

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BAJO LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DE LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019, EN LA
COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE URUMITA – COOTRAUR.**

PABLO HERNAN CALDERÓN CUBIDES

LAURA GISELLA MARÍN PARRA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ADMINISTRACION EN SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C.**

2021

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BAJO LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DE LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019, EN LA
COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE URUMITA – COOTRAUR.**

PABLO HERNAN CALDERÓN CUBIDES ID: 334493

LAURA GISELLA MARÍN PARRA ID: 127317

**Trabajo Presentado Como Requisito Para Optar Al Título De Administrador en Salud
Ocupacional**

Asesor: William Harvey Ramírez Poveda

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ADMINISTRACION EN SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C.**

2021

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida y especialmente a mi abuelita Zoila Roza Gutiérrez que siempre estuvo animándome para cumplir otro deseo más en mi vida.

A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Marín Parra, Laura Gisella

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios, por permitirme estar vivo y darme la fortaleza cada día para vivir y afrontar los obstáculos que se me han presentado, también le dedico este logro a mi padre Rafael Alfonso Calderón Carrillo, a mi madre Irma Yaneth Cubides Sánchez, a mi amiga incondicional Yury Alejandra Gómez Benítez y a mi compañera de vida Sandra Milena Rivas Bellaizan por haber sido un gran apoyo a lo largo de mi formación universitaria.

Calderón Cubides, Pablo Hernán

Agradecimiento

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo merecen un reconocimiento a mi familia y en especial a mi abuelita Zoila Roza Gutiérrez que con esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible. De igual forma, agradezco a mi profesor de Tesis, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A los Profesores que me han visto crecer como persona, y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichoso y contento.

Marín Parra, Laura Gisella

Me harán falta páginas para agradecerle a cada una de las personas que se han involucrado en la realización de este logro, sin embargo, merecen un agradecimiento significativo mi Asesor de Tesis William Harvey Ramírez Poveda, que hizo posible la realización de este trabajo, junto con los Docentes asignados durante toda mi carrera, así mismo le agradezco a mis familiares y amigos que desde el comienzo de esta bella etapa formativa estuvieron apoyándome y animándome para cumplir esta meta, en especial a Yury Alejandra Gómez Benítez quien con su experiencia, me ayudo desde el inicio de mi carrera a cumplir con toda mi responsabilidad académica y quien me apoyo para no darme por vencido y que por ello hoy puedo hacer realidad mi gran sueño.

Calderón Cubides, Pablo Hernán

Lista de figuras

1. Árbol del problema
2. Diseño Metodológico

Lista de cuadros

1. Matriz de requisitos legales del SSST
2. Resumen de Objetivos
3. Presupuesto

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	9
1. Problema.....	11
1.1. Grafica 1. Árbol del problema	11
1.2. Descripción del problema	12
1.3. Formulación del problema	14
2. OBJETIVOS.....	14
2.1. Objetivo general.....	14
2.2. Objetivos específicos.....	14
3. JUSTIFICACIÓN	15
4. HIPÓTESIS.....	17
5. MARCO DE REFERENCIA	17
5.1. Marco Legal.....	17
5.2. Marco investigativo	22
5.3. Marco teórico.....	24
5.3.1. El entorno de trabajo.....	26
5.3.2. El entorno de trabajo saludable	27
5.3.3. La seguridad y salud en el trabajo	27
5.3.4. NTC OHSAS 18001.	27
5.3.5. Riesgo laboral	27
5.3.6. Seguridad y salud en el trabajo (SST).....	28
5.3.7. Sistema	28
5.3.8. Sistema de gestion	29
6. METODOLOGIA	29
6.1. Enfoque y alcance de la investigación	29
6.1. Cuadro 2. Resumen de objetivos.....	30
6.2. Figura 2. Diseño metodológico	32
6.2.1. Descripción del diseño metodológico.....	33
6.2.1.1. Entrevistas telefónicas al gerente de la empresa, para realizar el diagnóstico sobre el cumplimiento de la norma frente al SG-SST.	33
6.2.1.2. Evaluación inicial interna, exigida por la 0312	33
6.2.1.3. Revisión bibliográfica que Para establecer los requerimientos de la norma vigente aplicadas al SG-SST	33
6.2.1.4. Realizar el contraste, análisis e interpretación de la información recolectada	34

6.2.1.5. Construcción del documento del SG-SST en cumplimiento con lo establecido en la resolución 0312 frente al SG-SST.....	34
7. RESULTADOS	36
8. PRESUPUESTO.....	37
9. CONCLUSIONES.....	38
10. RECOMENDACIONES	39
11. REFERENCIAS	40
12. ANEXOS	43

INTRODUCCIÓN

El ser humano es una criatura excepcional, dotado de diferentes habilidades y capacidades, las cuales ha podido desarrollar durante toda su existencia logrando así acumular un compendio robusto de experiencias, que le han permitido transformar su entorno para garantizar una trascendencia y sostenibilidad en el tiempo, convirtiéndose su potencial mental y físico en sus mejores herramientas para lograr sus objetivos.

