

**Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Cooperativa Utrahuilca para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020**

**Presentador por:**

Gleissi Dayana Quinayas Vargas

Magally Otalvaro García

María Luz Betancourt Cruz

Sandra Milena Mesa Trujillo

Fernando Muñoz Anacona

Grupo 101007\_56

**Tutor:**

Edgar Enrique Aguas Guerrero

**Diplomado profundización en gerencia del talento humano - Opción de Grado**

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

**Administración de Empresas**

Noviembre, 2019

## Tabla de Contenido

Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa .....	1
Tutor: .....	1
Diplomado profundización en gerencia del talento humano - Opción de Grado.....	1
Administración de Empresas .....	1
INTRODUCCION .....	3
OBJETIVOS .....	4
Objetivos Específicos .....	4
ACTIVIDAD COLABORATIVA.....	5
1.2. Antecedentes del problema.....	6
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa .....	7
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	8
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc. ....	3
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA .....	1
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST. ....	3
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 5	5
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA.....	8
RECOMENDACIONES.....	1
CONCLUSIONES .....	3
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	4

## INTRODUCCION

La implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en Colombia se hace con el fin de que los empresarios organicen y desarrollen procesos sistemáticos y lógicos direccionando siempre a la mejora continua y con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales que puedan afectar el bienestar de los trabajadores.

Así mismo, los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo son desarrollados para que las organizaciones promuevan ambientes sanos, seguros que le permitan a sus funcionarios mantener la salud física, mental y social y desarrollar sus tareas de manera óptima y en función de lograr lo estipulado en los planes estratégicos.

Por esta razón, el presente documento fue elaborado con el propósito de analizar, evaluar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST, para el segundo semestre del año 2019 de la Cooperativa Latinoamericana de Ahorro Crédito UTRAHUILCA; cumpliendo con los requerimientos de la legislación nacional vigente y contribuyendo con la prevención y disminución de los accidentes y enfermedades laborales.

Este trabajo se realiza con el propósito de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Cooperativa Latinoamericana de Ahorro y Crédito UTRAHUILCA, proporcionando las herramientas necesarias para su implementación; de manera que se incluya la política, la organización, la planificación, la evaluación y los planes de acciones de mejora con el fin de reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales en cada una de las áreas de la Cooperativa que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios de la organización

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Investigar, Evaluar y Verificar la implementación y la transición al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la Cooperativa Latinoamericana de Ahorro y Crédito UTRAHUILCA, en el segundo semestre del 2019.

### **Objetivos Específicos**

- Desarrollar las fases de adecuación, transición y aplicación descritas en el Artículo 25 de la Resolución 0312 del 2019.
- Aplicar la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos acuerdo al formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312
- Diseñar el plan de mejora de acuerdo a la información obtenida en la autoevaluación institucional de los estándares mínimos.
- Implementar el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y la salud en el Trabajo a partir del 2020.
- Establecer las auditorías internas sobre el SG-SST de la Cooperativa Utrahuilca aplicando el modelo de mejora continua estipulado en la normativa vigente.

## **ACTIVIDAD COLABORATIVA**

### **Capítulo 1: El Problema**

#### **1.1. Planteamiento del problema**

Las actuales organizaciones invierten bastantes recursos para obtener los dividendos que le permiten permanecer en los mercados y en el tiempo y por ello han orientado sus esfuerzos hacia el talento humano. La protección de sus empleados se convirtió en un compromiso porque con ello se logra alcanzar las metas, los objetivos y el éxito institucional planteados en los planes de desarrollo estratégico.

La ejecución de políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las organizaciones es necesaria para garantizar de manera adecuada el funcionamiento de los empleados expuestos a riesgos, de esta forma le ayudará a la cooperativa a demostrarle tanto a los trabajadores como a la comunidad en general el compromiso que asume la empresa con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

En este sentido, la Cooperativa debe investigar y encontrar los riesgos que puedan atentar contra la salud de sus funcionarios y que a su vez afecten la buena marcha de la organización incidiendo de forma negativa en la productividad. Y teniendo en cuenta las dificultades encontradas, posicionarla frente al Sistema de Gestión de Seguridad que brindará la información necesaria sobre el estado actual de cumplimiento de la política, procedimiento y métodos descritos en la Normatividad vigente.

## **1.2. Antecedentes del problema**

La Cooperativa Utrahuilca fue creada por la necesidad financiera que tenían los trabajadores de las entidades públicas del Huila y el Caquetá como el Distrito de carreteras No 11, obras públicas municipales, empresas presas públicas de Neiva y el Hospital San Miguel de Neiva el 8 de diciembre de 1966 y con un capital de \$560.

