

**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 Cooperativa de servidores públicos y jubilados de Colombia (COOPSERP) para el año 2020.**

presentado por

Diana Lucrecia García Granada

Diana Ríos Yaruro

Marcela Ibeth Lora Manjarres

Mayra Alejandra Lozano Ortiz

Yenis Disney Ardila Aponte

tutor

José Manuel Villarreal

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios

administración de empresas

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

2020

## Tabla de contenido

Introducción.....	IV
Objetivo general.....	VI
Objetivos específicos .....	VI
Capítulo 1: el problema .....	7
1.1. Planteamiento del problema. ....	7
1.2. Antecedentes del problema. ....	10
1.3. Justificación de la investigación cualitativa. ....	12
Capítulo 2: marco teórico y legal.....	14
2.1. Marco teórico: revisión de las teorías y autores. ....	14
2.2. Marco legal: revisión de las normas, resoluciones, leyes. ....	19
Capítulo 3: metodología investigación cualitativa.....	23
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información. ....	23
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.....	25
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	28
Capítulo 4: resultados.....	30
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST. ....	30
Capítulo 5: plan de mejora .....	41
5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa. ....	41

5.2. Presentación del plan anual 2020 SG-SST.....	51
5.3. Cronograma de actividades. Diagrama de gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos. ....	56
Recomendaciones .....	58
Conclusión.....	59
Referencias bibliográficas .....	60
Anexos.....	63

## Introducción

El presente documento contiene el resultado de una actividad investigativa; donde se pretende identificar el cumplimiento de los estándares mínimos del (SG-SST) dentro de la Cooperativa de servidores públicos y jubilados de Colombia (Coopserp), de acuerdo con la normatividad colombiana vigente. Se entiende por estándares mínimos al conjunto de normas, requisitos y procedimientos obligatorios de los empleadores y contratistas para el ejercicio de desarrollo del SG-SST; todo con el fin de plantear mejoras que garantice la integridad y el bienestar de los trabajadores de la organización. De acuerdo a la investigación y la información obtenida, se hizo un diagnóstico del estado de la Cooperativa Coopserp en relación al (SG-SST), basados en la resolución 0312 de febrero de 2019, en la que se obtuvo un puntaje mayor a 86% con una valoración aceptable, indicándonos que Coopserp debe mantener la calificación y evidencias a disposición del ministerio del trabajo.

Como interés académico la investigación se realizó con el fin de conocer y profundizar como se implementa el SG-SST en las empresas, en el ámbito profesional y como administradores de empresas, el interés versó en el contexto laboral en determinar las condiciones en las que deben trabajar los empleados de Colombia y la obligación de empleadores o contratistas, para ellos se hizo uso de una lista de observación que evalúa el cumplimiento de tales ítems, así como entrevistas al personal de talento humano de Coopserp y observación general por el grupo de trabajo colaborativo.

Para justificar la realización de la propuesta estratégica de mejora, el trabajo se estructuró en 5 capítulos: en el capítulo I se realiza el planteamiento ¿cuáles son los hallazgos encontrados en la auditoría realizada en la gerencia del talento humano de Coopserp? ¿cómo fue el momento de la transición del SG-SST?; en el capítulo II veremos normas y decretos a

tener en cuenta para la propuesta integral; en el capítulo III se relaciona la metodología utilizada en la investigación cualitativa, herramientas que se utilizaron; en el capítulo IV se muestran los resultados obtenidos de acuerdo a la evaluación realizada al SG-SST de Coopserp; para finalizar en el capítulo V se diseña la propuesta de mejora en la implementación del SG-SST con sus respectivas actividades.

## **Objetivo general**

Proponer estrategias 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 Cooperativa de servidores públicos y jubilados de Colombia (Coopserp) para el año 2020.

## **Objetivos específicos**

- ✚ Identificar el proceso de la transición e implementación del nuevo SG-SST, antiguo programa de salud ocupacional, de acuerdo a los cambios exigidos por la normatividad vigente dentro de la cooperativa Coopserp.
- ✚ Evaluar por medio de una auditoría al área de talento humano de Coopserp, acerca de la implementación y el estado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- ✚ Analizar los resultados obtenidos en la auditoría realizada sobre la implementación y el estado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la Cooperativa Coopserp.
- ✚ Elaborar un diagrama de gantt que incluya el plan de mejora con sus respectivas acciones, área, responsable, recursos y tiempos estimados para lograr el 100% del cumplimiento del SG-SST en la empresa Coopserp.
- ✚ Diseñar una propuesta integral sobre el área de talento humano de la cooperativa de acuerdo al estado actual del proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

## Capítulo 1: el problema

### 1.1. Planteamiento del problema.

En Colombia la prevención de la salud del trabajador se dio de manera tardía, ya que los empleadores solo buscaban mano de obra barata y en consecuencia ofrecían precarias condiciones, sin reconocer los derechos de los trabajadores. Esto a su vez generaba una disminución de la productividad en las empresas por la ausencia de los trabajadores afectados por accidentes o enfermedades laborales, por todo lo anterior se hace necesario crear un sistema de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la calidad en todas las empresas a nivel nacional. Poco a poco se fueron mejorando estas condiciones mediante la creación de leyes, decretos y resoluciones que velaban por la protección de los trabajadores, que a su vez fueron teniendo una evolución a lo largo del tiempo, motivados también por el cambio de paradigma internacional con respecto al bienestar del colaborador.

Con el fin de poner en marcha dicho sistema y verificar su adecuada implementación, surge la resolución 0312 de 2019 la cual deroga la Resolución 1111 de 2017. Se establece el mes de febrero del 2019 como momento de inicio de la fase de Inspección, vigilancia y control en cada una de las organizaciones colombianas, por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Actualmente este sistema representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad, esto es posible siempre y cuando se promueva y estimule en todo momento la creación de cultura alineándola a los planes de acciones, calidad, mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales, logrando una adecuada

administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en las diferentes áreas de cada una de las agencias de la empresa.

Colombia no ha sido la excepción, es así como se han promulgado varias normas y planes tendientes a mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores. Un buen sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo exige el análisis detallado de factores ambientales, clima organizacional, condiciones y puestos de trabajo con periodicidad, lo que resulta beneficioso para las empresas ya que se convierte en un instrumento que puede asegurar su sostenibilidad, competitividad y prosperidad económica a largo plazo, además de empoderar a los trabajadores al requerir de su participación activa para la toma de decisiones y la mejora continua.

Luego de implementar la matriz de estándares mínimos del SG-SST en la empresa Coopserp, la cual cuenta con más de cincuenta (50) trabajadores, clasificada con riesgo I, II, III, IV o V, bajo la resolución 0312 – en el artículo 16 de estándares mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, según los hallazgos se obtuvo un puntaje del 100% con una valoración aceptable. Esto nos indica que se debe mantener las políticas del SG-SST para perdurar con esta calificación y evidencias a disposición del ministerio del trabajo para garantizar la calidad del sistema general de riesgos laborales, e incluir en el plan anual de trabajo las actividades de planificación, aplicación, evaluación y vigilancia que se requiera con la colaboración del profesional encargado del SG- SST - líder gestión humana y con el compromiso de la alta gerencia de la empresa con el objetivo de anticipar, reconocer evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de nuestros funcionarios.



Por lo expuesto anteriormente y pensando en el bienestar de los trabajadores de la empresa en base a las circunstancias es de importancia plantear la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué hacer para mejorar en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa Coopserp para el 2020?

## 1.2. Antecedentes del problema.

La Cooperativa de servidores públicos y jubilados de Colombia (Coopserp) es una empresa dedicada a la prestación de servicios mediante el otorgamiento de créditos por libranzas, donde se unen esfuerzos y recursos con el propósito de satisfacer las necesidades y aspiraciones comunes de nuestros empleados, asociados y su grupo familiar en lo económico y en lo social, mediante el suministro de bienes y servicios, apoyo en actividades productivas y de asistencia social ofreciendo excelencia en el servicio, integridad en el trabajo y un fuerte compromiso en el bienestar y cuidado de los trabajadores.

En Colombia, el 11 de julio del 2012 con la publicación de la ley 1562 “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, se cambia el termino de sistema general de riesgos profesionales por sistema general de riesgos laborales, el de salud ocupacional por SST y finalmente se cambia el termino de programa de salud ocupacional a sistema de gestión” de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

De acuerdo con el decreto 1072 de 2015, en el libro 2/parte2/ titulo 4/ capitulo 6, todas las empresas deben hacer una transformación en su área de salud ocupacional hacia un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la cual permitirá plantear una mejora continua y realizar una evaluación y/o monitoreo constante de las condiciones del trabajo que afecten de alguna manera al trabajador, lo que se traducirá en acciones de mejora oportunas, previniendo así cualquier tipo de anomalía a la que hubiera lugar. En el año 2014, con el decreto 1443, el ministerio de trabajo obliga a la implementación de un sistema de gestión, de aquí Coopserp se ve en la necesidad de mejorar en la implementación del SG-SST y percibir que el cuidado y la seguridad de los trabajadores y clientes es una permanente prioridad para

la empresa, esta preocupación nos llevó al desarrollo de una cultura preventiva que involucra una serie de procesos de formación continua mediante los estándares que llegaron con la resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 la cual especifica temas fundamentales a la hora de implementar el SG-SST.

Desde este momento Coopserp, empezó a consolidar su equipo especializado con el profesional encargado- líder gestión humana en la implementación del SG-SST, con un riguroso análisis del decreto sobre los requisitos y las competencias del diseño, implementación y administración del SG-SST. Se implementa la matriz de evaluación de riesgo donde se otorgan los porcentajes a cada uno de los estándares del sistema representándolos en ítems y definiendo los soportes documentales necesarios para verificar cada requisito. El rango de calificación obtenida en Coopserp es de un 100% donde se evidencia un estricto cumplimiento de cada de estos estándares, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, planificando y programando diversas actividades, asesorías y capacitaciones con acompañamiento de la ARL permitiendo así evaluar el cumplimiento del sistema con el más reciente cambio de acuerdo a la resolución 1111 de 2017 derogada por la resolución 0312 de 2019.