En ese sentido, la tierra representa un factor determinante en la vida y evolución del hombre, ya que por medio del empleo de su fuerza laboral la ha intervenido y transformado para obtener diversos elementos y productos que le garanticen la satisfacción de sus necesidades, ya sean básicas o complementarias. Esto, ha tenido consecuencias en la salud y bienestar de las personas, dadas las constantes exposiciones en su accionar laboral a múltiples aspectos que deterioran su condición normal de bienestar (Dos Santos, 1980), en “The structure of dependence”, *American Economic Review*, vol. 60.

No obstante, se puede constatar que el trabajo o actividad laboral para el hombre, ha sufrido con notables transformaciones, poniendo de manifiesto alguno de los desafíos y oportunidades que surgen para la creación de mejores ambientes de trabajo, buscando minimizar de forma más efectiva, cualquier afectación o trastorno de la salud humana, que significaría del mismo modo un impacto negativo para el desarrollo económico y social de su entorno (Glio & Castaño, 2016, situación y perspectivas ambientales en América latina).

Indiscutiblemente, se han concretado grandes avances para mejorar las condiciones laborales de las personas, en el mundo y en Colombia, entre las que se encuentran, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo y en el país el Ministerio de Trabajo (CEPAL, 2019, en el informe de la comisión económica para América latina y el Caribe).

Cabe destacar que, el propósito de este documento, es diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, en la Cooperativa de Transportes de Urumita – COOTRAUR, teniendo en cuenta que su población laboral es de siete (7) trabajadores por eso se ejecutan solamente ciertos estándares de la resolución 0312 de 2019 y está clasificada en riesgo II, promoviendo una nueva cultura de la prevención, seguridad, protección y bienestar en el desempeño de sus actividades laborales.

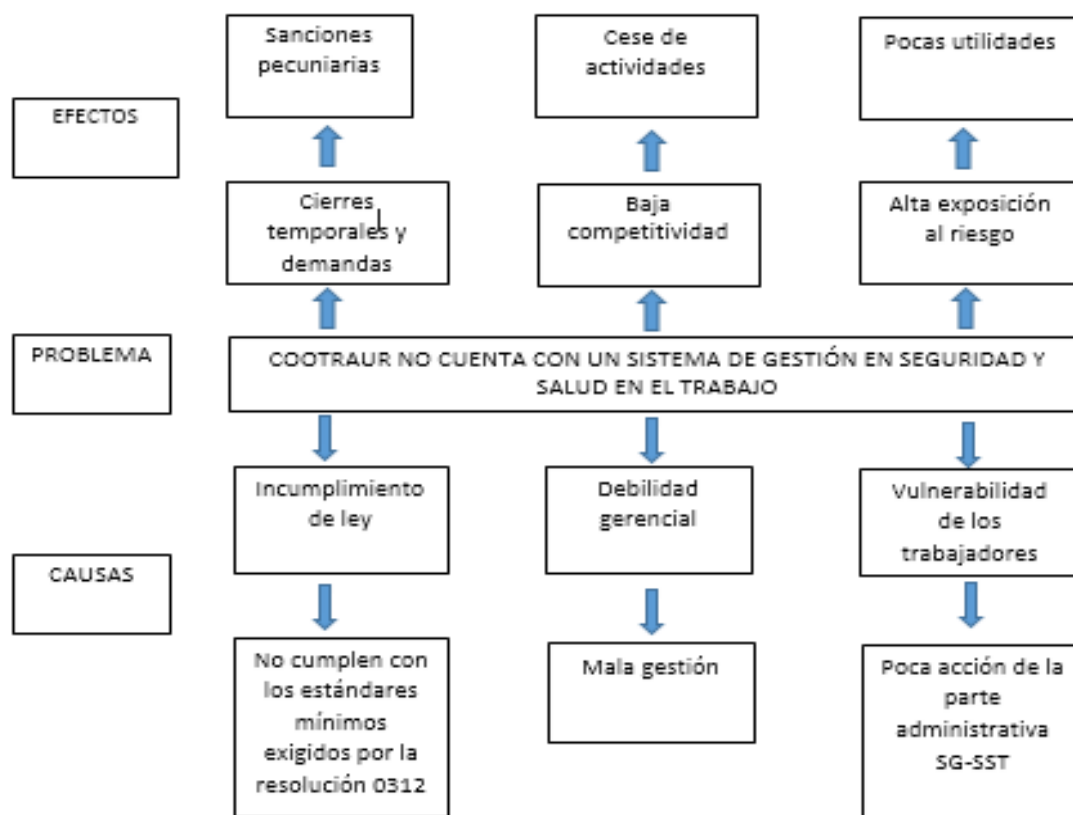
Por lo cual inicialmente se desarrollará un diagnóstico, donde se muestra la situación actual con respecto a los requerimientos de legislación colombiana frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, dicho diagnóstico recoge información relativa a las condiciones y procedimientos actuales que tiene establecidos la empresa.