En la actualidad, la Cooperativa está compuesta por 15 agencias distribuidas en cuatro departamentos; Huila, Caquetá, Putumayo y el Cauca con un total de 365 funcionarios y por ello tiene la necesidad de crear nuevos departamentos y de implementar el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo decretado por el Gobierno Nacional a través del Decreto 1072 del 2015.

Además de lo anterior, en la Cooperativa se incrementaron en el presente año, las incapacidades superiores a 30 días debido a los accidentes de tránsito presentados por los funcionarios que deben visitar las zonas rurales de los municipios o por desplazamiento dentro del perímetro urbano. Para un total de 56 funcionarios.

Otros casos presentados son los accidentes de trabajo; 2 funcionarios que sufrieron fractura de muñeca al caer por escalera, 3 presentaron esquinces de tobillo subiendo escaleras, por no tener cuidado piso resbaladizo 3 funcionarios resultaron fractura de antebrazo y 2 de brazo. También se tiene que el exceso de compromisos y carga laboral ha ocasionado en funcionarios de nivel alto y medio el llamado “estrés”.

Teniendo conocimiento de estas situaciones y en las condiciones en las que actualmente se está laborando, hace que la Cooperativa Utrahuilca inicie el proceso de evaluación apoyados por la ARL SURA, con un plan a corto plazo y lo descrito en la Resolución 0312 del 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo para detectar causas y presentar alternativas de solución a las dificultades encontradas y disminuir los riesgos laborales y mejorar el bienestar de los funcionarios.

### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa**

La seguridad laboral debe ser tema prioritario en las empresas colombianas y por ello en la Cooperativa Utrahuilca la prevención de los riesgos es un factor importante que debe llevar al beneficio de su talento humano y por consiguiente al cumplimiento de las metas y éxito institucional.

Teniendo en cuenta el decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Que rige el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual es obligatorio la implementación y puesta en práctica para todas las empresas, es por esta razón que el la Cooperativa Latinoamericana de Ahorro y Crédito UTRAHUILCA; Se realiza un seguimiento sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con miras a determinar la manera como se ha implementado en la empresa y además buscar la manera de mejorar, prevenir y hacer que todos los colaboradores se sientan seguros y protegidos en el desarrollo de sus actividades en su puesto de trabajo; La Cooperativa es consciente de que la Seguridad y Salud en el Trabajo es importante para el desarrollo de las actividades de sus empleados y para su propio bienestar.

Pero más que dar cumplimiento a lo estipulado por el Decreto 1072 del 2015, la Cooperativa justifica su diseño y puesta en marcha del sistema por los beneficios que traerá a la institucionalidad y a sus funcionarios en relación a que es un instrumento de diagnóstico y planificación útil para saber cómo se encuentra la organización en tema de seguridad laboral y así disminuir costos por causa de la accidentalidad, enfermedades y otros que afectan a los funcionarios y a la empresa.

Teniendo implementado el sistema, la Cooperativa será un lugar seguro, que transmite confianza a su talento humano porque desarrollará los procesos de forma segura y amigable con el ambiente y se convertirá en un apoyo más a su vitrina de ventas. Mejorará su imagen corporativa.

Para llevarlo a cabo se hace necesario realizar la auditoría de acuerdo a cada uno de los ítems planteados en la resolución 0312 de 2019, pues es la que conlleva los estándares mínimos que debe cumplir el sistema para que sea viable para los colaboradores y para la empresa

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL**

### **2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.**

Las tendencias actuales en materia laboral, ven en el bienestar y la salud de los trabajadores, un factor importante para mejorar la calidad de vida de los mismos y por consiguiente el éxito de las organizaciones

El tema actual de la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, es una consecuencia de la evolución que ha tenido la salud laboral y que inició desde el momento en que se preocuparon por la poca rentabilidad de las empresas debido a los accidentes que se presentaban constantemente en los sitios de trabajo.

Desde épocas muy antiguas se ha escrito sobre temas médicos, sobre enfermedades ocasionadas por los diferentes trabajos, sobre accidentes laborales entre otros y que hoy en día se ha ido retomando y escribiendo de manera legal para contribuir al mejoramiento de los desempeños laborales.

Cuando el hombre primitivo empezó a cubrirse con pieles, construir vivienda y demás artefactos para defenderse o para producir, lo hizo para subsistir ante las durezas del clima y demás aspectos que le podrían causar lesiones temporales o permanentes en sus labores de caza o pesca.

En las civilizaciones que dedicaron su cultura a la guerra, los guerreros, los que fabricaban las armas y los embalsamadores, eran tratados con especial cuidado; para ellos existían unos reglamentos especiales de trabajo.

Las culturas que se perfeccionaron en la agricultura, la orfebrería, la textilería, las curtumbres también implementaron ciertos códigos como el de Hammurabi (2000 a. de C.) que se refería a prevenir accidentes y a las indemnizaciones a que tenía derecho un esclavo la lesión que sufría que era en dinero. También se evidencian contratos de trabajo remunerados para artesanos en los que se tenía derecho a tres días de descanso al mes.