Todo esto es posible gracias al compromiso y disposición de la alta gerencia y de cada uno de los funcionarios de Coopserp en la participación del SG-SST, cuyos resultados han sido efectivos dado que se controlan los riesgos en forma práctica y efectiva para mejorar y velar por el bienestar y el clima laboral.

### 1.3. Justificación de la investigación cualitativa.

Con este proyecto se busca efectuar propuestas estratégicas en la Cooperativa de servidores públicos y jubilados de Colombia (Coopserp) aplicando mejoras en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG\_SST). Con este estudio se pretende brindar un desarrollo lógico, coherente y organizado que incluye políticas, planificación, aplicación, evaluación de cada una de las actividades y las acciones de mejora, tendientes a anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores. Con todas estas estrategias del SG\_SST se busca evitar riesgos que puedan impactar negativamente a los funcionarios de la empresa y enfocarnos en los riesgos críticos claramente identificados para poder establecer estrategias de control que propicien un ambiente de trabajo seguro, incentivando la participación de los funcionarios en la toma de decisiones hacia un mejoramiento continuo en los procesos operativos de Coopserp.

Los funcionarios de la empresa serán beneficiados con el SG-SST gracias a que busca velar por la integridad de los trabajadores mediante una continua capacitación que genere cultura de seguridad, aumentando la percepción del riesgo, identificando y controlando eficazmente los factores de riesgo en los diferentes entornos laborales en cada sucursal de Coopserp. Un área y entorno laboral seguro aumenta la fidelidad de los funcionarios y atrae buenos talentos dado que se sentirán a gusto al tener las condiciones necesarias para desarrollar su actividad laboral con seguridad, manteniendo y cuidando su salud como el valor más importante que tiene todo ser humano.

El SG-SST traerá buenos beneficios a la compañía ya que podrá mantener su producción, brindar servicios y trabajar de manera legal y segura, evitándose multas,

sanciones, cierres y/o enfrentarse a posibles demandas o indemnizaciones por enfermedades, accidentes y/o fatalidades. La imagen corporativa de Coopserp se mantendrá en alto reconocimiento, desde el punto de vista del cliente interno y cliente externo ya que le apuesta a una prevención de riesgos laborales que mejora las relaciones y garantiza la confianza de proveedores y trabajadores siendo una empresa competitiva, segura y que crea un ambiente de trabajo satisfactorio para obtener resultados óptimos. Con los más altos estándares de calidad y seguridad. Con la implementación de las estrategias de mejora al SG-SST no solo los funcionarios y la cooperativa Coopserp se verá beneficiada, sino que la sociedad también obtendrá sus beneficios ya que se disminuirá las cifras de accidentes laborales y reportes de enfermedades profesionales, acorde con las necesidades de la empresa y que contribuyan a la consecución de los objetivos organizacionales, optimizando la seguridad laboral, pero sobre todo optimizando los costos económicos en que pudiera incurrir una empresa al no llevar a cabo el control como lo exige la ley. Es fundamental obtener el compromiso de la gerencia para desarrollar el ciclo planear, hacer, verificar y actuar (PHVA) en estrategias que controlen los peligros y reduzcan la posibilidad de incidentes, manteniendo vigente el plan de trabajo anual junto con las actualizaciones de acciones de mejoras del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

## Capítulo 2: marco teórico y legal

### 2.1. Marco teórico: revisión de las teorías y autores.

Los antecedentes evolutivos en Colombia se promocionan totalmente durante la ley 57 de 1957, ya que antes de la creación de este marco legal, el gremio de trabajadores desconocía sus derechos y deberes, y las empresas se negaban a la interacción de las normas legales; siendo el gremio privado un sistema de represión y sometimiento con degradación al ser humano. Lo cual es transformado con la legislación protectora económica de la época y la agremiación industrial, que involucraron todos los niveles de la organización en busca de un objetivo común, igualdad y reconocimiento de derechos.

En el caso de la teoría del capital humano Gary Stanley Becker (1964) en su libro “capital humano”, plantea como idea básica que la educación y la formación son inversiones que realizan individuos racionales con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. Manteniendo de esta forma una reciprocidad equitativa de los segmentos involucrados. En 1993 la ley 100, mantuvo su objetivo en la calidad de la salud, permitiendo mejoras continuas en atención, salud, pensión. entidades promotoras de salud (E.P.S) y administradoras de riesgo laboral (ARL).

Por lo que la prevención en el decreto 1295 de 1994 expedido por el ministerio de protección social, estableció el sistema general de riesgo profesionales que tiene como objetivo la promoción y prevención, para mejorar todos los aspectos laborales del trabajador. Como también encontramos los órganos sectoriales de asesoría y coordinación, expuesto en el artículo 1 de la ley 278 de 1996, la comisión permanente a que se refiere el artículo 56 de la constitución política se denominará "comisión permanente de concertación de políticas

salariales y laborales". La ley reglamentará este derecho. En una comisión permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores, trabajadores, que fomentarán las buenas relaciones laborales, contribuyendo a la solución de los conflictos colectivos en el trabajo, concertando políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento. Conc.: Preámbulo, 25, 37, 39, 53, 55,93, 94, 115 y 365. Lo cual le delega un mayor valor de responsabilidad al sistema.

Gittleman y Howell (1995) trata el tema sindical, con trabajadores de tiempo parcial en poder mantener una calidad continua en el empleo, por lo que como independiente, no contribuyen a mejorar la calidad del empleo: este efecto sólo existe en el caso de trabajadores asalariados. Es así, que la empresa se ha venido reinventando, mejorando y tomando ejemplos de las normas, leyes, casos de las problemáticas, teorías expuestas en muchas empresas, que dieron paso al interés mundial, de orden laboral, de donde proviene la creación de La Organización Internacional del trabajo normas (OIT) ley 9 de 1979, promover la seguridad y la salud en el medio ambiente del trabajo. Conferencia internacional del trabajo 98a reunión del 2009. Desempeñando lazo formal de diálogo y un compromiso entre las partes, creando conciencia en el mundo de las acciones, que se deben tomar sobre lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Este organismo sea encargado de promocionar el concepto de 'trabajo decente' en 1999, definiéndolo como el "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y cuenta con remuneración adecuada como también la protección social"; involucrando cuatro objetivos estratégicos dentro de esta, acepción: la promoción de estándares y principios fundamentales y derechos de trabajo; la promoción del empleo; la protección social contra situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social (OIT, 1999), debería ser la acepción que

oriente la investigación y ayude a entender la segmentación del mercado laboral dada en Colombia.

Con el decreto 1818 de 2019, 7 de octubre del mismo año, se modifica el título 2 de la Parte 1 del libro 2 del decreto 780 de 2016, único reglamentario del sector salud y protección social en relación con la inclusión en el sistema de afiliación transaccional - SAT del sistema general de pensiones y del sistema de subsidio familiar. Precede mantener el sistema de vida saludable dentro del control reglamentario de la ley, por lo cual se incluye en el sistema de afiliación transaccional – SAT donde sistema general de pensiones y del sistema de subsidio familiar. Queda en cargo directamente talento humano y gerencia general. Con el programa capacitación promoción y prevención PYP donde se capacitarán y desarrollo de habilidades en talento humano, promocionando así la salud mental y corporal, del autocuidado personal involucrando conjuntamente el sistema laboral interactivo versus jefe/trabajador.

Si hablamos de las causas y efectos en seguridad y salud y su relación con los modelos de los sistemas de gestión expresando como: la relación causa - efecto para la norma NTC-HS 18001:2000 es interpretativa como peligro (causa) pérdida sobre la propiedad privada o sobre las personas. Por lo que cuando la causa de esta pérdida es sobre las personas, ella se manifiesta por una disminución temporal o permanente en la capacidad laboral o por la muerte, originada por accidentes o enfermedades profesionales. (ICONTEC, Sistema De gestión en seguridad & salud ocupacional. Pág. 5, Bogotá 2004.).

Por estas razones el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) durante su desarrollo en la trazabilidad empresarial, ha constituido normas legales nacionales que proporciona a los gremios empresariales soportes conceptuales y legales que día a día transforma la participación tanto en la gerencia del talento humano como en la políticas



gubernamentales, por lo que la empresa se ha identificado con el cumplimiento de los estándares mínimos del (SG-SST) dentro de la Cooperativa de servidores públicos y jubilados de Colombia (Coopserp) siendo así direccionada por los riesgos laborales que se encuentran publicados en el decreto 1443 de 2014 el cual es ahora el decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015 que indica la lógica de las etapas organizativas, planificativas, aplicativas y evaluativas, con auditoria y acciones de mejoras para anticiparse a los riesgos profesionales. y los estándares mínimos de la resolución número 1111 de 2017 que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de 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 de los empleadores y contratantes en el sistema general de riesgos laborales. Más tarde esta resolución es derogada por la resolución 0312 de 2019.

Por consiguiente, Coopserp prioriza los ítems de los estándares mínimos del (SG-SST) de la comisión de formación para la calidad en el trabajo - CCAFT. Y las políticas de operación y evalúa en el desempeño satisfactorio de la empresa, como lo dispone el (Decreto 2020 de 2006, arts. 6 y 7). El COPASST (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo) está conformado por representantes de la dirección y de los trabajadores, que conozca sus funciones, alcance y conformación; como también el apoyo de la red nacional de observatorios regionales del mercado de trabajo (Ormet) presentes en el Artículo 1.2.3.3. El favorecimiento de las decisiones estratégicas e investigativas de la problemática. (decreto 1444 de 2014 art 1).

Ante los programa y acciones de prevención que incita el artículo 2.2.4.1.2. Con un formulario de afiliación, a la administradora de riesgos laborales, se compromete con la empresa ha anexar un documento en el que se especifiquen los decretos 1017 de 2015 expidiendo “único reglamentario del sector trabajo” versión actualizada a 15 de abril de 2016, de los programas y las acciones de prevención, que en el momento se detecten y requieran de un desarrollen a corto y mediano plazo.