De forma análoga, se manifestarán las acciones para diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medidas bases para minimizar los riesgos relacionados con la salud, incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otros aspectos relacionados con higiene y seguridad en las labores diarias de los trabajadores, equipos e instalaciones de la empresa e inclusive al personal externo.

Por consiguiente, se tendrá en cuenta para ello, los estándares mínimos de la resolución 0312 del 2019 el cual habla de los estándares que deben cumplir las empresas para el diseño estandarizado del sistema de gestión, según el nivel de riesgo y número de trabajadores que están en las empresas. Esto representara sin duda alguna un cambio significativo en cuanto al aumento de la competitividad y mejora de la prestación del servicio, dado el impacto positivo que se genera en el ambiente laboral de la empresa.

1. Problema

1.1. Grafica 1. Árbol del problema.



FUENTE: Elaboración propia 2021.

1.2. Descripción del problema

Teniendo en cuenta las afirmaciones de (Ballestas Sierra & Gomez Blanco, 2016), en su trabajo, diseño de plan de intervención y control de los factores de riesgos en el proceso de cargue y descargue de la empresa sociedad portuaria san andrés y providencia s.a., sobre la creciente preocupación por la seguridad y salud de los empleados en el sector del transporte y logística señalan esta variable como factor de excelencia operacional para obtener resultados eficientes y productivos, con calidad y efectividad, por lo que se han adaptado los lineamientos internacionales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, con la emisión del SG-SST en las Organizaciones con el fin de controlar los riesgos, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

La empresa COOTRAUR esta en el diseño del Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo y representa el inconveniente o el problema que tiene la empresa . Ya que para ellos es nuevo todo este tema de seguridad y salud en el trabajo.

Se resalta ademas que nosotros como profesionales en Administracion de la Seguridad y Salud en el Trabajo aportaremos todo nuestro conocimiento para que la empresa COOTRAUR siga creciendo y mejorando en todo los temas del Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cabe señalar, que la cooperativa de transportes de Urumita “COOTRAUR”, es una empresa que tiene como actividad principal el transporte de pasajeros y encomiendas a nivel intermunicipal entre los municipios de La Guajira y el norte del Cesar, la cual esta presentando una problemática significativa por no contar con un Sistema de Gestion, Seguridad y Salud en el Trabajo, hecho que tiene gran repercusion en la salud de los trabajadores, propiciando una deficiente prestacion del servicio.

En efecto, toda esta problemática se deriva de unas causas, que van desde el incumplimiento de la ley por no tener un Sistema de Gestion en Salud y Seguridad en el

Trabajo, poniendo en manifiesto que esta empresa, no cuenta con mecanismos referentes a la gestión de riesgos, evidenciando debilidades en la gerencia, como la mala gestión, por no cumplir con la norma que le acredite su operación o funcionamiento y cumplimiento de los requisitos de ley para el funcionamiento de la empresa, como lo son tener una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, no tenían una matriz de riesgos, ni un programa de riesgos epidemiológicos entre otros, del mismo modo, por esto se presenta un anormal desarrollo de las actividades de la empresa, dado los incumplimientos, con gran incidencia en la productividad de la misma, porque la empresa por disposiciones legales en algún momento puede dejar de operar.

No obstante, se muestra también que con el incumplimiento de la norma se ocasionan unos efectos perjudiciales para la empresa, como sanciones pecuniarias, cierres temporales, definitivos, demandas, que afectan las utilidades de la empresa. Esto se traduce en pérdidas económicas por reducción del servicio y multas que se ven reflejadas al pagar los servicios de la ARL, de ahí lo de las sanciones pecuniarias.