En la época de construcción de grandes monumentos, ciudades, vías entre otros, algunos reyes y emperadores daban especial trato a los arquitectos y obreros de estos para que trabajaran con gusto y evitaran accidentes. Impulsaron comunidades religiosas para que contribuyeran a los gastos médicos de sus miembros por enfermedades. Se observa el surgimiento del primer sistema de seguro médico.

En otras civilizaciones esclavistas como la romana, surgen personajes como Galeno (nación en año 130 A.C.) quien se convirtió en fuente de la medicina y del saber anatómico arábico-medieval por describir las enfermedades que contrajeron los curtidores y los mineros. Además, hizo relatos de las patologías envenenamiento por plomo, cobre, las lloviznas ácidas entre otras.

Plinio el viejo, realizó recomendaciones para utilizar instrumentos de protección como las vejigas de animales colocadas en la nariz para favorecerse del polvo. Redactó formas preventivas a los trabajadores que explotaban las minas de plomo y mercurio.

Durante el transcurso de la edad media también surgieron documentos como las “Ordenanzas de Francia” que dieron los inicios de reglamentar el mejoramiento de la salud de los trabajadores debido al descontento generalizado que existió por las malas condiciones laborales de la época.

Otros autores como Ulrich Ellenbaf señalaba enfermedades profesionales, George Agrícola autor del tratado “De La Re Metallica” describía la ventilación de las minas y daba técnicas para construir tipos que fueran más eficientes.

A partir de la época de la revolución industrial y con el surgimiento de las fábricas que dependían de las energías fósiles, surgen también las enfermedades laborales y los accidentes se incrementan provocando disminución en los ingresos y causando mayores gastos.

Por lo anterior, también nacen los tratados sobre enfermedades patológicas producidas por las malas condiciones laborales y la falta de elementos de protección causando la muerte a miles de trabajadores y el surgimiento de motines, huelga en contra de los patronos.

Por estas situaciones, en Inglaterra se le solicitó al parlamento que reglamentara sobre el trabajo en las fábricas y en 1802 surgió la Ley sobre la salud y moral de los aprendices en la que se limita la jornada de trabajo, da orientaciones mínimas de higiene y educación a los trabajadores. A partir de 1833 se dio entrada a leyes en el campo de la seguridad industrial que fueron tomadas por los alemanes y los franceses.

Robert Owen (Nació en Inglaterra 1771) colocó en marcha un programa para el mejoramiento ambiental, social, educacional y moral que permitió mejorar las condiciones laborales, reducción en las jornadas de trabajo, instalación de escuelas para los hijos de los trabajadores, capacitación laboral. En 1830 propuso que las fábricas fueran visitadas diariamente por un médico para que valorar las condiciones y los efectos dañinos que producen las condiciones de trabajo en los niños.

Sir Thomas Oliver escribió “Ocupaciones Peligrosas” y en 1908 fue seguida por la obra “Enfermedades Propias de los Oficios” y con esto a medicina laboral se difundió por todo el mundo dando inicio a la creación de grupos médicos que se dedicarían a estudiar y escribir sobre temas de estos problemas mencionados en las obras de Thomas.

Con el tratado de Versalles en 1919, inicia la etapa social de la medicina laboral al ser establecido en la fracción XII los principios que regirán a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) con el objetivo de “fomentar la paz y la justicia social, mejorar las condiciones del obrero y promover la estabilidad económica y social.

En 1950 la OIT a través del comité mixto fija los objetivos de la Medicina Laboral siendo su aspiración: “la promoción y conservación del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de la salud, causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores, de riesgos que puedan resultar adversos para su salud; colocar y conservar al trabajador en un ambiente adaptado a sus condiciones fisiológicas, es decir una adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

En el año de 1910, en Colombia, el General Rafael Uribe Uribe plantea el debate: porque razón “si a un soldado herido en batalla se le da una pensión porque no debe dársele otra igual al trabajador lesionado en su batalla diaria por el sustento.” Y en 1953 es implantada una legislación laboral avanzada que propendía más por las indemnizaciones que por la prevención. En 1954 se funda el Consejo Colombiano de Seguridad Industrial y se desarrolla el tema preventivo en accidentes.

García, Benavides y Ruiz -Frutos expresa: Hoy en día y a pesar de la globalización, la diversificación del empleo y la intensificación del trabajo, la innovación tecnológica, la tercerización, los cambios que se dan por la nueva conformación de la población, la incorporación al campo laboral de la mujer, el surgimiento y cierre al mismo tiempo de empresas, se presentan

y presentarán nuevas formas y condiciones de trabajo que a su vez, dice Artazcoz (2002), muestran riesgos laborales clásicos y nuevos como los riesgos sicosociales, el estrés laboral entre otros debido a la nueva organización del trabajo.

