tienen una baja exposición a los contactos eléctricos, el 12% tiene una media baja exposición, el 46% una exposición media, el 9% una exposición media alta y el 19% una exposición alta, estos últimos tienen permanente contacto con riesgos eléctricos, pues esta es su principal función dentro de la empresa.

Tabla 26

Picadura de insectos, mordedura de animales

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	11	26%
Media Baja Exposición	4	9%
Media Exposición	7	16%
Media Alta Exposición	17	40%
Alta Exposición	4	9%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede observar cuantos trabajadores están expuestos a las picaduras de insectos, mordedura de animales. Fuente: Autora del proyecto.

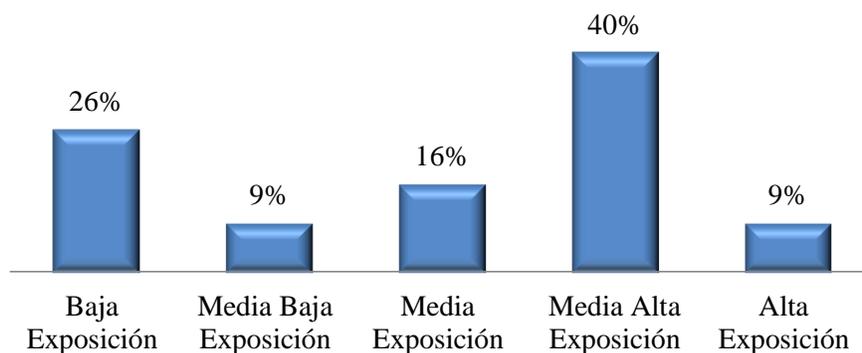


Figura 25. Picadura de insectos, mordedura de animales.

Las picaduras de insecto constituyen una causa común de enfermedades, según la encuesta aplicada sobre picadura de insectos y mordedura de animales los empleados respondieron así: el

26% considera que presenta una baja exposición, el 9% una media baja exposición y el 16% una media exposición, ya que sus puestos de trabajo no se encuentran al aire libre, por otra parte el 40% presenta una media alta exposición y el 9% una alta exposición, estos dos últimos resultados pueden deberse a que los trabajadores tienen que realizar sus labores en lugares al aire libre o en lugares expuestos a insectos y animales.

Tabla 27

Objetos que pueden transmitir infecciones (agujas, fluidos, material de laboratorio)

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	36	84%
Media Baja Exposición	2	5%
Media Exposición	4	9%
Media Alta Exposición	0	0%
Alta Exposición	1	2%
Total	43	100%

Nota. La tabla muestra la frecuencia del grado de exposición a la que están expuestos los trabajadores a Objetos que pueden transmitir infecciones (agujas, fluidos, material de laboratorio). Fuente: Autora del proyecto.

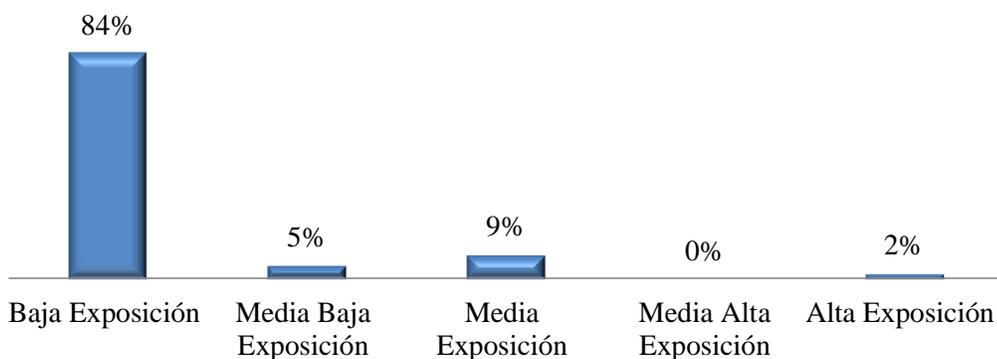


Figura 26. Objetos que pueden transmitir infecciones (agujas, fluidos, material de laboratorio).

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, en Asucap Tv San Jorge el riesgo de adquirir infecciones por objetos como agujas fluidos y material de laboratorio es muy bajo, de esta manera el 84% de los empleados tienen una baja exposición, el 5% una media baja exposición, el 9% media exposición y el 2% una alta exposición. Estos resultados se deben a que el personal de la empresa implementa otro tipo de instrumentos y herramientas para el desarrollo de sus labores y por eso el riesgo no es elevado.

Tabla 28

Maquinaria o piezas que pueden generar lesiones

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	9	21%
Media Baja Exposición	8	18%
Media Exposición	22	51%
Media Alta Exposición	2	5%
Alta Exposición	2	5%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se logra evidenciar la frecuencia con la que están expuestos a Maquinaria o piezas que puedan generar lesiones. Fuente: Autora del proyecto.

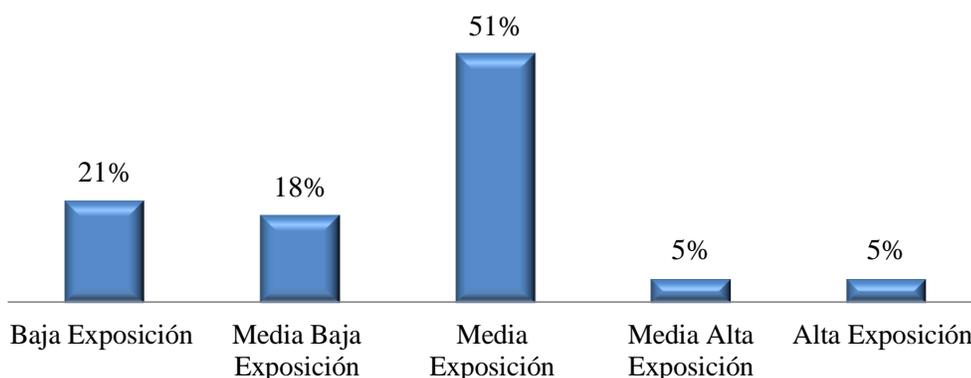


Figura 27. Maquinaria o piezas que pueden generar lesiones.

En una empresa la maquinaria o piezas deben manejarse con especial cuidado, ya que estas pueden generar lesiones serias en los trabajadores y afectar su salud, en la empresa Tv San Jorge el 51% de los empleados tienen una exposición media a maquinaria o piezas que puedan generar lesiones, debido a los implementos utilizados en la instalación de parabólica, el 21 % de los empleados presentan baja exposición y el 18% media baja exposición a maquinaria o piezas que generan lesiones y por último el 5% de los empleados tienen media alta y alta exposición, ya que estos no manipulan estos tipos de maquinarias.

Tabla 29

Cargas pesadas

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	14	33%
Media Baja Exposición	19	44%
Media Exposición	6	14%
Media Alta Exposición	0	0%
Alta Exposición	4	9%
Total	43	100%

Nota. La tabla presenta cuanta población está expuesta a las cargas pesadas. Fuente: Autora del proyecto.