Donde planificar – hacer-verificar y actuar son normas metodológicas, registradas en el diagrama (PHVA) o ciclo de Deming, el cual en la década de los 50 fue dado a conocer por Edwards Deming, basado en los conceptos del estadounidense Walter Shewhart. Siendo una de las principales herramientas de mejora continua en las organizaciones, en el sistema de gestión y calidad (SGC) que permite a las empresas una mejora integral de la competitividad, en todos los aspectos laborales, Donde:

**Planificar:** es la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**Hacer:** implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

**Actuar:** realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores y definiciones del PHVA en el Decreto 1072 de 2015).

En busca de mejoras el sistema de seguridad y salud en el trabajo, el decreto 457 del 22 de marzo del 2020 promueve medidas de higiene y bioseguridad pandémica contra el

Covid -19, que involucra toda la empresa manteniendo una unidad comunicativa con el sistema gubernamental, donde se asignan pasos y recursos para mejorar la protección laboral. Por estas razones la responsabilidad adquirida que se va creando durante la conformación y valoración de la empresa, adapta al sistema de RR-HH a mantener la disponibilidad y el enfoque a mejorar continuamente, para que los trabajadores conserven creencias, actitudes, hábitos y opiniones, que potencialicen cada día la prevención del ciclo laboral.

## 2.2. Marco legal: revisión de las normas, resoluciones, leyes.

Históricamente la defensa y cambios laboral en Colombia, se inicia con la intervención del general Rafael Uribe en 1904, donde se pronunció a favor de los accidentes y enfermedades sufridas por los trabajadores, siendo así el primer defensor de la protección y derecho laboral; dando la batalla finalmente en 1910, pide indemnización para los empleados de accidentes laborales; consagrado con su defensa, logra que el congreso apruebe la ley 57 de 1915, donde se aplica normas de responsabilidad para toda las empresas en accidentes de trabajo. Proclamándose la ley Uribe (Henaó, 2010).

Después de pasar por muchas intervenciones jurídicas, que buscaban fortalecer la protección laboral de accidentes, se dan cambios muy buenos para la salud ocupacional en 1918 con la ley 46 incentivando la higiene y sanidad para ambas partes, también con la ley 37 de 1921 se genera un seguro colectivo, y la ley 37 de 1921 se dictamina el seguro de vida para empleados, en 1934 se protege las enfermedades profesionales, auxilios de cesantía, vacaciones y contratos en la ley 10, nace el ministerio de protección social 1938 con la ley 96, la ley 44 de 1939, crea el seguro obligatorio e indemnizaciones de accidentes en el trabajo y el decreto 2350 de 1944, se en carga de promulgar el código sustantivo, con fundamentos de protección en el trabajo. (Lizarazo et al 2011).

En la presidencia de Alfonso López Pumarejo, en 1946 creó el Instituto del Seguro Social con la ley 90, brindando un servicio de pensión y salud, también entra a funcionar la oficina nacional de medicina e higiene industrial con el acto legislativo N°. 77, más tarde con el decreto 3767 de 1949 se implementan estas políticas a nivel nacional (Ruiz, 2015).

El Artículo 53 de la constitución política de Colombia, indica: que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. Donde la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; siendo garantías y derechos de pagos, ajustes de las pensiones legales, por lo que la ley los contratos, los acuerdos y convenios serán tratados por las empresas, y así poder despejar problemas e insatisfacciones laborales.

En este marco legal como conjunto de normas, leyes y resoluciones que se manifiestan, para el curso de la problemática expuesta y las determinaciones a seguir en pro del sistema y seguridad laboral de la empresa Coopserp previene riesgos anticipadamente, manteniendo la valoración óptima y ventajosa en futuras responsabilidades. Dentro de los siguientes encontramos:

La Organización Internacional del Trabajo Normas (OIT) ley 9 de 1979, promover la seguridad y la salud en el medio ambiente del trabajo.

Taylor-Bogdán (1984), proporcionará aportes integrales para el análisis, implementación y plan de mejoramiento del SG-SST en la inserción de la metodología cualitativa, que previene aciertos y desaciertos, manteniendo la eficacia del contorno laboral en Coopserp.

El artículo 56 del decreto 1295 de 1994, donde la prevención de los riesgos laborales, responsabilidades al gobierno nacional, en expedir normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad' de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El art.10 de la ley 1562 del 11 de julio de 2012, se establece que el programa de salud ocupacional, se entenderá como el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Decreto 1443, del 2014 implemento etapas de procesos organizativos para la contribución de las mejoras continuas de la empresa, produciendo unos objetivos con anticipación.

Decreto 1072 de 2015, único reglamentario del sector trabajo, en la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Con objetivos generales del sistema de riesgos laborales presentes en el decreto 1295 de 1994, con promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Decreto 052 del 2017 prorroga el plazo de implementación del SG-SST... en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las de auditoría para el mejoramiento

de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, acreditación, información para la calidad, el cual modifica artículo 2.2.4.6.37.

Resolución número 1111 de 2017 que son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, se registra, verifica y controla el cumplimiento de 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 de los empleadores y contrastantes en el sistema general de riesgos laborales. que más tarde es derogada por la resolución 0312 de 2019, donde la empresa distribuye los ítems mínimos valorados, para la inspección, divulgación, vigilancia y control Coopserp. Apropiándose de las mejoras o prevenciones previstas en la tabla y poder mantener ítems, sobre todo los de convivencia, seguridad laboral COPASST, tipos de seguridad industrial.

Artículo 2.2.4.6.4. Del decreto 1072 de 201 decreto único reglamentario del sector trabajo, establece (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas del ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones con objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar en el contorno laboral.

Norma NTC-HS 18001:2000 (ICONTEC, sistema de gestión en seguridad & salud ocupacional que viabiliza el control de los riesgos y mejoras en su desempeño.

Decreto número 457 del 22 de marzo 2020 por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19 y el

mantenimiento del orden público, donde la empresa tomará la prevención de higiene y los reconocimientos sanitarios de la pandemia.

### **Capítulo 3: metodología investigación cualitativa**

#### 3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.

Para la empresa Coopserp el cambio de SST a SG-SST significó en primera instancia un cambio de paradigma en su concepción de responsabilidad y compromiso con el talento humano. Aunque la fase 1 significó inconvenientes en la identificación y enfoque de los riesgos, por tratarse del paso de un sistema simple y sencillo a un sistema más amplio y con mayor enfoque de estándares de seguridad, técnicas de trabajo grupal, comunicación fluida en direcciones vertical y horizontal entre todos los niveles jerárquicos, además de la focalización de responsabilidad del programa en una coordinación, permitieron dar una guía y ruta de trabajo para la empresa.

La meta general no solo era cumplir con las exigencias legales, era también proporcionar un ambiente laboral seguro como parte de su misión humana y de creación de valor en sus colaboradores, generar confianza y trabajo colaborativo entre todos, y el de reducir costos y gastos asociados al ausentismo laboral. Estos fueron los principios rectores para accionistas y directivos, sobre quienes está el compromiso de transmitir al resto de la organización la decisión y carácter de implementar este sistema.

En términos generales, para la empresa, pasar de SST a SG-SST, significó cambios en su ritmo de trabajo, en su concepción de los riesgos y la seguridad, en su compromiso por el bienestar humano, y la oportunidad de crecer.

## Investigación cualitativa.

El estudio de la implementación del SG-SST en la empresa Coopserp está orientado con el método cualitativo, se pretende desarrollar el enfoque y cumplimiento del decreto 1443 del 31 de julio de 2014 – implementación del SG-SST- y la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 –actualización de estándares mínimos del SG-SST-. Se aplicará la técnica de entrevista con el líder del proceso, gerente y tres empleados, además de la realización de la auditoría al programa de seguridad y salud en el trabajo, que permita conocer la situación actual en su contexto natural, partiendo de los datos, más que de evaluar modelos o hipótesis.

El desarrollo de la investigación a través de la metodología con enfoque cualitativo, a partir de los estudios y experiencia del coordinador del SST, además de la codificación (reunión y análisis de todos los datos que se refieren a temas, ideas, conceptos, interpretaciones y proposiciones), Taylor-Bogdán (1984), proporcionará aportes integrales para el análisis, implementación y plan de mejoramiento del SG-SST.

El método que se aplica para este proceso en la investigación cualitativa, es el método IE. Investigación evaluativa, como método nace de la necesidad de contribuir a la gestión de problemas complejos y de relevancia pública. Sus técnicas se caracterizan por ser integradoras y altamente participativas, entre las más utilizadas en el marco de este método se encuentran las técnicas grupales (grupos de discusión), la entrevista y las técnicas documentales. El diseño de este tipo de investigación es una excelente forma de analizar la información y así poder llegar a unas respuestas abarcativas donde los resultados pueden ser discutidas que permitan la toma de decisiones de una forma asertiva.



La población para la investigación es la totalidad de los empleados (181) de la empresa Coopserp.

3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.

De acuerdo con los resultados obtenidos, no es necesario una revisión de la transición de la empresa Coopserp al SG-SST- decreto 052 del 12 de enero de 2017 mediante cinco fases: 1) evaluación inicial; 2) plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial; 3) ejecución del SG-SST; 4) seguimiento y plan de mejora; y 5) inspección, vigilancia y control. (Decreto 052 del 12 de enero de 2017)

Fase 1. Evaluación inicial: En la evaluación inicial la empresa elabora la autoevaluación 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, donde se encuentra que levemente se va a dar inicio a la implementación del sistema debido a que la empresa no le ha prestado la importancia que el tema requiere, también que por su corto tiempo en el mercado no ha contado con los recursos financieros necesario para dicha implementación.

A comparación de las grandes entidades, la empresa no cuenta con un área financiera y administrativa lo suficientemente consolidada para asumir este gasto y ven esta normatividad como una limitación.