Por lo anterior, la OIT ha realizado estudios que muestran unas cifras preocupantes en relación a muertes por accidentes laborales, a indemnizaciones por enfermedades laborales y que a su vez alertan a los Estados que las políticas y programas encaminados a la seguridad social y salud no han podido garantizar este contexto saludable.

Con relación a este tema Bauman (2000), manifiesta que en los últimos veinte años se han operado una serie de cambios en el contexto del trabajo, y no todas las personas están preparadas para afrontar las nuevas realidades laborales que implican cambios inciertos...

Es importante tener en cuenta las siguientes apreciaciones de Peiró (2004) sobre los nuevos sistemas de trabajo y sus implicaciones en los trabajadores:

- El trabajo pasa de ser una actividad meramente física a una actividad mental, que requiere del procesamiento de información, de la solución de problemas y de la gestión de incertidumbre.

- El incremento de la flexibilidad en sus múltiples formas; funcional, basada en nuevos aprendizajes y cualificaciones; horaria y geográfica, las cuales requieren una mayor capacidad de adaptación.

- Se incrementa el trabajo en equipo y también la diversidad de equipos con que se trabaja.

- Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación representan una superación de diversas barreras relacionadas con el tiempo y el espacio; se redefine el contexto físico y social del trabajo en relación con el grupo de trabajo, la supervisión, la propia vida y el entorno familiar.

Con las anteriores apreciaciones y la de otros autores, existe la necesidad de que en las organizaciones y en especial en la Cooperativa Utrahuilca se tenga en cuenta el planteamiento de Salanova y Shaufeli (2004), “el elemento central de una dirección consistente de los recursos humanos radica justamente cuidar y no quemar a los empleados ya que estos son el corazón de la organización.”

## **2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.**

Es importante tener en cuenta el siguiente recorrido cronológico para saber qué elementos y circunstancias normativas importantes dieron origen al actual Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Cuando el país carecía de una reglamentación sobre la contratación laboral, el gobierno expidió la Ley 57 de 1915 que trataba de la reparación por accidente de trabajo. Posteriormente con el Decreto 2350 de 1944 se dio el inicio de lo que se llamó el derecho laboral moderno en Colombia, allí se reconocía el contrato de trabajo como entidad jurídica autónoma, facultó al gobierno para establecer modelos que servirían como contrato presuntivo y para fijar el salario mínimo, decreto la jornada laboral de nueve horas, y el pago de horas extras, fijo la duración del contrato de seis meses entre otros.

Este decreto y algunas modificaciones se convirtió en Ley 6° de 1945 que ordena al gobierno a crear La Caja de Previsión Social de los empleados y obreros del sector oficial y posteriormente mediante Ley 64 de 1946 crea el Seguro Social; tema fundamental, salud ocupacional.

El Código Sustantivo del Trabajo es expedido en el año 1950 que establece las prestaciones a cargo del patrono con carácter transitorio, las primeras medidas que regulan la Higiene y seguridad en el Trabajo.

En su momento el Ministerio de Justicia en 1954 creó CONALPRA (Comité Nacional para el Comité de Accidentes) y en 1958 se cambió el nombre a Consejo Colombiano de Seguridad Industrial quedando finalmente Consejo Colombiano de Seguridad.

El Consejo Directivo reglamentó mediante Decreto 3169 de 1964 que los riesgos de trabajo a cargo del empleador fueran asumidos por el Seguro Social. Esta ascensión de las prestaciones sociales constituyó un paso importante en la evolución de la salud ocupacional.

A partir del año 1979 en Colombia se inician a expedir reglamentos relacionados con hacer seguridad y desarrollar programas de salud ocupacional. Se expide la Ley 9 del 24 de enero de 1979 (Código Sanitario Nacional) y cuatro resoluciones que conforman el Estatuto de Seguridad e Higiene Industrial: Resoluciones 2400 (Reglamento General de Higiene y Seguridad Industrial), 2406 (Reglamento de Seguridad para trabajos de minería en especial de carbón), 2413 (Reglamento de seguridad para la industria de la construcción), 01405 (Resolución sobre conformación de comités de higiene y seguridad industrial)

El 23 de febrero de 1983 se expide el Decreto 585. Se crea el comité de salud ocupacional con el objetivo de coordinar las acciones de cada entidad del gobierno y garantizar la prestación de los servicios con mayor eficiencia y responsabilidad los objetivos de la salud ocupacional.

Posteriormente el gobierno determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país a través del Decreto 614 del 14 de marzo de 1984.

Luego se expide la Resolución 02013 del 06 de junio de 1986 que reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional. Así el gobierno a través de la Resolución 1016 de 31 de marzo de 1989 reglamenta la organización, funcionamiento y forma los programas de salud ocupacional.