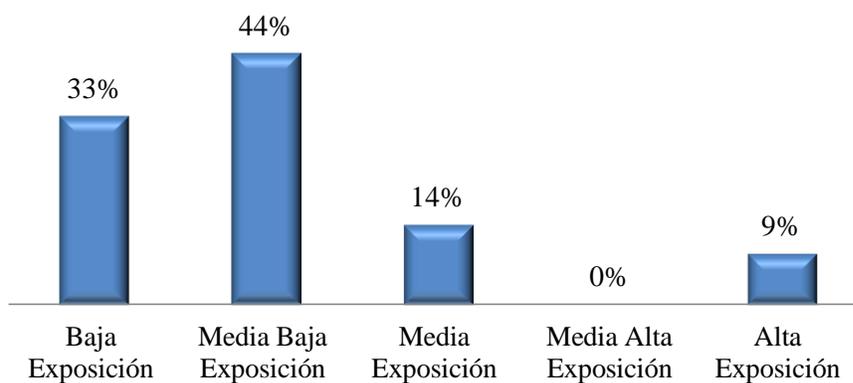


Figura 28. Cargas pesadas.

La manipulación de cargas pesadas es un proceso bastante común en las empresas, que exige a los trabajadores tomar medidas para manejar correctamente estas cargas y así evitar posibles lesiones de gravedad, en la encuesta aplicada a los trabajadores se encontró que el 33% de los empleados tienen baja exposición a cargas pesadas, el 44% tiene una exposición media baja, el 14% exposición media y el 9% tiene exposición alta a cargas pesadas, lo que les exige contar con las herramientas necesarias y la capacitación adecuada para el manejo de las mismas.

Tabla 30

Vibración producida por herramientas, máquinas o vehículos

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	28	65%
Media Baja Exposición	8	19%
Media Exposición	3	7%
Media Alta Exposición	1	2%
Alta Exposición	3	7%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se observa el grado de exposición de los trabajadores a la vibración producida por herramientas, máquinas o vehículos. Fuente: Autora del proyecto.

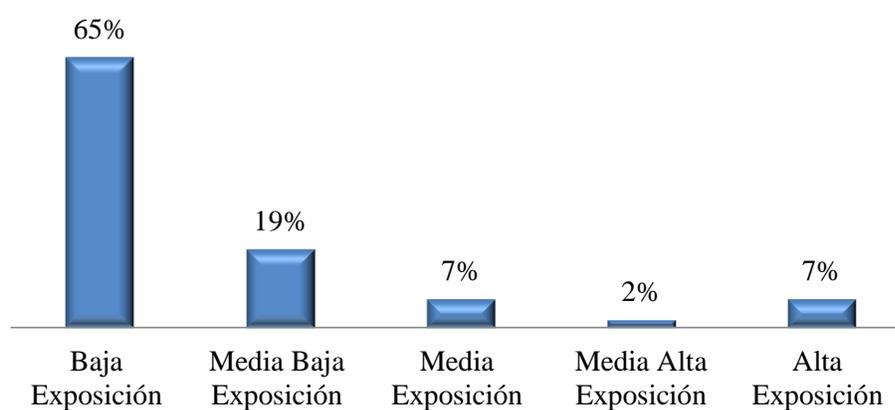


Figura 29. Vibración producida por herramientas, máquinas o vehículos.

Las vibraciones producidas por herramientas, maquinas o vehículos pueden causar efectos nocivos o cualquier tipo de molestia física en los trabajadores, también estrés laboral y desconcentración en sus labores normales, de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta el 65% de los empleados presentan una baja exposición a vibraciones producidas por herramientas, maquinas o vehículos, el 19% presenta una media baja exposición y el 7% una media exposición, por su parte el 2% y 7% presenta media alta y alta exposición.

Tabla 31

Caídas que pueden producir lesiones graves

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	6	14%
Media Baja Exposición	6	14%
Media Exposición	2	5%
Media Alta Exposición	7	16%
Alta Exposición	22	51%
Total	43	100%

Nota. La tabla presenta la exposición de los trabajadores a las caídas que pueden producir lesiones graves. Fuente:

Autora del proyecto.

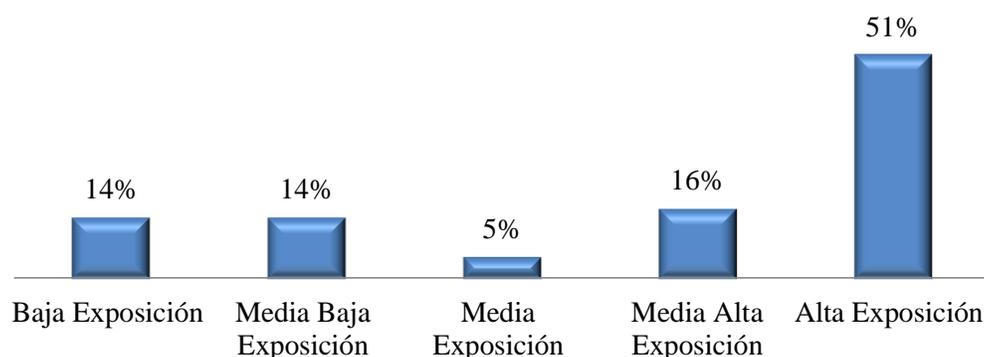


Figura 30. Caídas que pueden producir lesiones graves.

Las caídas producidas en el puesto de trabajo pueden traer consecuencias graves o incluso la muerte, ya sea por no cumplir con el reglamento de protección personal o incluso el material de trabajo en mal estado, falta de señalización y entre otros factores de riesgo que puedan ayudar a que ocurra un hecho lamentable. Según la encuesta aplicada a los trabajadores de esta empresa, el 14% dice que tienen baja exposición y otro 14% dice que tienen una media baja exposición a las caídas en el puesto de trabajo, por otro lado el 5% y el 16% manifiestan que tienen una media exposición y una media alta exposición a este factor de riesgo que se puede presentar en la empresa si no se cumple con las medidas necesarias para evitarlo, y un 51% siendo este el porcentaje más alto, indica que tienen una alta exposición a las caídas que pueden traer consecuencias graves y dejar afectada su salud, ya que día a día algunos empleados están expuestos a alturas realizando cualquier tipo de trabajo.

Tabla 32

Aberturas, huecos desniveles

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	11	26%
Media Baja Exposición	24	55%
Media Exposición	3	7%
Media Alta Exposición	2	5%
Alta Exposición	3	7%
Total	43	100%

Nota. En la tabla observa el grado de exposición de los trabajadores a las aberturas, huecos y desniveles. Fuente:

Autora del proyecto.