La visión reduccionista y poco estratégica de la empresa contribuye a que no se tenga definida claramente la gestión por competencia y que cumpla paso a paso en todo lo que tiene que ver con el recurso humano; desde el reclutamiento, selección: proceso en el que se encontraron varias falencias, inducción, contratación, formación, capacitación y por último su

desvinculación cuando así se dé. La información que encontramos con respecto a la gestión por competencia genérica en la empresa esta desactualizada y es poco específica incluso la desmotivación de los empleados y el cumplimiento de la obligación con las empresas usuarias han dificultado el proceso de implementación.

Además, teniendo en cuenta la falta de perfiles claramente establecidos y que varias de las áreas dependen de esta información, por ejemplo, para encontrar solicitantes idóneos para los puestos disponibles, casi que obliga a contar con un área de recurso humano sólida.

Fase 2. Plan de mejoramiento inicial: en el plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial la empresa centra sus esfuerzos en el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación, como los son el programa de capacitación, el plan de objetivos, metas y responsabilidades, brigada de prevención conformada, capacitada y dotada e información al médico de los perfiles de los cargos. Nos referimos también a las habilidades y aptitudes que tienen las personas y que les permite desarrollar un trabajo de forma exitosa. Por ello el objetivo principal para el plan de mejoramiento en la gestión por competencia es que se logre impactar los procesos de recursos humanos de una manera que se obtenga una mejora continua.

Fase 3. Ejecución: durante la fase de ejecución del SG-SST la empresa ha puesto en marcha el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial a partir de los estudios y experiencia del coordinador del SST, a la fecha se encuentra elaborando un plan de capacitación con horarios flexibles para todos los empleados. La formulación de estrategias que permita aprovechar las oportunidades externas y reducir al mínimo las consecuencias de las amenazas

potenciales, adquiriendo la capacidad de responder en forma ofensiva o defensiva a los factores está en marcha.

#### Fase 4. Seguimiento y plan de mejora:

La gerencia general de la empresa requirió hacer seguimiento al grado de implementación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST), a los avances y los procesos que estaban llevando a cabo, procesos liderado por la persona encargada de coordinar el SST en la empresa. Dado que en el desarrollo de las valoraciones se determina que la empresa se encuentra en un estado crítico, encontrando documentación no conforme e incompleta; en el área administrativa se identifican los peligros y riesgos no controlados, y no conformidad en el uso de los elementos de protección personal, los puestos de trabajo, desorden, extintores en mal estado y vencidos, cableado suelto entre otros.

Por ello se acordó con la gerencia general que el grupo de trabajo se encargaría de verificar y analizar cuál es el riesgo más alto y sobre ese trabajar un plan de mejoras para la mitigación de una consecuencia y plantear una propuesta de trabajo, tomando los puntos encontrados más críticos para desarrollar un plan que le permita ponerse acorde a la normatividad legal vigente.

Fase 5. Inspección, vigilancia y control: la fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente según el decreto 052 de 2017 sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La efectúa el ministerio de trabajo, conforme a los estándares mínimos establecidos en la presente resolución. Sin perjuicio de las competencias que le corresponden a la superintendencia nacional de salud, a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y a la autoridad de inspección, vigilancia y control en materia de transporte, el

ministerio del trabajo ejecutará las acciones de inspección, vigilancia y control que se requieran para garantizar el cumplimiento de la presente sección, en lo concerniente a las normas de seguridad social.

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

Imagen N° 1. *Matriz de evaluación del SG-SST.*

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACION									
Nombre de la Entidad: Coopserp						Número de trabajadores directos: 181			
NIT de la Entidad: 805.004.034-9						Número de trabajadores directos: 181			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 03/04/2020			
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%)	1.11 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
		1.12 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.13 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.14 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.15 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0,5			
		1.16 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.17 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.18 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
		1.21 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (5%)	1.22 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2	6	2				6
		1.23 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (90 horas)	2	2					
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.11 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	1	1				
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1	1					
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1	1					

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACION									
Nombre de la Entidad: Coopserp						Número de trabajadores directos: 181			
NIT de la Entidad: 805.004.034-9						Número de trabajadores directos: 181			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 03/04/2020			
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%)	1.11 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
		1.12 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.13 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.14 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.15 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0,5			
		1.16 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.17 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.18 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
		1.21 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		6	2			
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (5%)	1.22 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	2				6
		1.23 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (90 horas)	2	2					
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.11 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	1	1				
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1	1					
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1	1					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	2.41 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	15	2				
2.51 Archivo o extensión documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		2	2						
2.61 Rendición de cuentas (1%)		1	1						
2.71 Manifiesto legal		2	2						
2.81 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1	1						
Adquisiciones (1%)	2.91 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	1				15	

	Contratación (2h)	2.01 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
	Gestión del cambio (10%)	2.111 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
<b>II. HACER</b>	GESTIÓN DE LA SALUD (10%)	Condiciones de salud en el trabajo (10%)	3.11 Evaluación Médica Ocupacional	1		1			
			3.12 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.13 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1			
			3.14 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1			
			3.15 Custodia de Historias Clínicas	1		1			
			3.16 Recomendaciones y recomendaciones médicas laborales	1		1			
			3.17 Entornos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, L1 am. adic. dependencia y otros)	1		1			
			3.18 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.19 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1			
			3.21 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2			
			3.22 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2			
			3.23 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 (5%)	3.31 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.32 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.33 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.34 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.35 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.36 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (10%)	4.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4			
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4			
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, carcinógenos y otros)	3			3		
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4		4			
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (10%)		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de riesgos	2,5		2,5				
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
		4.2.3 Hacia procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigla	2,5		2,5				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se ventila con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5				
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
<b>III. VERIFICAR</b>	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25			
			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 Planear auditoría con el COPASST	1,25		1,25			
<b>IV. ACTUAR</b>	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1 Define acciones de Promoción y Prevención con base en el resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		2,5			
			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 actividades y de ARL	2,5		2,5			
<b>TOTALES</b>									
<b>100</b>									
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0).									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 209 y 214 de la Ley 659 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

**Análisis:**

De acuerdo a esta información obtenida en la evaluación la cual se tuvo como instrumento la tabla de valores y calificación estándares mínimos del SS-SST establecidos en la resolución 0312 de 2019. Analizando los resultados son óptimos, se realiza el balance general del cumplimiento del SG-SST obteniendo como resultado un estado crítico frente a la implementación del sistema y el cumplimiento del decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, pues en lo que respecta a la etapa de planear se evidencia un cumplimiento del 25% lo que permite analizar que son muchos aspectos del SGSST que la empresa ha puesto atención, como se evidencia en la etapa de hacer con un porcentaje del 60% y para las etapas de verificar con 15%, esto muestra que la empresa Coopserp cumple satisfactoriamente con el 100% en los ítem del estándar.

## Capítulo 4: resultados

### 4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.

De acuerdo con el seguimiento efectuado al sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el marco de la resolución 0312, se tuvo en cuenta que los estándares que la misma exige deben ser contemplados de acuerdo con el número de trabajadores, contratistas y sedes que tiene la Cooperativa de servidores públicos y jubilados de Colombia (Coopserp) a nivel nacional. Lo anterior con el fin de garantizar la seguridad y calidad del sistema en cuanto a riesgos laborales se refiere. Cabe resaltar que el liderazgo de esta actividad nace principalmente de la alta dirección, el responsable del SGSST y el apoyo de la ARL y basada en los principios del ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para cada uno de los ítems analizados:

El ciclo planificar o planear: se entiende que en este se debe planificar la forma de mejorar seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Este ciclo y sus ítems tienen un porcentaje de participación del 25% dentro de la tabla de valores y calificaciones del SG-SST, lo componen los Recursos tales como financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de

gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST), Capacitación en el mismo, y la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Y están compuestos por los siguientes numerales:

Los ítems relacionados con los Recursos:

Ítems 1.1.1; 1.1.2; 1.1.3. De acuerdo con la resolución 0312, el SG-SST debe contar con un responsable, que cuente con la designación de responsabilidades, para lo cual se evidencia que la COOPSERP desde la implementación de la normativa, cuenta con tres profesionales con licencia en seguridad y salud en el trabajo. Así mismo se identifica la asignación de funciones mediante manual de funciones y en las obligaciones contractuales, definidas para los profesionales que se encuentran a cargo, verificándose el cumplimiento de los criterios definidos en la resolución y en cuanto a la asignación de recursos para el SG-SST se incluye dentro del plan de acción anual realizado para el proceso de gestión del talento humano.

Ítem 1.1.4. Se realiza la verificación de afiliación a la ARL para las vigencias 2019 y 2020, entre las cuales se evidencia que se realizaron las respectivas afiliaciones y pagos tanto de trabajadores a término fijo como de funcionarios nombrados, casos según los criterios que apliquen para cada.

Ítems 1.1.5. Teniendo en cuenta lo dispuesto en el decreto 2090 de 2013 con relación a las actividades de alto riesgo definidas en su artículo N°2 "Actividades de alto riesgo para la salud del trabajador. Donde se consideran actividades de alto riesgo para la salud de los trabajadores las siguientes: 1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos; 2. Trabajos que impliquen la exposición a altas

temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud ocupacional; 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes; 4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas; 5. En la unidad administrativa especial de aeronáutica civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la oficina de registro de la unidad administrativa especial de aeronáutica civil, de conformidad con las normas vigentes; 6. En los cuerpos de bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios; 7. en el instituto nacional penitenciario y carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública”. Se pudo establecer que la Coopserp no desarrolla ninguna de las actividades descritas en el mencionado decreto, por tanto, el ítem 1.1.5. Pago de Pensiones trabajadores de alto riesgo No aplica.

Ítems 1.1.6 y 1.1.7. Se realiza verificación de la conformación del comité paritario para la vigencia 2019. En cuanto a la vigencia 2020, se evidencia la realización de las actas mensuales y las capacitaciones que reciben los integrantes por parte de la ARL.

Ítem 1.1.8. Coopserp cuenta actualmente con el comité de convivencia laboral, para este comité se evidencia la realización de las actividades dispuestas, según los listados de asistentes presentados por el grupo de talento humano, es de aclarar que las actas tienen carácter de confidenciales.