Es en la Constitución Política de 1991 en su artículo 25, que se considera “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” y en el artículo 49 “la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo de Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.”

El Congreso de la Republica mediante Ley 100 del 23 de diciembre 1993, Crea el Sistema de Seguridad Social Integral que la letra dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias,

especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”

Este seguro integral está compuesto por:

- El Sistema General de Pensiones que comprende pensiones de invalidez, de vejes y de sobreviviente.

- El Sistema de Seguridad Social en Salud; atiende situaciones de enfermedad general, o de origen común y maternidad prestado a través de las Empresas Prestadoras de Salud (EPS) y las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

- El Sistema General de Riesgos Profesionales; ampara los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales prestados por las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP).

Mediante Decreto 1295 del 22 de junio de 1994, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales: es el conjunto de entidades públicas y privadas, noemas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Después de expedir el anterior Decreto, se han implementado otros como:

- El decreto 1281 del 22 de junio de 1994, “por medio del cual se reglamentan las actividades de alto riesgo y se define el régimen especial de invalidez, pensiones y sobrevivientes para periodistas.”

- Decreto 1346 del 27 de junio de 1994, “por medio del cual se reglamenta la integración, financiación y el funcionamiento de las Juntas de Invalidez.”

Seguidamente el gobierno nacional reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales a través del Decreto 1772 del 3 de agosto de 1994 y el Decreto 1832 del 3 de agosto/94; “por medio del cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales (son 42 grupos de enfermedades profesionales); Decreto 1833 del 3 de agosto /94; “por el cual se determina la administración y funcionamiento del fondo de riesgos profesionales”; Decreto 1835 del 3 de agosto /94; “por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo de los servidores públicos”. El 29 de noviembre del mismo año expide el Decreto 2644; Tabla única para indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49,99% y la prestación económica correspondiente. Resolución 004050 del 6 de diciembre de 1994; “mediante el cual se reglamenta el procedimiento en materia de salud ocupacional...”

Con la Resolución 4059 del 22 de diciembre de 1995 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, adopta el formato único de Reporte de Accidentes de Trabajo y el formato único de Reporte de Enfermedad Profesional

Decreto 2318 del 15 de julio de 1996 por el cual se reglamenta la expedición de licencias de salud ocupacional para personas naturales y jurídicas, su vigilancia y control por las direcciones

seccionales y locales de salud y se adopta el manual de Procedimientos Técnicos Administrativos para la expedición de estas licencias.

Durante los años 90 y hasta el 2002 se realizan un sin número de modificaciones y ajuste a lo reglamentado y el Gobierno Nacional a través de la Ley 790 del 27 de diciembre del 2002 y en virtud del artículo 5° decide fusionar el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo en solo ministerio llamado Ministerio de la Protección Social. Luego en el año 2011 y mediante Ley 1444 del 211 este ministerio fue escindido en dos: según el artículo 7 de dicha Ley se transformó en Ministerio de Trabajo y en virtud del artículo 9 se creó el Ministerio de Salud y de Protección Social.

Continuando con el proceso de mejora de los Sistemas de Seguridad, en el año 2012 el Congreso de la Republica expide la Ley 1562 del 11 de julio del mismo año por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Artículo 1° “Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el trabajo...”

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema 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 salud en el trabajo.

Posteriormente el 31 de julio del 2014, el Ministerio del Trabajo expide el Decreto 1443; por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST). Artículo 1. Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. A partir del año 2015 el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1072 que compila y reglamenta todo lo relacionado al sector del trabajo y en su Capítulo 7, Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 Artículo 2.2.4.7.2. Numeral 7; habla específicamente del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y orienta a diseñar e implementar los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo en las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo

En virtud de lo anterior y con el fin de que las organizaciones cumplan con lo dispuesto en la normatividad, el Ministerio del Trabajo dispuso de la Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017... Artículo 2 **Objeto**. La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas

o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.

Finalmente, el Ministerio del Trabajo a través de la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 definió los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Artículo 1. **Objeto.** La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo.

Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

**Artículo 2. Campo de aplicación.** La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía

solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Y como lo menciona el Decreto 1443 el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe aplicarse en las organizaciones de economía solidaria y especifica en el artículo 2 de la presente resolución 1111, las empresas del sector Cooperativo deben implementar los estándares mínimos, la Cooperativa Utrahuilca está desarrollando las actividades correspondientes a este mandato.