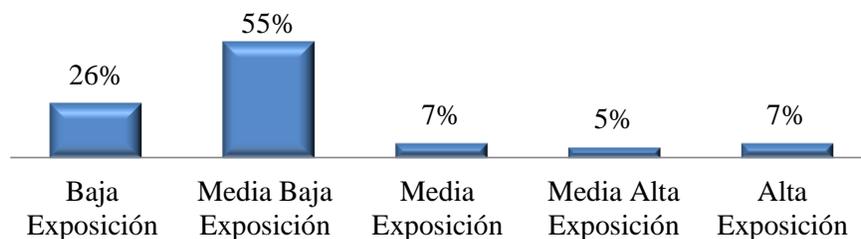


Figura 31. Aberturas, huecos desniveles.

Las empresas deben velar por el bienestar de sus empleados y que las condiciones en el puesto de trabajo sean las mejores, para que esto ayude a que su trabajo sea más eficiente. De acuerdo a los datos arrojados por la encuesta aplicada en la empresa Asucap TV San Jorge, el 25% de la población dice que tienen una baja exposición a estos factores de riesgo, Seguidamente el 55% de la población manifiesta que tienen una media baja exposición al mal estado del puesto de trabajo generando en ellos incomodidad a la hora de cumplir con sus labores diarias, por otro lado el 7% y 5% indican que tienen una media exposición y una media alta exposición, y por ultimo un 7% de los trabajadores encuestados dicen que este riesgo en la empresa está en un alta exposición.

Tabla 33

Superficies irregulares, inestables, deslizantes

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	9	21%
Media Baja Exposición	7	16%
Media Exposición	21	49%
Media Alta Exposición	3	7%
Alta Exposición	3	7%
Total	43	100%

Nota. La tabla logra evidenciar el nivel de exposición que tienen los empleos sobre las superficies irregulares, inestables, deslizantes. Fuente: Autora del proyecto.

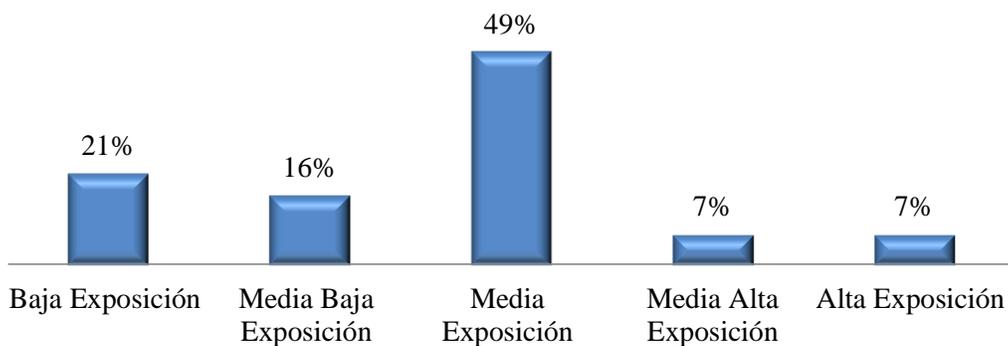


Figura 32. Superficies irregulares, inestables, deslizantes

Es necesario que la empresa cuente con superficies apropiadas, siendo esto fundamental para que cada empleado cumpla con sus funciones de una manera favorable. De acuerdo con los datos obtenidos por la encuesta aplicada a los trabajadores, se observa que el 21% se encuentran en baja exposición a superficies irregulares, inestables y deslizantes en la empresa, el 16% dice que tienen una media baja exposición, por otro lado en 49% dice que están en una media exposición a este riesgo laboral ya que existen pisos que pueden generar caídas y tropiezos en el área de trabajo, el 7% indica que se encuentra en exposición media alta y por último otro 7% respondió que están en una alta exposición a estas condiciones desfavorables para la calidad de vida del empleado dentro de su puesto de trabajo.

Tabla 34*Espacios insuficientes*

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	10	23%
Media Baja Exposición	6	14%
Media Exposición	20	47%
Media Alta Exposición	4	9%
Alta Exposición	3	7%
Total	43	100%

Nota. La siguiente tabla muestra el nivel de exposición que tienen los trabajadores con los espacios insuficientes.

Fuente: Autora del proyecto.

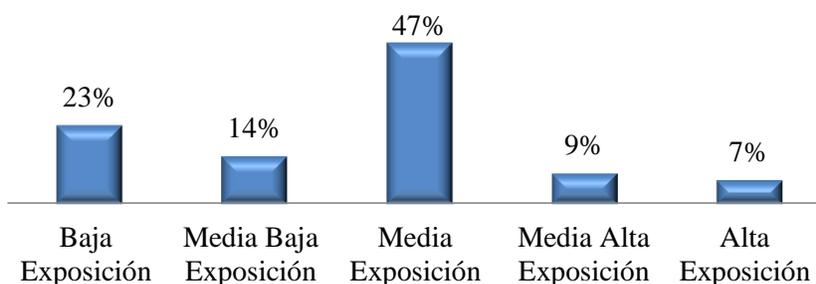


Figura 33. Espacios insuficientes.

Para el trabajador es incómodo realizar sus actividades diarias en un lugar con un espacio inapropiado, dejando como consecuencia estrés, monotonía y que se realicen dichas acciones con mucho esfuerzo. De acuerdo a los datos que se analizaron en la encuesta se puede evidenciar que el 23% de la población, tiene una exposición baja respecto a los puestos de trabajo con poco espacio, el 14% dice que tienen una media baja exposición, seguido de un 47% con exposición media, y el 9% y 7% con una exposición media alta y alta, queriendo decir que la empresa en este riesgo se encuentra en un estado medio y que deben mejorar algunos espacios en la empresa para que el trabajador este en total bienestar.

Tabla 35*Iluminación inadecuada*

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	6	14%
Media Baja Exposición	29	67%
Media Exposición	2	5%
Media Alta Exposición	3	7%
Alta Exposición	3	7%
Total	43	100%

Nota. La siguiente tabla muestra los porcentajes de la exposición que tienen los trabajadores con la iluminación inadecuada. Fuente: Autora del proyecto.

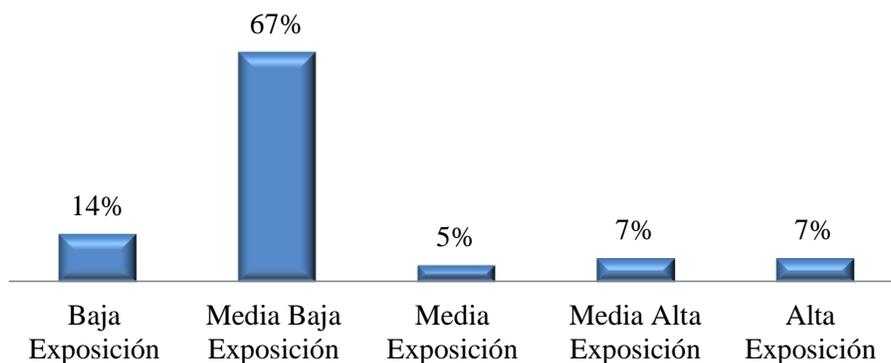


Figura 34. Iluminación inadecuada.