Ítems 1.2.1 y 1.2.2. Coopserp cuenta actualmente con un programa de capacitación anual, el cual se establece al iniciar la vigencia y se encuentra aprobado por el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, garantizando así que se incluyan jornadas de capacitación en promoción y prevención de riesgos y peligros. así como también dentro del avance del plan de capacitación se puede evidenciar la realización de las jornadas de capacitación tanto de inducción como de reinducción.

Ítem 1.2.3. Se evidencian los certificados de aprobación del curso de 50 horas definido por el Ministerio de Trabajo para las personas responsables del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Los ítems relacionados con la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Ítem 2.1.1. Se evidencia que la política de seguridad y salud en el trabajo se encuentra firmada, fechada y comunicada al COPASST, la cual es publicada para revisión de quien se interese por revisarla.

Ítem 2.2.1. Se evidencia que Coopserp tiene claramente definidos los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo SG-SST, el cual son de conocimiento de toda la entidad.

Ítem 2.3.1. Se evidencia la realización de la evaluación inicial del sistema de seguridad y salud en el trabajo, la cual se realizó en la vigencia 2017 y se estableció un plan de trabajo, la evaluación tuvo como resultado un 95% de cumplimiento frente a la resolución 1111, el cual tiene a la mano un plan de trabajo ejecutado durante dicha vigencia. Para el inicio de la vigencia 2018 se realizó una segunda evaluación al total del sistema en donde se encontró un

resultado de cumplimiento del 82,05% identificando algunas oportunidades de mejora en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, para la vigencia 2019 se realizó la evaluación inicial con 96% de cumplimiento frente a la resolución 0312, con algunas oportunidades de mejora también las cuales se han venido implementando a través de la ejecución de las actividades dispuestas para la vigencia actual.

Ítem 2.4.1. Se evidencian el plan de trabajo de SG-SST, enmarcado en los planes de mejora con los que se contaba anteriormente, los resultados de la vigencia 2019 y los objetivos del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Ítem 2.5.1. Coopserp cuenta con las tablas de retención documental, en los cuales se pueden ubicar los documentos soporte del SGSST.

Ítem 2.6.1. en Coopserp se realiza la rendición de cuentas del estado del SGSST a través de las reuniones mensuales, así como también se realiza rendición de cuentas del estado del sistema mediante la revisión por la dirección, que se realiza una vez al año, esto de acuerdo al decreto 1072 de 2015 consagrado en el numeral 3 del artículo 2.2.4.6.8, esto con el propósito de evaluar los avances en materia de seguridad y salud en el trabajo, con miras a introducir mejoras en el sistema de gestión.

Ítem 2.7.1. Se evidencia que la entidad cuenta con la matriz legal que contempla la normatividad aplicada a riesgos laborales.

Ítem 2.8.1. Coopserp cuenta con todos los mecanismos de comunicación y auto reporte en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, dentro de ellos se evidenciaron los siguientes: procedimiento de comunicación interna y externa a cargo de la oficina de comunicaciones. Para la divulgación de campañas de sensibilización en lo

relacionado con seguridad y salud en el trabajo se utilizan correos electrónicos masivos, divulgación en pantallas, intranet; la divulgación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, se efectúa a todos los funcionarios y contratistas de la cooperativa, mediante presentaciones en Power Point y como registro de la actividad se utiliza la lista de asistencia, formato lista de asistencia; canales que permitan recolectar las inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores; en las divulgaciones del SGSST y capacitaciones se tiene el espacio para despejar las dudas en lo relacionado a seguridad y salud en el trabajo, de igual manera mediante correo electrónico y en reuniones de equipo operativo SGI o en reuniones con el COPASST, se tienen en cuenta y se transmiten dudas, inquietudes y aportes al grupo de desarrollo y talento humano, dependencia y/o al COPASST de Coopserp, entre otros.

Ítem 2.9.1. Coopserp cuenta con el debido procedimiento de identificación y evaluación, para adquisición de productos y servicios en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Ítem 2.10.1. Se identifican los criterios de evaluación en el manual de gestión ambiental y SGSST para proveedores y contratistas. Asimismo, se identifica que se incluyen los aspectos relacionados al cumplimiento y compromiso con el sistema a través de los deberes generales contractuales.

Ítem 2.11.1. se evidencia que Coopserp cuenta con la implementación de gestión del cambio en donde se identificaron aspectos que pueden impactar al sistema, tales como las nuevas versiones normativas y la aplicación de la resolución 03121, entre otros cambios a nivel institucional.

El ciclo hacer: Se entiende que en este se deben implementar las medidas planificadas, es decir ejecutar lo planeado, recolectar todos los datos necesarios, documentar todo lo realizado y lo que no se pudo hacer. Este ciclo y sus ítems tienen el porcentaje de participación más alto dentro de la tabla de valores, que equivale al 60%, este está compuesto por gestiones, como los son gestión de la salud (20%), gestión de peligros y riesgos (30%), gestión de amenazas (10%).

Están compuestos por los siguientes numerales.

Los ítems relacionados con la gestión de la salud:

Ítem 3.1.1. Se evidencia la información actualizada, con los datos correspondientes, de acuerdo a las evaluaciones medicas ocupacional realizadas a los funcionarios de Coopserp.

Ítem 3.1.2. Se evidencian campañas de promoción y prevención y semana de la seguridad y salud en el trabajo, así como el programa de vigilancia epidemiológica.

Ítem 3.1.3. Se evidencian perfiles de cargos definidos, el cual es informado al médico en el momento de hacer exámenes de ingreso y/o egresos.

Ítem 3.1.4, 3.1.5. Coopserp cuenta con las respectivas pruebas de evaluación médica y ocupacional del personal, tanto para planta como para contratistas de acuerdo a las exigencias normativas, a través de la guía de exámenes médicos, la cual tiene como finalidad verificar el estado de salud de los trabajadores, según la resolución 2341 del 2007 del ministerio de la protección social.

Ítem 3.1.6. Desde el grupo de talento humano y el personal encargado de seguridad y salud en el trabajo de Coopserp, se cuenta con el seguimiento a las recomendaciones médicas,

según los resultados de los exámenes ocupacionales que se emiten por la entidad promotora de salud.

Ítem 3.1.7. Se cuenta con el programa de prevención y promoción que tiene como objetivo principal estimular la adopción de hábitos, estilos de vida saludable y de factores protectores que contribuyan a mantener un óptimo estado de salud de los trabajadores de la cooperativa Coopserp.

Ítems 3.1.8, 3.1.9. En las oficinas de Coopserp a nivel nacional se cuenta con un convenio de manejo y disposición de basuras y el servicio de agua potable, esto se encuentra en el manual de convivencia con el cual cuenta el complejo empresarial.

Ítems 3.2.1, 3.2.2 Se evidencia el reporte y las acciones adelantadas en los casos de accidentes laborales que se han presentado en Coopserp, los cuales han sido reportadas en los tiempos establecidos por ley.

Ítems 3.2.3, 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3 Se cuenta con el registro estadístico del estado actual de los indicadores de accidentalidad y el reporte de los mismos.

Ítems 3.3.4, 3.3.5. Se realiza la prevalencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Ítem 3.3.6. Los indicadores de seguridad y salud en el trabajo cuentan con la medición de ausentismo laboral y las causas del mismo.

Los ítems relacionados con la gestión de peligros y riesgos

Ítem 4.1.1. La entidad cuenta con el procedimiento identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles, así como con la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos actualizada.

Ítem 4.1.2. se cuenta con la matriz de riesgos y peligros.

Ítem 4.1.3. No se cuenta con el listado de materiales, productos y sustancias catalogadas como químicas o peligrosas, dado que para el tipo de empresa No aplica.

Ítem 4.1.4. Se cuenta con mediciones luxu métricas, enfocadas a los riesgos que han sido identificados con anterioridad en los diferentes puestos de trabajo.

Ítem 4.2.1. El plan de trabajo tiene identificadas las actividades prioritarias de seguridad y salud en el trabajo, por temáticas, en el que se identifican medidas tales como la jerarquización, la identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Ítem 4.2.2. Se cuenta con un programa de inspecciones, orden, aseo sistema de gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo, el cual tiene como objetivo identificar, a partir de las inspecciones, las condiciones de puestos de trabajo, entorno y aspectos ambientales no rutinarios, de tal manera que se generen acciones de mejora promoviendo la seguridad e influyendo en la mejora de la productividad en el trabajo.

Ítem 4.2.3. Hay soporte de los procedimientos, de instructivos, y protocolos como medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos.

Ítem 4.2.4. Se evidencian las inspecciones realizadas a la sede principal de la entidad. La última de estas, realizada en la vigencia actual por parte de los integrantes del COPASST, cuenta con un plan de acción.

Ítem 4.2.5. Se realizan mantenimientos periódicos según el cronograma de actividades establecido para tal fin.

Ítem 4.2.6. Se cuenta con la matriz de elementos de protección, así como se evidencia la realización de capacitaciones y entrega de algunos elementos de protección personal a los trabajadores.

Los ítems relacionados con la Gestión de Amenazas:

Ítem 5.1.1. Se cuenta con el plan de emergencias, dicho plan se da a conocer a través de los brigadistas de la entidad, no solo al personal sino también a las personas externas que frecuentan la entidad.

Ítem 5.1.2. Coopserp cuenta con brigada de emergencia conformada por personal de planta, se evidencia la realización de jornadas de capacitación y la línea base de brigada.

El ciclo verificar: Se entiende que en este se deben revisar que los procedimientos y acciones implementados con el fin de conseguir los resultados deseados. Este ciclo y sus ítems tienen un porcentaje de participación del 5% dentro de la tabla de valores, está compuesto por la verificación del SG-SST (5%).

Los ítems relacionados con la verificación del SG-SST.

Ítem 6.1.1. Se cuenta con los indicadores de estructura, proceso y resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, reportados en su gran mayoría de forma semestral y anualmente.