### **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

#### **3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.**

En la Cooperativa Utrahuilca se ha venido trabajando en el equipo conformado del Comité Paritario de Salud Ocupacional y el Comité de Convivencia laboral conformados por directrices del gobierno nacional en pro del desarrollo y bienestar de los funcionarios de la empresa quienes son los encargados de realizar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todo esto en el marco de la ley que lo reglamenta A partir del año 2015 el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1072 que compila y reglamenta todo lo relacionado al sector del trabajo

y en su Capítulo 7, Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 Artículo 2.2.4.7.2. Numeral 7; habla específicamente del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y orienta a diseñar e implementar los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo en las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo y por ende los comités de Copaso que se convierte en Copasst; Este nuevo comité nace con el propósito de promover la Salud Ocupacional, orientar practicas saludables, afianzar hábitos seguros en los trabajadores de las diferentes organizaciones.

Posteriormente el Ministerio del Trabajo expide la Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 y en el que se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes y con este acto administrativo obliga a implementarlos en la Cooperativa. Los documentos fueron estudiados por los comités de COPASST, CONVIVENCIA LABORAL, el equipo de Gerencia y el equipo de SG-SST de la Cooperativa.

Con la orden dada por el Gobierno Nacional, se da inicio al proceso de conversión y aplicación de la normatividad iniciando por el diseño de la política del nuevo sistema que orienta a reducir los niveles de accidentalidad y enfermedades laborales por parte de los funcionarios de la Cooperativa.

Teniendo en cuenta los Estándares mínimos es considerado que toda institución debe cumplir con diferentes normas cuya función es la de regular y politizar los reglamentos que deben seguir las empresas para prevenir las enfermedades y accidentes y se deben diseñar de acuerdo al tamaño, al objeto y función o actividad que desarrolla la organización que para el caso de la

Cooperativa ha conformado con los funcionarios (En total son 365), las brigadas de emergencia, han sido capacitadas en primeros auxilios, seguridad vial, evacuación, ha realizado la debida señalización, ha determinado zonas de concentración y todo lo establecido en el SG -SST.

Para ello es preciso conocer las proyecciones de las fases de adecuación, transición y aplicación (Artículo 10 Resolución 1111) del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y finalmente las explicó cada una: Evaluación, Plan de Mejora, Ejecución, Seguimiento al Plan de Mejora y la Inspección, Vigilancia y Control, para posterior a ello organizar y realizar las mesas de trabajo con los equipos mencionados para diseñar el plan de acción, de acuerdo a la normatividad vigente se adopta el modelo descrito en la Resolución 1111 del 2017.

### **3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.**

A partir de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de SG-SST dentro de la Cooperativa Latinoamericana de Ahorro y Crédito UTRAHUILCA se tienen en cuenta las siguientes fases de adecuación y transición del Sistema con estándares mínimos.

Para el desarrollo de la transición de la Cooperativa Latinoamericana de Ahorro y Crédito UTRAHUILCA se tendrán en cuenta 5 fases para alcanzar los resultados necesarios para la Transición e Implementación al del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de SG-SST según la Resolución 1111 del 27 de marzo del 2017.

Comenzando con la Fase 1. Evaluación Inicial: donde se realiza la Identificación de prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo estableciendo plan de trabajo anual

de la Cooperativa Utrahuilca del año 2018 conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 del 2015.

La Fase 2. Plan de Mejoramiento conforme a la Evaluación Inicial: donde se realiza la estructuración de las acciones de mejora necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.

La Fase 3. Ejecución: Se realiza la Formulación del Plan Anual de Trabajo del Sistema General de Seguridad y salud en el trabajo del año 2019.

La Fase 4. Seguimiento y Plan de Mejora: Realización de Vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del SG- SST de la Cooperativa Utrahuilca con el fin de lograr los resultados esperados.

La fase 5. Inspección, Vigilancia y Control: en esta fase se realiza la Verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el SG-SST.

### 3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

#### MATRIZ DE IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: <b>Cooperativa Latinoamericana de Ahorro y Crédito</b>									Número de trabajadores directos: 383	
NIT de la Entidad: 891100673-9									Número de trabajadores directos: 383	
Realizada por: Comité evaluador UNAD									Fecha de realización: 21/10/2019	
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
		JUSTIFICA	NO JUSTIFICA							
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0				4	
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				15
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
Adquisiciones (1%)		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2						
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1							
II. HACER	CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (20%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			8		
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1					
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1					

		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0				
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				5
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0				0
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0				
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0				
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0				0
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0				
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0				
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas		2,5	0						
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5	0						
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	0			0	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>				<b>57</b>	

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

**4.1.** Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.

Después de realizar un análisis de la tabla de valores de la Cooperativa Utrahuilca, se obtuvo como resultado que la empresa dispone de las personas, los recursos físicos, económicos y tecnológicos necesarios para coordinar, implementar y desarrollar el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST

Al implementar del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de SG-SST dentro de la Cooperativa Latinoamericana de Ahorro y Crédito UTRAHUILCA se tomó en cuenta la información suministrada por sus funcionarios es por ello que se cree pertinente para alcanzar los resultados necesarios poner en marcha la Implementación al del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de SG-SST según la resolución 1111 del 27 de marzo del 2017.