La iluminación inadecuada en el puesto de trabajo puede traer problemas en la visión de los trabajadores a corto y largo plazo, también puede causar molestias como dolor de cabeza y afectar la productividad de las personas, haciendo su trabajo un poco más lento y menos eficiente. Según la encuesta aplicada el 5%, 7% y 7% de la población manifiesta que tiene una media, media alta y alta exposición a una iluminación insuficiente para realizar sus labores, por otro lado el 67% dice que tienen una media baja exposición, siendo este el valor más alto, nos demuestra que la empresa cuenta con iluminación adecuada para que sus empleados realicen sus

labores diarias. Por último, el 14% de las personas dice que tienen una baja exposición, por lo cual pueden desarrollar sus actividades correctamente ya que cuentan con una iluminación adecuada.

Tabla 36

Respira humo, gases o polvo

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	30	70%
Media Baja Exposición	4	9%
Media Exposición	4	9%
Media Alta Exposición	2	5%
Alta Exposición	3	7%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia con la los trabajadores están expuestos a respirar humo, gases o polvo. Fuente: Autora del proyecto.

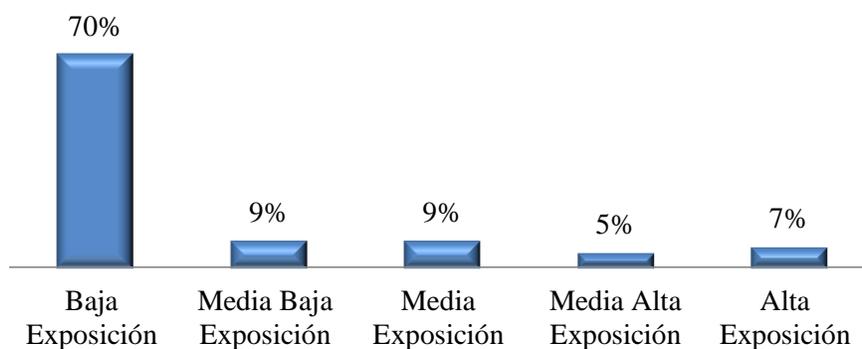


Figura 35. Respira humo, gases o polvo

Inspirar diariamente agentes como humo, gases o polvo ocasiona daños graves al sistema respiratorio, siendo los pulmones los directamente implicados. Según los resultados de la encuesta aplicada el 70% de la población manifiesta que tienen una baja exposición a estos factores, lo cual es un porcentaje alto de trabajadores que no se sienten en riesgo por respirar

estos agentes dentro de la empresa. El 9%, 9%, 5% y 7% indican que tiene una media baja, media, media alta y alta exposición a estos agentes en su área de trabajo, ya que en algunos casos se ven afectados por inhalar este tipo de factores de riesgo, llevándolos a sentir molestias respiratorias.

Tabla 37

Altos niveles de estrés

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja Exposición	19	44%
Media Baja Exposición	8	19%
Media Exposición	5	12%
Media Alta Exposición	4	9%
Alta Exposición	7	16%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede observar el nivel de estrés que presentan los trabajadores. Fuente: Autora del proyecto.

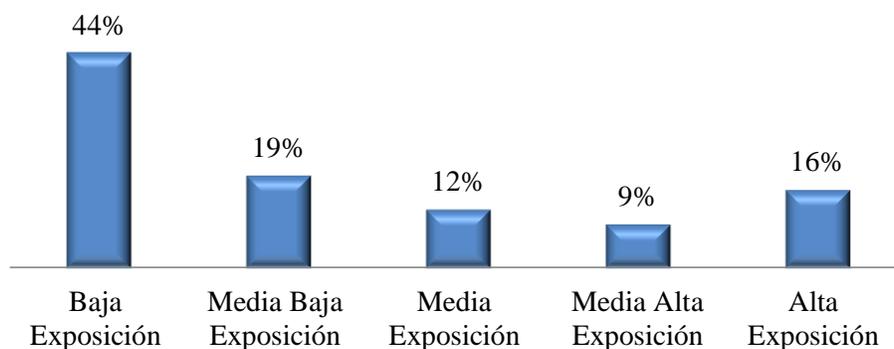


Figura 36. Altos niveles de estrés.

Estar expuestos a altos niveles de estrés en la jornada laboral trae consecuencias en la salud y el bienestar de las personas, haciendo que sientan tensión física y emocional por situaciones que llevan a un esfuerzo más alto que lo ordinario. La encuesta realizada en la empresa Asucap

TV San Jorge nos indica que el 44% de la población tiene una baja exposición a altos niveles de estrés que puedan entorpecer su calidad de vida. El 19% y 12% de las personas manifiestan que tienen una media baja y media exposición a situaciones que los lleven a sentirse agotados mental y físicamente, por otro lado el 9% y 16% tienen una media alta y alta exposición a niveles altos de estrés debido a sus labores dentro de la entidad.

Acorde a la encuesta aplicada se analizará la medida en la que el trabajo exige a las personas las siguientes acciones.

Tabla 38

Permanecer de pie o sentado

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	14%
Algunas Veces	15	35%
Bastantes	11	26%
Muchas	5	11%
Siempre	6	14%
Total	43	100%

Nota. La siguiente tabla muestra la frecuencia por la que los trabajadores deben permanecer de pie o sentados.

Fuente: Autora del proyecto.

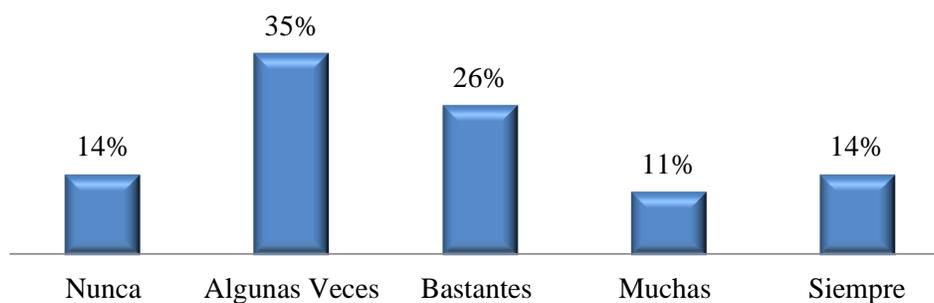


Figura 37. Permanecer de pie o sentado.

Permanecer durante varias horas de pie o sentado trae consecuencias vasculares a largo plazo que afectan la calidad de vida de las personas. Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada el 14% manifiesta que nunca han permanecido de pie o sentados por un tiempo prolongado en su puesto de trabajo, por otro lado, el 35% de las personas dice que algunas veces han tenido que estar durante largos periodos de tiempo en estas posiciones, haciendo que se sientan cansados al final de su jornada laboral. El 26% de la población dice que bastantes veces han sentido que en su área de trabajo han permanecido de pie o sentados durante varias horas laborales afectándoles su salud al final del día, por último, el 11% y 14% indican que muchas veces y siempre.