Ítem 6.1.2. La entidad adelanta auditorías internas y externas que incluyen la totalidad de las áreas. Entre las evaluaciones realizadas se identifica la realizada al tema de seguridad y salud en el trabajo.

Ítem 6.1.3. La entidad cuenta con la documentación que soporta lo establecido normativamente por el decreto 1072 en su artículo 2.2.4.6.30 temas que han sido incluidos en las auditorías internas de seguimiento al sistema integrado de planeación y gestión.

Ítem 6.1.4. Se cuenta con la revisión por la dirección, la cual incluye lo concerniente a seguridad y salud en el trabajo. También se pudo verificar, en los informes de gestión que se presentan anualmente, el seguimiento que hace la alta dirección, evidenciando así el compromiso con el sistema.

El ciclo actuar: en este se deben realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. Está relacionado con el mejoramiento, y tiene un porcentaje de participación en la tabla de valores del (10%).

Los ítems relacionados con el mejoramiento:

Ítems 7.1.1, 7.1.2, 7.1.3. A través de las acciones preventivas, correctivas y las gestiones del cambio con las cuales cuenta el sistema de seguridad y salud en el trabajo se logra verificar el compromiso con el mejoramiento continuo del sistema. La implementación de acciones de acuerdo a los resultados de las revisiones y/o auditorías realizadas.

Ítem 7.1.4. Se evidencian acciones y recomendaciones por parte de autoridades administrativas, y de la ARL, ya que la entidad recibe seguimiento por el ministerio de trabajo o por parte de la ARL para la verificación del SGSST.



## Capítulo 5: plan de mejora

5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.

El realizar una correcta evaluación del SG-SST, implica desarrollar varios de los elementos principales del proceso con el fin de conocer a profundidad la empresa Coopserp, solo con una completa evaluación, realizada bajo estándares legales y con alto nivel, puede lograr un diseño acertado para el Sistema que realmente responda a los riesgos y necesidades de la empresa. El objetivo de esta evaluación fue identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer, actualizar y reforzar el plan de trabajo anual del 2020, mediante el análisis de los resultados de la autoevaluación de los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019, de tal manera que la empresa tenga una transición eficiente con relación al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Implementada la matriz de evaluación en Coopserp los hallazgos encontrados confirman que la empresa se cumple en un 100% todos los estándares mínimos y tiene la responsabilidad de mantener su calificación y dar cumplimiento al ciclo planear, hacer, verificar y actuar (PHVA) en estrategias que controlen los peligros y reduzcan la posibilidad de tener incidentes y accidentes, manteniendo vigente el plan de trabajo anual. Es fundamental que la Cooperativa Coopserp continúe implementando las estrategias necesarias que le permitan prevenir peligros, determinar controles y mitigar riesgos, evitando así incumplimientos de orden legal, lesiones, enfermedades profesionales entre los funcionarios, entre otros, promoviendo la prevención de riesgos laborales.

Se ejecutará un control riguroso con relación a las funciones del COPASST, y a su vez tendrá como función prioritaria vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial; permitan priorizar los riesgos identificados como críticos, solucionar los hallazgos y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro dentro y fuera de cada una de las instalaciones de las agencias.

Para seguir cumpliendo al 100% los estándares exigidos en la implementación del SG-SST Coopserp debe seguir las siguientes actividades de control y vigilancia:

Ítem 1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Acciones de mejoras: Asignar al funcionario responsable de SG-SST como el profesional encargado del SG- SST - líder gestión humana, tendrá como misión encargarse de los asuntos relativos al sistema, debe liderar las diferentes actividades que certifiquen que Coopserp está cumpliendo este requisito impuesto por el ministerio de trabajo. Ya que se deberán integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la Cooperativa para su cumplimiento y ajustarlos según las necesidades dadas y plena socialización a todos los funcionarios de Coopserp.

El profesional encargado del SG-SST contará con el apoyo del COPASST, Comité de convivencia, brigada de emergencias, asesorías de la ARL y consultor externo para el diseño e implementación del SG-SST, los cuales podrán disponer de las horas necesarias para cumplir con sus funciones de acuerdo con la normativa vigente en Colombia.

Área responsable: talento humano y gerencia general.

Persona responsable: profesional encargado del SG-\_SST- líder de gestión humana.

Recurso humano: Cooperación de todos los funcionarios.

Recurso tecnológico: computador, impresora acceso a internet.

Recursos físicos: Coopserp debe contar con el espacio adecuado para las reuniones y capacitaciones, con buena iluminación, ventilación y acondicionado para el número de funcionarios de cada agencia.

Es importante que el coordinador del SG-SST cada que finalice un periodo rinda cuentas a la alta dirección, sobre el uso de los recursos asignados.

Ítem 1.1.7. Capacitación COPASST / vigía:

Acciones de mejoras: deberá gestionar con la ARL capacitación al COPASST y el COPASST deberá reunirse 1 vez al mes para evaluar el SG-SST. El COPASST deberá mantener un archivo de las actas de cada reunión y de las actividades que desarrollen. La brigada de emergencias y el COPASST podrá disponer de las horas laborales que sean requeridas para la ejecución de sus funciones de acuerdo con la normatividad vigente en Colombia. Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento del SG-SST en los diferentes lugares de trabajo de Coopserp e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de seguridad y salud en el trabajo cuando haya deficiencias en su desarrollo;

Área responsable: talento humano y gerencia general.

Persona responsable: profesional encargado del SG-\_SST- líder de gestión humana.

Recursos: humano y financiero.

Recurso tecnológico: computador, impresora acceso a internet.

Se deberá participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades del SG-SST;

#### Ítem 1.2.1 Programa capacitación promoción y prevención PYP

Acciones de mejoras: realizar capacitación a nuestro recurso humano en prevención teniendo en cuenta los factores de riesgos laborales claramente identificados en la actividad que ejercen diariamente nuestros funcionarios. Se realizarán actividades que promoverán estilo de vida saludable a nuestro recurso humano.

Área responsable: talento humano y gerencia general.

Responsable: profesional encargado del SG-\_SST- líder de gestión humana.

Recurso humano: disposición de todos nuestros funcionarios.

Recurso financiero: centrar con los recursos necesarios que se requiera para cada actividad previamente justificada.

#### Ítem: 2.6.1 Rendición sobre el desempeño.

Acciones de mejoras: realizar actividades que hagan parte del sistema de gestión y salud en el trabajo, desde la planeación, el hacer, el verificar y el actuar de Coopserp. Estableciendo cada una de las metodologías para la rendición de cuentas del SG-SST e implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora. Se revisará periódicamente cada una de actividades de mejoras con el fin de medir y recopilar la informa necesaria para evaluar el nivel del desempeño del SG-SST de Coopserp, en cuanto, al cumplimiento de los

indicadores definidos para el SG-SST, llevar todas las estadísticas sobre los accidentes de trabajo, enfermedad laboral e incapacidades. Analizar la estructura y el proceso de gestión mediante información que los empleados nos suministren, evaluando así, si los sistemas de prevención han sido eficaces, se deberá de inspeccionar sistemáticamente cada puesto de trabajo, equipos e instalaciones vigilar la salud de los trabajadores con las consultas médicas periódicas determinar el nivel de cumplimiento de la legislación vigente y evitar sanciones dando cumplimiento a cada una de las políticas del SG-SST.

Área responsable: talento humano y gerencia.

Responsables gerencia general: garantizará la evaluación del SG-SST por lo menos una vez al año. Informa las políticas y acciones a ejecutar. Asigna y comunica responsabilidades a los encargados de la ejecución del SG-SST dentro del marco de sus funciones. Esta responsabilidad recae sobre el jefe de talento humanos.

El gerente debe realizar cada 6 meses una revisión para revisar resultados e implementar controles de mejoras que permitan continuar con el 100% en nuestra matriz de desempeño y hacer la rendición de cuentas se realiza cada año.

Evaluar el cumplimiento del plan del trabajo determinando si las estrategias implementadas dieron los resultados esperados. Determina si el presupuesto asignado fue suficiente y adecuadamente ejecutado

Líder de gestión humana del SG-SST: responsable de realizar el proceso de rendición de cuentas a la alta dirección, de acuerdo con los lineamientos definidos en cada uno de los procedimientos y/o actividades con excelencia como se venía realizando en Coopserp.

COPASST: Sera el encargado de ejecutar el análisis de la rendición de cuentas, y establecer el marco de referencia de las mejoras continua, del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para supervisar, auditar, y medir cumplimiento de las acciones y presentar el informe.

Recurso humano: participación de todos los funcionarios en las diferentes actividades para lograr los objetivos propuesto de cada acción.

Recurso financiero: disponibilidad de recursos para las actividades a ejecutar.

Técnicos: infraestructura de cada una de las agencias desarrollar el SG-SST.

Recurso tecnológico: computadores, impresora, papelería, internet, video beam.

Ítem 3.1.2. Actividades de promoción y prevención en salud.

Acción de mejoras: asignar mensual la semana de la seguridad y salud en el trabajo con el propósito de programar actividades de promoción y prevención en el trabajo. actualmente poder instruir e informar sobre las medidas de higiene y seguridad para prevenir el Covid 19 debido a la emergencia sanitaria por la que está atravesando el mundo debido a la prestación de nuestros servicios en cumplimiento al decreto número 457 del 22 de marzo 2020.

Área responsable: talento humano y gerencia general.

Personas responsables: profesional encargado del SG- SST- líder gestión humana, gerente, directores de cada agencia y funcionarios.

Recursos: humano, participación de todos los funcionarios.

Recursos financieros: Coopserp está en la obligación de suministrar los recursos necesarios para la compra suministros de protección y bioseguridad para dotación de cada una de las agencias y uso de sus funcionarios.

Recursos físicos: en las instalaciones de cada una de las agencias de Coopserp se deberá adecuar un lugar para el almacenamiento de los productos de desinfección y protección personal.