Una vez analizados los resultados planteados es pertinente, diseñar e implementar el Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo realizando la socialización y el debido seguimiento en todas las agencias de la empresa.

Con ello se deben ejercer una frecuente actualización de todos los equipos de trabajo de la cooperativa, en especial al COPASST lo que generaría una mejora continua en la productividad y rentabilidad de la organización.

Es de anotar que se encontró una falla con respecto a las capacitaciones realizadas y aunque la empresa cuenta con un profesional encargado del área de SG-SST. Las realizadas son muy pocas y esto hace que no todos los empleados de la empresa conozcan en su totalidad

El Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y lo estén poniendo en práctica a la hora de realizar sus actividades diarias; otro hallazgo encontrado es con respecto al archivo documental donde reposan las Historias Clínicas del personal que labora y laboro en la cooperativa el cual se encuentra desorganizado y desactualizado por la poca información que se encuentra allí archivada.

## CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

### 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

#### PLAN DE MEJORA DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA COOPERATIVA UTRAHUILCA

ESTANDAR	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS	INICIO	FINALIZA
GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	Diseño programa de capacitación en promoción y prevención	- Gerente general - Subgerente - Líder del SG-SST	- Humanos: auxiliar SG-SST, Comité CL, Copasst - Físicos: Oficina SG-SST - Tecnológicos: Video-bean - Financieros: \$100.000	22/10/19	30/11/19
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	- Gerente general - Subgerente - Líder del SG-SST - Directores de Agencia	- Humanos: auxiliar SG-SST, Comité CL, Copasst - Físicos: Oficina SG-SST - Tecnológicos: Video-bean - Financieros: \$150.000	22/10/19	31/10/19
	Implementación de Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	- Gerente general - Subgerente - Líder del SG-SST - Directores de Agencias	- Humanos: auxiliar SG-SST, funcionarios - Físicos: sede principal, Agencias - Tecnológicos: Equipos de cómputo, internet - Financieros: \$150.000	22/10/19	31/12/19

GESTION DE AMENAZAS	Diseñar Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerente general</li> <li>- Subgerente</li> <li>- Líder del SG-SST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos: auxiliar SG-SST, comité CL, Copasst</li> <li>- Físicos: Oficina SG-SST</li> <li>- Tecnológicos: Equipos de cómputo, internet</li> <li>- Financieros: \$150.000</li> </ul>	22/10/19	31/12/19
---------------------	--	---	---	----------	----------

<b>PROCESO: Sistema General de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</b>	
<b>Hallazgo</b>	<b>Actividades</b>
Se cuenta con matriz actualizada de requisitos legales aplicables a la empresa en materia de SG –SST.	Socializar el SG-SST en la empresa
	Divulgar la matriz de requisitos legales
En la empresa existen los objetivos y Políticas del SG-SST, pero algunos de los colaboradores no las conocen.	<p>Dar a conocer a todos los colaboradores los Objetivos, políticas y reglamento</p> <p>De Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
El responsable del área de SG-SST cuenta con todas las competencias necesarias para realizar su labor.	<p>El responsable del área de SG –SST</p> <p>debe dar a conocer el Programa de Sistema de Seguridad y Salud en el</p>
Se tiene identificados las posibles causas de accidentes laborales y enfermedades laborales hace falta que todos los empleados de la cooperativa las conozcan.	Realizar jornadas de capacitación donde se den a conocer las posibles causas de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de la empresa
No existen indicadores de Progreso del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.	Se debe establecer los indicadores De progreso del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo. SG –SST.
La empresa no cuenta con el archivo documental de las Historias laborales de todos sus empleados.	Es necesario organizar y actualizar La documentación de las Historias laborales de todos los empleados con que cuenta la empresa.



## RECOMENDACIONES

Implementar un plan de mejoramiento para el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que incluya políticas de bienestar para todo el personal que labora en la cooperativa.

Es importancia mantener los trabajadores informados y capacitados y es el área de Salud Ocupacional en conjunto con el área de Talento Humano que mediante el modelo de gestión de conocimiento permita mejorar la comunicación y la divulgación de la información y a su vez detectar y corregir situaciones que puedan generar posibles problemas a futuro

Es necesario implementar programas de estilo de vida y trabajo saludable donde se incluyan actividades en prevención de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas donde se concienticen a los trabajadores sobre los riesgos que trae para la salud su ingesta.

Acatar las medidas adoptadas en el plan con el fin de que cuando la visita de Mintrabajo se cumpla a cabalidad

No desmejorar en los estándares que a la fecha se van cumpliendo puesto que esto conlleva a que el sistema no decaiga y que en las auditorías tanto internas como externas se cumpla.