Tabla 39

Realizar movimientos repetitivos

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	2%
Algunas Veces	6	14%
Bastantes	21	49%
Muchas	9	21%
Siempre	6	14%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia con la que los trabajadores deben realizar movimientos repetitivos.

Fuente: Autora del proyecto.

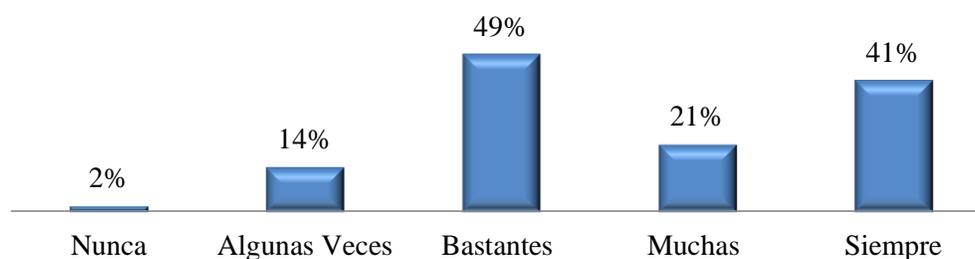


Figura 38. Realizar movimientos repetitivos.

Realizar movimientos repetitivos durante la jornada laboral hace que los empleados adquieran enfermedades musculoesqueléticas, por lo cual afecta la salud y el bienestar de los trabajadores. Según los datos obtenidos en la encuesta aplicada, el 2% y 14% dicen que nunca y algunas veces han tenido que realizar movimientos repetitivos en su área de trabajo, por lo cual se ven poco afectados por este problema, mientras que el 49% de los trabajadores manifiestan que bastantes veces realizan durante sus actividades laborales acciones repetitivas que han ido afectando su salud. El 21% de las personas dicen que muchas veces este problema ha estado presente al desarrollar su labor dentro de la empresa y el 41% indica que siempre se ven afectados al realizar la misma acción numerosas veces durante su jornada de trabajo.

Tabla 40

Realizar movimientos bruscos

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	21%
Algunas Veces	3	7%
Bastantes	8	18%
Muchas	21	49%
Siempre	2	5%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede observar la frecuencia con la que los trabajadores realizan movimientos bruscos. Fuente: Autora del proyecto.

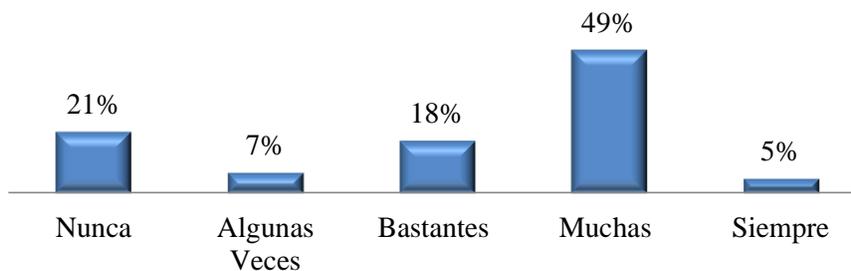


Figura 39. Realizar movimientos bruscos.

La salud y el bienestar del trabajador dependen en gran parte del cuidado que tenga la persona hacia si misma, por lo cual, realizar movimientos bruscos hace que se vean afectados. La encuesta aplicada nos muestra que el 21% de las personas dicen que nunca han realizados estos movimientos en su área de trabajo, por otro lado, el 7% y el 18% indican que algunas y bastantes veces se han visto afectados en su labor. El 49% dice que muchas veces realizan estos movimientos y por último, el 5% de la población dice que siempre realizan actividades que requieren acciones bruscas que afectan su bienestar.

Tabla 41

Realiza grandes esfuerzos físicos

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	10	23%
Algunas Veces	2	5%
Bastantes	12	28%
Muchas	17	39%
Siempre	2	5%
Total	43	100%

Nota. La tabla presenta el número de veces que los trabajadores deben realizar grandes esfuerzos físicos. Fuente: Autora del proyecto.

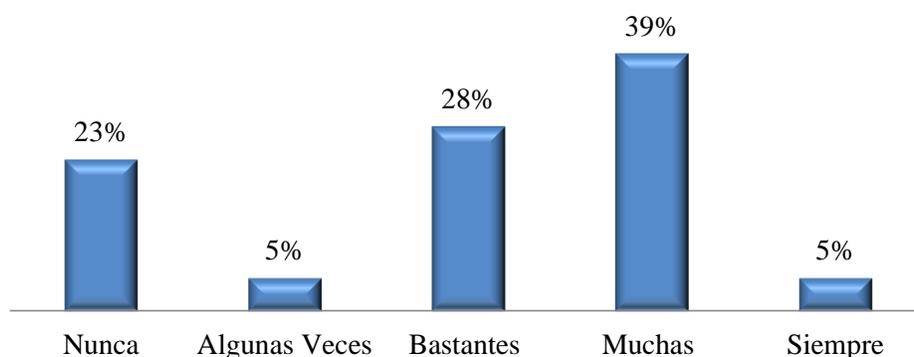


Figura 40. Realiza grandes esfuerzos físicos.

Realizar grandes esfuerzos físicos causa cansancio en las personas y enfermedades musculoesqueléticas, por lo cual es importante mantener la seguridad del empleado y no sobrecargar su trabajo. Según los datos arrojados por la encuesta aplicada el 23% y el 5% de las personas dicen que nunca y algunas veces han tenido que realizar trabajos que requieren grandes esfuerzos físicos. El 28% manifiestan que bastantes veces han tenido molestias musculoesqueléticas debido a la sobrecarga de trabajo físico que realizan en su jornada laboral, por otro lado, el 39% indican que muchas veces se han visto afectados por el esfuerzo físico que realizan durante sus actividades diarias dentro de la empresa y por último, el 5% de las personas dicen que siempre hacen este tipo de sobrecargas en sus trabajos.

Tabla 42

Tener una vida social satisfactoria y relajada

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	11	26%
Algunas Veces	21	49%
Bastantes	4	9%
Muchas	4	9%
Siempre	3	7%
Total	43	100%

Nota. La tabla muestra si el trabajo le impide al trabajador, tener una vida social, satisfactoria y relajada. Fuente: Autora del proyecto.