Ítem 3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Acciones de mejoras: se considera que el ausentismo laboral es un factor que debe medirse en toda empresa, con el objetivo principal de controlarlo y reducirlo al máximo pues elevados índices pueden llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad con afectación directa de las ganancias, así como un limitante en el cumplimiento de los objetivos y misión de la misma, generalmente implica que se pague horas extraordinarias de trabajo a otro personal o puede ocasionar inconformidad entre los mismos funcionarios.

Se plantea construir un cuadro de mando integral para la SG- SST que permita medir los indicadores de impacto tradicionales como son el índice de frecuencia, tasa de accidentalidad, índice de severidad, incidencia y prevalencia de enfermedad profesional y a desarrollar sistemas de medición que apunten a las perspectivas claves de la empresa y de esta manera controlar las pérdidas debido a los accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Logrando medir a severidad la incidencia y prevalencia de las enfermedades laborales donde se siga impulsado a mejorar la calidad de vida de los empleados, contribuyendo a la productividad y el ambiente laboral en cada una de las agencias de Coopserp.

Área responsable: talento humano y directora de cada agencia.

Personal responsable: profesional encargado del SG- SST - líder gestión humana y jefe de talento humano.

Recursos: humano, técnico y tecnológico.

Ítem 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.

Acciones de mejoras: se realizará cada año actividades de mantenimiento preventivo en cada una de las agencias de Coopserp y de los equipos disponibles para ejecutar cada una de las actividades administrativas y brindar un óptimo servicio. Seguidamente se codificarán cada uno de los activos fijos para monitorear su vida útil.

Área responsable: departamento de gestión de calidad y talento humano.

Personas responsables: profesional encargado del SG- SST- líder gestión humana, gerente general, talento humano.

Recursos financieros: tener a disposición el dinero requerido con justa causa para el mantenimiento de las instalaciones, equipos o reemplazos en caso de requerirlos.

Ítem 5.1.1. Se cuenta con el plan de prevención y preparación ante emergencias

Acciones de mejoras: Coopserp cuenta con una brigada que está dispuesta y conformada en cada una de las agencias con el propósito de prevención y preparación ante eventos inesperados capacitados para reaccionar efectivamente ante emergencias. Estos funcionarios quienes conforman esta brigada están debidamente capacitados por el cuerpo de bomberos y cruz roja. Se desarrollarán estrategias preventivas contra incendios por lo cual se



deben mantener extintores recargados, visibles y despejados, camillas para movilizar heridos, listados de teléfonos de emergencia, señalización de rutas de evacuación, establecimiento de líderes de evacuación para los simulacros y eventos fortuitos y realizar capacitaciones frecuentes en uso y manejo de extintores

Es de obligación inspeccionar periódicamente los equipos de emergencia (botiquines, pitos, linternas, camillas, extintores, etc.), realizando los mantenimientos y reparaciones oportunamente. Se debe mantener las cubiertas, escaleras y ascensores de las instalaciones en perfecto estado en tiempos lluviosos para prevenir posibles inundaciones que afecten por dentro y fuera la agencia y evitar alguna accidentalidad que coloque en riesgo la vida de los funcionarios. En caso de movimientos telúricos, es necesario implementar las acciones preventivas donde se tengan identificados los sitios críticos y seguros de las instalaciones, entrenar a todos los empleados en cómo enfrentar un evento sísmico y resguardarse evitando caída de objetos que representen un peligro para los trabajadores.

En este plan de prevención y preparación ante emergencias se involucra a todos los cargos de Coopserp, mensajeros, auxiliares, coordinadores y directores de cada agencia, alta gerencia, visitantes, proveedores, asociados que se encuentre en las instalaciones en el momento la emergencia.

Área responsable: talento humano y gerencia general

Personas responsables: profesional encargado del SG- SST- líder gestión humana, gerente general, talento humano.

Recurso humano: participación de los funcionarios.

Recursos financieros: para la compra de todos los elementos de protección y bioseguridad y las demarcaciones en cada una de las agencias ante cualquier emergencia.

Recursos técnicos: instalaciones en buen estado.

Ítem 6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST.

Acciones de mejoras: gerencia controlara y verificara que el COPASST, realice sus funciones entre las cuales está, vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial; mediante la búsqueda que garantice que los riesgos de enfermedad laboral y accidente trabajo se reduzcan. Visitar periódicamente los lugares de trabajo de cada funcionario e inspeccionar los ambientes y las operaciones y se deberá de reunirse por lo menos 1 vez al mes para evaluar la implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de la empresa.

Área responsable: gerencia.

Responsable: gerencia general.

Recurso humano: gerencia general.

Ítem 7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Acciones de mejoras: definir e implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora de acuerdo a los resultados del SGSST, los resultados de auditorías internas, externas y de organismos de control, de inspección vigilancia y control y de los resultados de la revisión por la dirección. Implementar al 100% las acciones preventivas, correctivas y de

mejora suscritas en los respectivos planes de mejoramiento establecidos para el SG - SST, durante la vigencia 2020.

Documentar los planes de mejoramiento correspondientes, de acuerdo con los resultados y evaluaciones hechas al SG - SST, en relación a las fechas fijadas para la auditoría interna al SG - SST, los resultados de autoevaluaciones, los resultados de los indicadores y las visitas de entes de control, inspección, vigilancia y control. Realizar seguimiento a las acciones preventivas y de vigilancia producto de las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo y de las investigaciones de los accidentes e incidentes de trabajo.

Área responsable: gerencia y talento humano.

Responsable: profesional encargado del SG- SST- líder gestión humana, gerente general, talento humano.

Recurso humano: gerencia, profesional encargado del SG- SST y jefe de talento humano.

Recurso tecnológico: computador, impresora, internet, block.

## 5.2. Presentación del plan anual 2020 SG-SST.

Para Coopserp es de importancia continuar con la calificación del 100% de los Estándares mínimos de la matriz de riesgo y evidenciar la información requerida y el pleno cumplimiento a disposición del ministerio del trabajo, donde se incluyen las políticas, la organización, la planificación, aplicación, evaluación, auditorías y las acciones de mejora mediante las actividades de control y vigilancia que se requieran para reconocer los riesgos

que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios en los diferentes entornos y espacios en cada una de las agencias a nivel general.

La empresa se interesa en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales en los funcionarios mediante la continua promoción y prevención cumpliendo la normatividad vigente de riesgos laborales, el cual concuerda con los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017. Fortaleciendo nuestro talento humano en su capacidad técnica y administrativa dentro de una cultura de calidad acordes al ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) lo que permitirá cumplir con los objetivos y metas del SG-SST, el plan de trabajo es un requerimiento al que se debe cumplir bajo la resolución 0312 de 2019 en el artículo 16 al cual aplicamos ya que contamos con más de 50 empleados.

Planear:

En los controles de riesgo se planteó.

La programación capacitaciones, inspecciones de seguridad y las actividades de promoción y prevención para el personal que labora en Coopserp.

Revisión y análisis de la Matriz de identificación y evaluación de requisitos legales aplicables en SST

Su meta.

Es actualizar el plan de capacitaciones de SST, el plan de trabajo anual y el programa de inspecciones de SST, que cubra a todas las partes interesadas, áreas y sedes de trabajo y cubra peligros priorizados.

Cumplir con el 100% de los requisitos legales aplicables

La actividad.

Actualización del cronograma de capacitación, de inspecciones y el plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo

Actualizar los requisitos legales aplicables a la Cooperativa y diligenciar la matriz de identificación y evaluación de requisitos legales para su estricto cumplimiento.

Responsable.

Profesional encargado del SG- SST - líder gestión humana y asesor jurídico.

Hacer:

En los controles de riesgo se planteó.

Elecciones COPASST y convivencia 2020--2022

Desarrollo del plan de capacitación en SST

Su meta.

Desarrollar el cronograma de elecciones del COPASST de la Cooperativa Coopserp.

Desarrollar el plan de capacitación de SST 2020 que cubra al 100% de la población de los funcionarios de Coopserp.

La actividad.

Realizar la gestión para llevar a cabo las elecciones del COPASST y comité de convivencia Laboral 2020-2022 y los seguimientos de parte de la ARL SURA.

Desarrollar el cronograma de capacitaciones en SST de acuerdo al cronograma.

Responsable.

Profesional encargado del SG- SST - líder gestión humana.

Verificar:

En los controles de riesgo se planteó.

Realizar auditoría interna o externa al SG-SST de acuerdo a la normatividad vigente.

Su meta.

Auditoría interna cada año y seguimiento a las anteriores.

La actividad.

Auditoría interna o externa a SG- SST

Responsable.

Profesional encargado del SG- SST - líder gestión humana - comité inspección de gestión y desempeño"

Actuar:

En los controles de riesgo se planteó.

Establecer planes de mejoramiento de acuerdo a los hallazgos encontrados durante las supervisiones, inspección, medición de los indicadores de accidentes, incidentes y enfermedades laborales y recomendaciones de entes internos, externos y organismos de control y los resultados de la revisión por la alta dirección.

Su meta.

Verificar el cumplimiento al 100% de los planes de acción, programas y actividades propuestas en el SG-SST, durante la vigencia 2020.

La actividad.

Realizar seguimiento a las acciones suscritas en los respectivos planes de mejoramiento documentados y formalizados.