Implementar un programa fundamental en lo que respecta al SG-SST con temas referentes al estilo de vida saludable y las pausas activas; dando a conocer a los empleados que estas acciones nos permitirán mejorar nuestras condiciones físicas, sociales, mentales convenientes para no adquirir enfermedades por causa de las actividades que se desarrollan en la entidad.

Hacer uso de los formatos actualizados del SG-SST para garantizar el seguimiento y control del mismo, mitigando y minimizando los factores de riesgos. Todo esto con el fin de realizar

intervenciones a tiempo evitando que se presenten accidentes laborales que afecten la integridad de los empleados.

Contratar a un funcionario responsable para el manejo de la actualización de documentos, formatos que hagan parte de este sistema.

## CONCLUSIONES

Con la realización de este trabajo se logró conocer y analizar el desempeño que tiene en la cooperativa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST en cada una de las áreas con que cuenta la empresa y se pudo establecer falencias que tiene el sistema que hace que no se cumpla con los todos los requisitos legales del mismo.

Se constató el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo–COPASST y a su vez se logró investiga y analizar las enfermedades ocurridas dentro de la cooperativa, se determinó sus causas para poder para establecer las medidas preventivas correctivas necesarias.

Se implementaron distintas actividades, proyectos planes de acción de mejora que son destinados a la promoción, prevención y tratamiento de los peligros identificados en cada una de las áreas y puestos de trabajo, logrando la participación de los trabajadores en cada una de ellas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cámara de Comercio de Medellín. Herramientas Empresariales (2017). Establece un sistema de compensación y bienestar laboral para tus empleados. Recuperado de <http://herramientas.camaramedellin.com.co/Inicio/Buenaspracticasespresariales/BibliotecaTalentoHumano/Sistemadecompensacionybienestarlaboral.aspx>
- Castillo, J. (2012). Administración de personal: un enfoque hacia la calidad (3a. ed.). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3198451>
- Hernández, J. (2013). Gestión del Talento Humano. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano.shtml>
- Othón, J. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3227580>
- Compensación y beneficios como herramienta de retención. (2012). Capital Work. Recuperado de <http://biamericas.com/presentaciones/2012/fuerzaLaboral/compensacion-y-beneficios.pdf>
- Work Meter (2016) Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas. Recuperado de [https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter\\_-\\_eBook\\_sobre\\_Rendimiento\\_Laboral.pdf?t=1541692538479&utm\\_campaign=Rendimiento%20Laboral&utm\\_source=hs\\_automation&utm\\_medium=email&utm\\_content=8750852&hsenc=p2ANqtz-](https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?t=1541692538479&utm_campaign=Rendimiento%20Laboral&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=8750852&hsenc=p2ANqtz-)

[9G8knBH8ZTqjCDWFInS7p\\_ozKjQjNeVkvIbZfswI9kEcrd8YM3jELUm98NA9SyZcbTAPz\\_U\\_qDYAzufieCo293m1ILrw&\\_hsmi=8750852](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)57-67.pdf)

- Moreno F., & Godoy E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)57-67.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)57-67.pdf)
- Fleitman, J. (2013). Nuevos paradigmas empresariales en el siglo XXI. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/nuevos-paradigmas-empresariales-en-el-siglo-21/>
- Rodríguez, J. (2011, septiembre 19). Modelo de gestión, planeación estratégica y cambio empresarial. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/modelo-de-gestion-planeacion-estrategica-y-cambio-empresarial/>
- Rey, D. (2016). Todo sobre la Gestión por Procesos (Parte I). SINAPSYS BUSINESS SOLUTIONS. Recuperado de <https://www.sinap-sys.com/es/content/todo-sobre-la-gestion-por-procesos-parte-i>
- Cuesta, A. (2009). Gestión del talento humano y del conocimiento. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10467110>
- Tejada, A. (2006). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2077/lib/unadsp/reader.action?docID=10110007>
- Peluffo, M y Catalán E. (2002) Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. Recuperado de <http://www.observatorioeducativo.pe/wpcontent/uploads/2013/11/GESTION-CONOCIMIENTO-CEPAL.pdf>
- WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de

[https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n\\_del\\_conocimiento/Modelo\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_del\\_Conocimiento/Teor%C3%ADa\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_de\\_conocimiento\\_por\\_Nonaka\\_y\\_Takeuchi](https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi)

- Rocha, C. (2018). La Gestión del Conocimiento - Modelo Nonaka y Takeuchi [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22427>
- Rojas, Y. (2007). De la gestión de información a la gestión del conocimiento. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3174777>
- Soto, M., & Barrios, N. (2007). Gestión del conocimiento. parte i: revisión crítica del estado del arte. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3174734>
- Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>
- Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>
- Ministerio de Trabajo. (2018) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset\\_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes](http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/publicaciones/-/asset_publisher/adfJk4kuWotx/content/guia-tecnica-de-implementacion-del-sg-sst-para-mipymes)