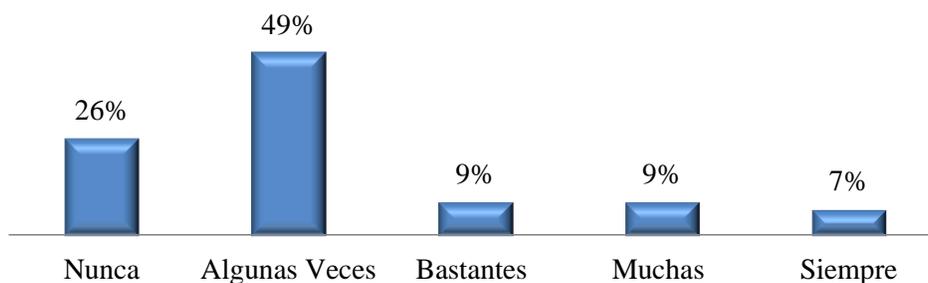


Figura 41. Tener una vida social satisfactoria y relajada.

Llevar una vida social es importante en el ámbito laboral, ya que ayuda a la productividad de la empresa debido al buen desarrollo de las labores por parte de su personal, todo esto por la satisfacción que siente la persona de tener un equilibrio en su vida. Según la encuesta aplicada el 26% de las personas dicen que nunca han llevado una vida social satisfactoria y relajada, debido a las largas jornadas de trabajo, por otro lado el 49% de las personas manifiestan que algunas veces sienten que han llevado una buena vida social que les permite tener un equilibrio emocional en sus vidas. El 9%, 9% y 7% de las personas indican que bastantes, muchas veces y siempre han tenido una vida social activa, ya que sus horarios de trabajo les permite dividir su tiempo personal y familiar de forma satisfactoria.

Tabla 43

Cumplir con sus obligaciones familiares

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	21%
Algunas Veces	7	16%
Bastantes	17	40%
Muchas	6	14%
Siempre	4	9%
Total	43	100%

Nota. En la tabla se puede observar que tanto afecta el trabajo con el cumplimiento de las obligaciones familiares. Fuente: Autora del proyecto.

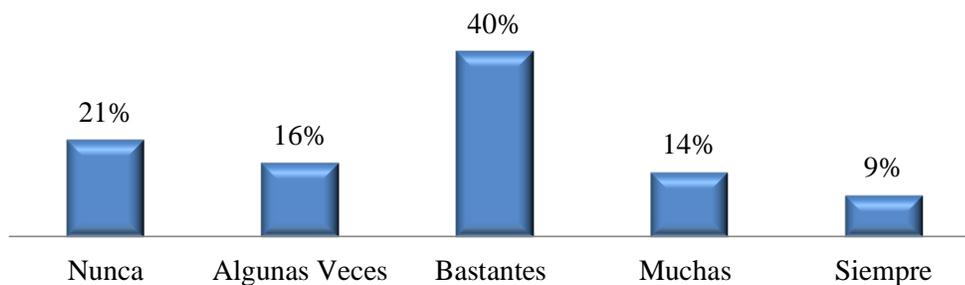


Figura 42. Cumplir con sus obligaciones familiares.

Las personas cumplen sus labores dentro de la empresa para recibir el pago necesario para sus obligaciones en su familia, por otro lado, contar con el tiempo suficiente para compartir y hacerse cargo de sus hogares hacen que el trabajador sienta un equilibrio entre su parte personal y profesional. Según los datos obtenidos por la encuesta aplicada el 21% y 16% dicen que nunca y algunas veces cumplen con estas obligaciones, en algunos casos por su puesto de trabajo. El 40% manifiesta que bastantes veces sienten que han podido cumplir con sus obligaciones en sus familias, sin embargo, no siempre han podido cumplir este papel en su hogar. Por último, el 14% y 9% de las personas dicen que muchas veces y siempre han podido desempeñar y cumplir sus labores familiares.

Tabla 34

Cumplir con sus metas profesionales

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	12	28%
Algunas Veces	19	45%
Bastantes	4	9%
Muchas	4	9%
Siempre	4	9%
Total	43	100%

Nota. La tabla evidencia las veces que el trabajo les impide a las personas cumplir con sus metas profesionales. Fuente: Autora del proyecto.

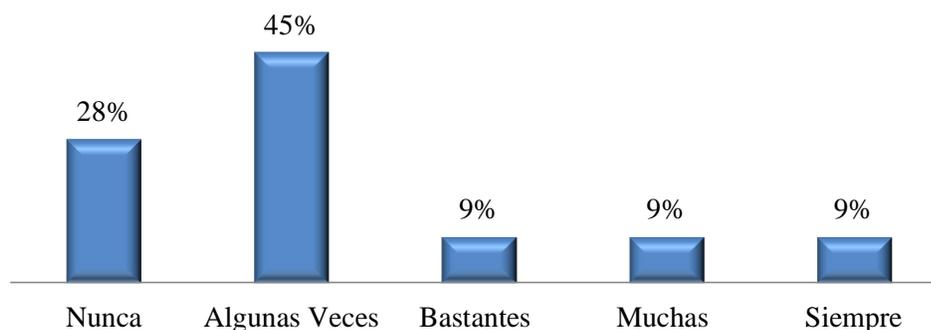


Figura 43. Cumplir con sus metas profesionales.

Cada uno de los trabajadores tiene metas profesionales que esperan cumplir a corto, mediano o largo plazo, sin embargo, es importante que la empresa brinde apoyo a sus empleados para su crecimiento personal y profesional. Según los datos recogidos por la encuesta el 28% nunca han podido cumplir con sus metas profesionales, ya que algunas veces no sientes en apoyo por parte de su entidad. Por otro lado, el 45% de las personas dicen que algunas veces si han podido tener un crecimiento en su parte laboral. El 9%, 9% y 9% de los trabajadores manifiestan que bastantes, muchas veces y siempre sus crecimiento profesional se ha dado debido al apoyo que han recibido por parte de la empresa y la experiencia que han podido recibir de esta.

Tabla 35

Asiste a capacitaciones o charlas informativas de seguridad y salud en el trabajo

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	2%
Algunas Veces	2	5%
Bastantes	16	37%
Muchas	3	7%
Siempre	21	49%
Total	43	100%

Nota. La tabla presente la frecuencia con la que los trabajadores asisten a las capacitaciones o charlas informativas de seguridad y salud en el trabajo. Fuente: Encuesta aplicada por el autor del proyecto.