Realizar seguimiento a las acciones preventivas y correctivas suscritas producto de las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo y de las investigaciones de los accidentes e incidentes de trabajo

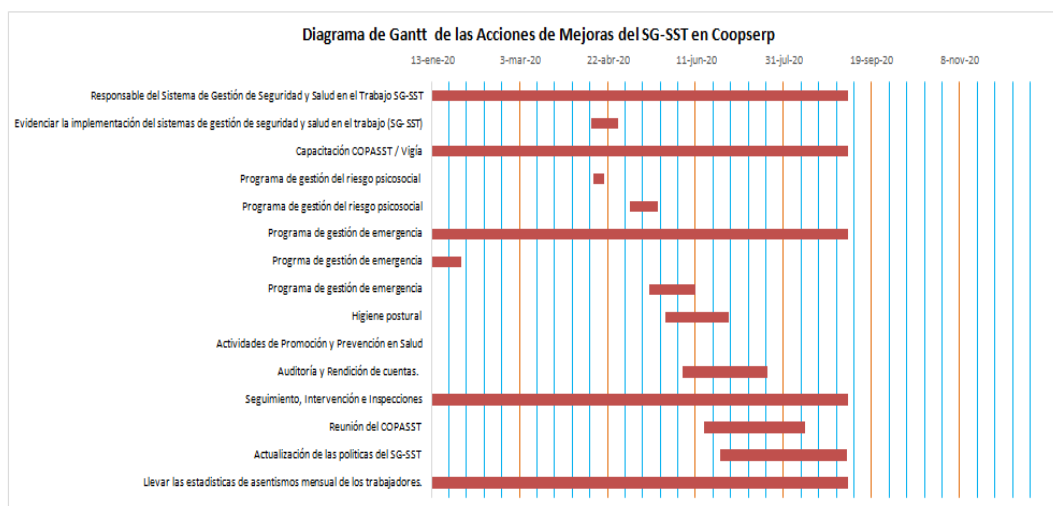
Responsable.

Profesional encargado del SG- SST - líder gestión humana.

Durante el plan de seguimiento que se realizó en el ciclo PHAV se ejecutó en cuatro trimestres, en cada trimestre se le dio cumplimiento a su ejecución en el plan anual de los requisitos legales de la matriz.

5.3. Cronograma de actividades. Diagrama de gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.

Imagen N° 2. *Diagrama de Gantt.*



Análisis:

El diagrama de gantt se organiza de manera cronológica, con el fin de mejorar la implementación del sistema en la organización, en donde se llevan a cabo las actividades teniendo en cuenta, acciones a cumplirse según las fechas establecidas, área responsable, personas responsables, recursos y tiempo, que se desarrollaran a partir del 13 de enero hasta el 21 de diciembre del 2020. Según lo desarrollado, se toma como referencia las actividades presentadas en la Cooperativa de servidores públicos y jubilados de Colombia (Coopserp), de acuerdo a los hallazgos encontrados, se proponen mediante el diagrama de Gantt, con el fin de buscar mejoraría en los estándares en los que actualmente presenta falencia la empresa, teniendo en cuenta las acciones a seguir, responsabilidades y tiempo para darle cumplimiento.

Dado lo establecido la empresa cumple con seguimiento previo en las actividades y responsabilidades mencionadas:



Responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

Capacitación COPASST / Vigía.

Programa de gestión de emergencia.

Seguimiento, intervención e inspecciones.

Reunión del COPASST.

Actualización de las políticas del SG-SST.

Llevar las estadísticas de absentismo mensual de los trabajadores.

## Recomendaciones

Basados en la implementación de la tabla de valores con una calificación del 100% de los estándares mínimos en Coopserp y de conformidad a los hallazgos se garantiza que la empresa opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia SG - SST, en armonía con los estándares y políticas del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales, los cuales se establecen, registran, verifican y controlan el desarrollo de las diferentes actividades que a diario desempeñan los funcionarios otorgándoles herramientas que puedan implementar de una forma fácil, práctica y segura.

es prioridad que la gerencia, el profesional encargado del SG- SST - líder gestión humana, coordinadoras y directores de cada agencia a nivel nacional continúen con el alto compromiso que requiere el sistema ya que estos permiten anticiparnos, reconocer, evaluar y mantener el control permanente en los diferentes oficios que contribuyen al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

En el plan anual de trabajo del SG-SST de Coopserp se identifican claramente las acciones de mejoras conforme a la vigilancia y control que se debe seguir para mantener con la calificación donde se responsabiliza a la persona encargada, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales; garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los funcionarios, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos que le permiten a Coopserp ser más estructurada, organizada y orientada al cumplimiento de objetivos y del decreto 1072 de 2.015 y la resolución 0312 de 2.019.

## Conclusión

En la empresa Coopserp se logró realizar un diagnóstico en la implementación de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en la gestión del conocimiento; de acuerdo con lo establecido en el marco normativo del ministerio de trabajo. Además, se permitió realizar medidas preventivas y de control optimo desarrollando el sistema que continúe preservando la buena salud de los funcionarios y evitar accidentalidad laboral. Se deberá establecer y evaluar auditorias en el área de talento humano que permitan el desarrollo de sus trabajadores y estén motivados, garantizando la competitividad de la empresa. Se evaluó la matriz inicial del SG\_SSST logrando una valoración aceptable para la empresa la cual debe de procurar mantener esta calificación, así mismo se elaboró el plan anual de trabajo para el año 2020 con resultados óptimos.

Por otro lado, se analizó un sistema de gestión de la información que garantice el flujo, almacenamiento, circulación y acceso del conocimiento en relación con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Elaborando estrategias para que los trabajadores asistan y desarrollar las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo través del responsable del área con el fin de prevenir y disminuir el riesgo psicosocial.

Para culminar se realiza un informe narrativo sobre el SG-SST que busca diseñar propuestas lo hace de manera aceptable según los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST, no es necesario diseñar e implementar el sistema desde cero, lo que si se debe hacer es realizar algunos ajustes o cambios al actual, basados en los resultados obtenidos y con el fin de mejorar el número de estándares mínimos cumplidos.

### Referencias bibliográficas

Dapre.presidencia. (2020). Decreto 593 del 24 abril 2020. Recuperado de:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20593%20DEL%2024%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Dapre.presidencia. 2020. Decreto 457 del 22 de marzo 2020. Recuperado de:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo.

(pp. 105-112). Recuperado de

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Ministerio de trabajo y seguridad social – república de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

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- 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. (pp. 1-43) 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) 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>

Muñiz, M., & Labrador, J. (2014). Retos en la gestión internacional del capital humano. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3226808>

Nuevos estándares mínimos del SG-SST [Ilustración]. (2019, 1 febrero). Recuperado de <https://ingeso.co/resolucion-0312-de-2019-nuevos-estandares-minimos-del-sg-sst/>

Rocha, C. (2018). Internacionalización y capital humano [archivo de video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22534>

Sánchez Pinilla, M. R. (2016). [Los SGSST en Colombia] [Ensayo]. Recuperado de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf?sequence=1>

Tejada Zabaleta, A. (2006). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Recuperado de

<https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/lib/unadsp/detail.action?docID=3165382&query=Gesti%C3%B3n+por+competencias>

## Anexos

## Anexo 1: formato de encuesta.

FORMATO DE ENCUESTA							
<b>COOPSERP</b> <b>NIT:805.004.034-9</b>		PARA IDENTIFICAR PRODUCCION DE CONOCIMIENTO EN SALUD LABORAL y SEGURIDAD LABORAL, ESTRÉS LABORAL Y CONDICIONES AMBIENTALES DE LA EMPRESA					
		Nombre completo:					
Fecha de nacimiento :		Género:		Cargo en la empresa			
Estado civil		Nivel de estudios		Area de Trabajo:			
Estrato		Tipo de vivienda: Arriendo, propia o		Cual?:			
Cuántas personas tiene a cargo?		Tipo de contrato		Años de antigüedad en la empresa?			
Horas de trabajo al día en los últimos tres meses (8		Cual?					
Instrucciones: Señale con X la respuesta que más se ajuste a su situación.							
PRODUCCION DE CONOCIMIENTO SOBRE LA SALUD ORGANIZACIONAL				Siempre	Frecuente	Ocasionalmente	Nunca
1	Que tanto la empresa emplea actividades de aprendizaje para prevenir los riesgos laborales y enfermedad general, como capacitaciones, talleres e instrucción por parte de un especialista ?						
2	Que tanto los directivos y jefe inmediato tienen presente sus sugerencias sobre la salud y seguridad en el trabajo?						
3	Que tanto le llega a su correo institucional información sobre temas de salud y seguridad en el trabajo en cuanto a normas, política sobre la salud y seguridad, estudios sobre enfermedad laboral, sobre prevención de la enfermedad, informes del COPASST?						
4	Que tanto aplica en su salud laboral la información en videos, páginas web y demás documentos virtuales que le ofrece la empresa?						
5	Con que frecuencia se relaciona temas del COPASST, la brigada de emergencia y sus miembros?						
6	Con que frecuencia la empresa fomenta el trabajo en equipo para la producción de conocimiento en cuanto a lecciones aprendidas sobre salud y seguridad laboral?						
7	Le informaron con claridad si la empresa esta al día con el último Decreto 1072 de 2015 en SG-SST en su implementación?						
8	Le dan los elementos de protección personal necesarios para desempeñar su labor?						
Comentario adicional o sugerencia:							
EVALUACION SOBRE ESTRES LABORAL				Siempre	Frecuente	Ocasionalmente	Nunca
9	Siente que tiene sobrecarga de trabajo y demasiado esfuerzo mental?						
10	Su trabajo le exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana?						
11	Ha tendido que recurrir a medicamentos para aliviar la tensión o los nervios?						
12	Ha tenido trastornos del sueño como somnolencia durante el día insomnio en la noche?						
13	Ha sentido malestares gastrointestinales, migraña, hipertensión, palpitaciones?						
14	Ha sentido ansiedad, depresión, miedo y agotamiento físico y mental?						
15	Tiene que llevar el trabajo a la casa?						
16	Su jefe directo determina cuando debe terminar una tarea?						
17	El ambiente de trabajo es tenso?						
18	Ha tenido obligaciones financieras difíciles de pagar?						
19	Se siente inconforme con el trabajo que desempeña?						
20	El tiempo dedicado para su recreación es poco?						
Comentario adicional o sugerencia:							
EVALUACION SOBRE CONOCIMIENTO DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL				Siempre	Frecuente	Ocasionalmente	Nunca
21	Puede determinar que hacer en caso de emergencia que hacer y adonde ir?						
22	Siente que su puesto de trabajo es seguro?						
23	Los equipos o herramientas con los que usted trabaja son cómodos y fáciles de utilizar?						
24	Conoce usted el tipo de accidente que puede sufrir al desempeñar su cargo?						
25	Normalmente sabe a que riesgos esta expuesto en su puesto de trabajo?						
Comentario adicional o sugerencia:							