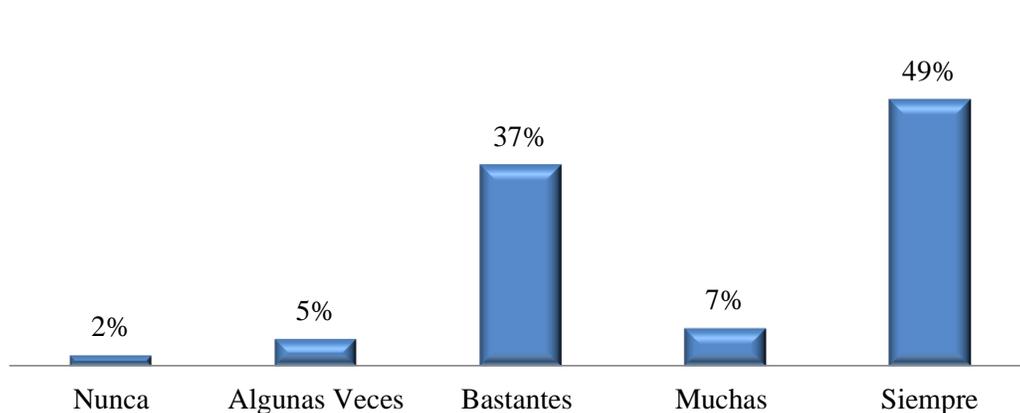


Figura 44. Asiste a capacitaciones o charlas informativas de seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad y la salud del trabajador son muy importantes en todas las empresas, ya que todos los trabajadores tienen derecho a recibir capacitaciones sobre este tema, velando siempre por su bienestar. Según los datos obtenidos por la encuesta aplicada el 2% y 5% de las personas dicen que nunca y algunas veces han recibido estas charlas, ya que no son tan frecuentes y en algunas ocasiones solo para el personal operativo. El 37% y 7% de los trabajadores dicen que bastantes y muchas veces reciben estas capacitaciones sobre su seguridad y salud en la empresa. Por último, el 49% indican que siempre han tenido estas charlas, mejorando así el aprendizaje de sus trabajadores sobre su seguridad y los riesgos laborales a los que están expuestos diariamente.

Capítulo 5. Conclusiones

Se pudo concluir a través del desarrollo del trabajo, que es necesario que la empresa cuente con un sistema de seguridad y salud en el trabajo, para que sus empleados estén a salvo de cualquier evento catastrófico, de acuerdo a los resultados obtenidos tras la evaluación en la empresa Asucap Tv San Jorge, se encontró que la empresa cada 6 meses se encarga de hacer dicha evaluación para conocer el estado en el que se encuentra la misma, siendo de manera satisfactoria en el que los resultados hayan arrojado un 0% en el índice de empleados afectados por algún evento perjudicial para su salud, lo cual es de manera positiva para la empresa porque indica que se está haciendo un buen trabajo y que tienen un alto nivel de implementación del SG-SST en la empresa, debido a que los empleados con un 95% tienen conocimiento de cómo se lleva a cabo y las medidas de cómo preservar su seguridad y salud para evitar que tengan algún accidente o enfermedad laboral, y un 5 % no tiene conocimiento, quizás asisten muy pocas veces a las capacitaciones que la empresa les brinda.

Según la determinación del grado de cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, se pudo evidenciar que los trabajadores están contentos de pertenecer a esta organización, y que cada día la empresa vela por el bienestar de cada uno de ellos, siendo de total satisfacción que en la empresa no haya ocurrido ningún hecho que lamentar. Se pudo evidenciar según la lista de chequeo que la empresa cumple con un 98% de la documentación bajo el decreto 1072 de 2105, siendo de manera positiva para la organización.

Así mismo en la identificación de las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, observamos que la empresa día a día se esmera porque cada uno de los empleados tengan un área de trabajo adecuada, para que cumplan con sus labores, sintiéndose seguros y con el respaldo de la seguridad y salud en esta prestigiosa empresa. Y por otro lado siendo de manera negativa para la empresa, es que ellos no realizan ningún tipo de incentivos a los empleados por algún trabajo realizado para evitar un conflicto interno entre ellos.

Por último, la percepción que tienen los trabajadores de la empresa Asucap TV San Jorge sobre cómo se maneja el desarrollo de las funciones y actividades en la empresa es efectiva, ya que la mayoría de los empleados conoce como se lleva a cabo el control de riesgos y la seguridad en el trabajo, sirviendo como método de evaluación para que la entidad mejore sus acciones, trayendo una mayor productividad por parte de sus trabajadores y brindándoles una calidad de vida adecuada, para así obtener beneficios que contribuyan al crecimiento personal, profesional y empresarial.

Capítulo 6. Recomendaciones

La Empresa Asucap TV San Jorge es una empresa de gran trayectoria y reconocida por prestar el servicio de parabólica a los ciudadanos, siendo la empresa líder, se recomienda siempre velar por la seguridad y salud de cada trabajador y no dejar de realizar estas evaluaciones periódicas para saber en qué estado se encuentra la empresa, y que por medio de este trabajo realizado con mucha dedicación conozcan de manera clara que percepción tiene cada empleado sobre la empresa.

Igualmente, se recomienda que la empresa incluya en todas las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo a todo el personal, con el fin de tener un mejor cumplimiento de este sistema dentro de la entidad.

Así mismo, se recomienda que esta entidad ponga en práctica las actividades recreativas y las recompensas para los empleados, ya que esto es un estímulo y contribuye a un mejor rendimiento en su área de trabajo y al cuidado de su seguridad y salud, ya que ellos son el pilar fundamental para que la empresa cumpla sus objetivos y cada día brinden un mejor servicio al usuario.

Finalmente, la empresa debe conocer la percepción que tiene los trabajadores y así mejorar todas las falencias que existan en pro de su bienestar y la eficiencia de la misma, para brindar un servicio de calidad a todos los Ocañeros.

Referencias

Constitución Política de Colombia. (1991). Recuperado el 13 de 11 de 2018, de Consejo

Superior de la Judicatura :

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1547471/CONSTITUCION-Interiores.pdf>

ARL SURA. (1994). Recuperado el 17 de 05 de 2018, de

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/60-decreto-1295-de-1994>

CSO. (2014). Recuperado el 8 de 11 de 2018, de Consejo de Salud Ocupacional :

<https://www.cso.go.cr/normativa/>

Ministerio del Trabajo. (2014). Recuperado el 13 de 11 de 2018, de Decreto del Sistema de Gestión:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Riesgos Generales. (2015). Recuperado el 4 de 12 de 2018, de

http://riesgosgenerales.blogspot.com/2015/10/teorias-sobre-la-causalidad-de-los_24.html

Ministerio de Cultura. (2017). Recuperado el 16 de 05 de 2018, de

<http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf>

Corte Constitucional . (2018). Recuperado el 13 de 11 de 18, de

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-408-94.htm>

- Aele. (2005). *SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO : Glosario de Términos*. Recuperado el 8 de 11 de 2018, de <http://www.aele.com/node/5192>
- Arias, W. (2012). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la seguridad industrial . *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45-52.
- Asucap TV San Jorge. (2018). Recuperado el 4 de 12 de 2018, de Asucap TV San Jorge: <https://tvсанjorge.tv/inicio-2/quienes-somos-2/>
- Benloch, M., & Ureña, Y. (2014). *Manual Básico de Seguridad y Salud en el trabajo*. Recuperado el 8 de 11 de 2018, de <http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161741761/BENLLOCH+LOPEZ++Mari+Cruz%3B%20URE%C3%91A+URE%C3%91A++Yolanda++2014+.+El+Trabajo+y+la+Salud++los+riesgos+profesionales.+Factores+de+riesgo/d232ee00-4aaf-4a80-afc4-3d47f9f9992e>
- Botta, N. A. (2010). *Teoría y Modelización de los accidentes* . Recuperado el 13 de 11 de 2018, de http://www.redproteger.com.ar/editorialredproteger/serieaccidentologia/17_Teoria_Modelos_Accidentes_3a_edicion_Marzo2010.pdf
- Calderón, M. d. (2011). *Prevención de riesgos en Ambito Docente* . Recuperado el 4 de 12 de 2018, de <https://prlambitodocente.blogspot.com/2011/02/teoria-de-la-causalidad-multiple.html>
- Capdevila, N. (2014). *Que es el bienestar laboral* . Recuperado el 8 de 11 de 2018, de <https://laopinion.com/2014/01/07/que-es-el-bienestar-laboral/>
- Cavanzo, S., & Fuentes , R. (2003). *EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y SUS PRINCIPALES EFECTOS EN EL SISTEMA COLOMBIANO* . Recuperado el 13

de 11 de 2018, de

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=1>

Garcia, C. (18 de Marzo de 2018). *El Tiempo*. Recuperado el 16 de 05 de 2018, de

<http://www.eltiempo.com/economia/sectores/panorama-de-los-accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-2017-189464>

Horta, C. A. (2015). *PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL MANEJO PROACTIVO DE LA SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION CHILENA*. Recuperado el 4

de 12 de 2018, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/134676/Propuesta-metodologica-para-el-manejo-proactivo-de-la-seguridad.pdf?sequence=1>

ISOtools. (2016). Recuperado el 13 de 11 de 18, de Normativa en seguridad y salud en el trabajo

en Colombia: <https://www.isotools.com.co/normativa-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>

ISOtools. (20 de abril de 2016). *La Seguridad y Salud en el Trabajo en el mundo*. Recuperado el

19 de septiembre de 2018, de <https://www.isotools.org/2016/04/20/seguridad-salud-trabajo-mundo/>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2004). *Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003 -*

2007 . Recuperado el 2018 de 10 de 29, de

<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/PLAN%20NACIONAL%20DE%20SALUD%20OCUPACIONAL%202003-2007.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2018). Recuperado el 25 de 10 de 2018, de Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo: [http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-](http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo)

[laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo](http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo)

Ministerio de Trabajo. (s.f). *Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia* .

Recuperado el 8 de 11 de 2018, de

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Guias/GUIA-TECNICA-EXPOSICION-FACTORES-RIESGO-OCUPACIONAL.pdf>

Ministerio de Trabajo. (s.f). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013 - 2021*.

Recuperado el 25 de 10 de 2108, de [http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-](http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021)

[laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021](http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021)

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y.

MEDICINAySEGURIDADdel trabajo, 4-19.

OIT. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 25 de 10 de 2018, de

[https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm)

[standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL OIT. (s.f). *Organización Internacional del Trabajo*

(OIT). Recuperado el 16 de 05 de 2018, de [http://www.ilo.org/global/standards/subjects-](http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm)

[covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--](http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm)

[es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm)

Riaño, M., Hoyos, E., & Valero, I. (2016). *Scielo*. Recuperado el 30 de 10 de 2018, de Evolución

de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad

laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia:

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000100011&script=sci_arttext&tlng=en)

[24492016000100011&script=sci_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000100011&script=sci_arttext&tlng=en)

Rodriguez Gutierrez , T. E. (02 de 2018). *Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña*.

Obtenido 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>

Rodriguez, T. (2018). *EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA.*

Recuperado el 8 de 11 de 2018, de

<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/2014>

Sánchez, M. (2016). *Los SG SST en Colombia.* Recuperado el 4 de 12 de 2018, de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuel>

[Ricardo2016.pdf;jsessionid=9A80E3E2EF034DA7E9ED24513F73C2E2?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuel/Ricardo2016.pdf;jsessionid=9A80E3E2EF034DA7E9ED24513F73C2E2?sequence=1)

Sura. (s.f). *Glosario.* Recuperado el 8 de 11 de 2018, de

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

Apéndice

Apéndice A. Modelo encuesta



**EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA ASUCAP TV SAN JORGE
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 Asucap TV San Jorge de Ocaña Norte de Santander?

Sí _____ No _____

2. ¿Conoce usted los enfoques de los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Asucap TV San Jorge 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 Asucap TV San Jorge de Ocaña Norte de Santander? Siendo 1 muy malo, 2 malo, 3 regular, 4 bueno, 5 excelente Marque con una X

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:					

Nota. La tabla presenta la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Asucap TV San Jorge. Fuente: (Rodriguez Gutierrez , 2018)

Apéndice B. 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 el 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	Requerimiento	Elaboración	Documentos	Fecha			Observaciones y oportunidades de mejora
				C	CP	NC	
	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	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	4	Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (actualización periódica o frente eventos)	1			
		5	Matriz de peligros y riesgos	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	6	Formato de registro estadístico Accidente de trabajo, Enfermedad laboral y ausentismo	1			
	Artículo 31. Revisión por la alta dirección. Incluye tanto estadísticas de ATEL 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	1			
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de los objetivos del SG-SST						
	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	8	Formato de seguimiento a objetivos e indicadores (estructura, proceso, resultado)	1			
	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	1			
	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación define dentro los requisitos la presentación de la política del SG-	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-	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	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 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	14	Informe diagnóstico condiciones de Salud / profesigramas y exámenes periódicos	1			
	15	Formato de consentimiento de custodia y reserva de Historia Clínica	1			

"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	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	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	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	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica	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	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica	1			
	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye en el parágrafo 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	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			

REQUERIMIENTO DEL DECRETO 1072	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	26	Programa de capacitación e inducción	1			
	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	27	Matriz capacitación por cargo / trabajador	1			
	Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST. Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. establece el						
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				

RE	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	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	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	36	Procedimiento para la participación de los trabajadores	1			
	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	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	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						
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)	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	48	Formato de Investigación incidentes y ATEL	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	49	Procedimiento de auditoría	1			
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye los formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas	50	Procedimiento para inspecciones	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.	51	Inspecciones a instalaciones / máquinas y equipos	1			

	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)			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	53	Procedimiento de mejora continua	1				
	Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas. se establece la necesidad de definir e implementar las acciones preventivas y	54	Formato de acciones de mejora, preventivas, correctivas y NO conformidad	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	55	Procedimiento para la revisión por la alta dirección	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	56	Formato de informe rendición de cuentas / Desempeño anuales	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	57	Reglamento de Seguridad e Higiene industrial	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	58	Reglamento interno de trabajo	1				
	Ley 1010 "Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las	59	Comité de convivencia	1				
			Subtotales	58	0			
				58	0			
			Estado de la documentación del SG-SST					
			%	98,30508475				
			Total requisitos					
			% Implementación					