Lo que conllevaría a una pérdida de clientes, lo que en el peor de los casos conduciría a un cese de actividades, dejando como resultado pocas utilidades en la empresa.

Por otro lado, esto conduce a la empresa a experimentar varias consecuencias que están ligadas a la “disminución de ingresos” y “baja competitividad”, ya que serían menos competitivas frente a otras cooperativas que prestan el mismo servicio y esto causaría la disminución de los ingresos por prestación de servicios a los usuarios.

Por consiguiente, todo esto implica desarrollar un cambio radical en lo que refiere al diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscando fomentar en la organización espacios de trabajos seguros y saludables, permitiendo

reducir los riesgos de seguridad y salud, lo que significa más y mejor producción para la empresa, pero además genera otros importantes beneficios como:

Disminución del ausentismo laboral, reduce las pérdidas generadas por accidentes, genera confianza en las partes interesadas en la continuidad del negocio y asegura el cumplimiento de las exigencias legales.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo puede la Cooperativa de Transporte de Urumita “COOTRAUR” dar cumplimiento a lo establecido por la resolución 0312 y evitar sanciones?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los estándares de la resolución 0312 de 2019.

2.2. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico del nivel de cumplimiento de la cooperativa de transporte de Urumita La Guajira “COOTRAUR”, frente a la normatividad legal colombiana sobre el SG-SST.

- Identificar los requerimientos de la normatividad vigente que puedan ser aplicadas al SG-SST.
- Construir los estándares mínimos establecidos por la resolución 0312 frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del ser humano, siempre ha estado ligado a su desempeño laboral, esto le ha permitido poner en práctica y potenciar sus habilidades tanto físicas como mentales, conduciéndolo al alcance de grandes logros que de forma significativa, incrementando la calidad de vida de un conglomerado con innumerables necesidades insatisfechas, por lo que en el libro, La salud laboral en el siglo XX y el XXI, de la (Escuela Nacional Sindical, 2016), se afirma que, este hecho ha conducido al hombre a enfrentarse a múltiples sucesos que han afectado su sano desarrollo, dadas las diferentes exposiciones a las que se ve enfrentado en su diario vivir.

En el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, titulado, Documentos básicos en materia de derechos humanos en el sistema interamericano, se muestra como a través de la historia y evidenciando las repercusiones de los efectos del esfuerzo laboral de las personas, la mayoría de los Estados han promulgado diferentes legislaciones a favor de la protección de la salud de las personas trabajadoras y su dignidad humana, derechos de los que se resaltan su condición de inalienables, es decir, que no se puede renunciar a ellos por más que se desee.

Seguidamente, luego de la declaración universal de los derechos humanos, se originaron organizaciones que defienden la protección y dignificación del trabajo, entre las que se encuentran, la OIT, la OMS, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y

la OEA, entre otras, que luchan día a día para garantizar condiciones más humanas y seguras a las personas en sus lugares de trabajo. Asegura (Anglade, et.al, 2020) en el informe Derechos humanos Laborales y Derecho Internacional del Trabajo. (Rodriguez, et alt. 2015).

Por otra parte, (Rodriguez, Rojas, & Mesa, 2015), en su trabajo titulado, ¿Es el Estado Colombiano garante del derecho a la educación de los desplazados en el Departamento del Cesar?, sostienen que Colombia, es un Estado social de derecho, lo que significa que este es el principal garante y protector de los derechos fundamentales, desarrollando mecanismos y herramientas legales que garanticen el bienestar estable de toda la población, instituyendo organismos gubernamentales para que se reglamenten las diferentes condiciones de convivencia en la sociedad, entre las que resalta específicamente el ministerio del trabajo, el cual busca la creación de métodos de trabajo que nos permitan acercarnos cada día más hacia ese estado ideal de bienestar físico, mental y social al que todas las personas que trabajan tienen derecho.

En ese sentido, este documento, representa un aporte fundamental para el cuidado de la seguridad y la salud de los trabajadores, específicamente los que laboran en la empresa “COOTRAUR”, lo cual se reflejara también de forma positiva en sus clientes, ya que esto les permitirá un mejor desempeño, minimizando cualquier situación de riesgo que pueda afectar su desempeño en su trabajo diario.

Del mismo modo, como consecuencia de lo anteriormente dicho, se logrará introducir un cambio de la cultura en la práctica empresarial del municipio, abandonando la ilegalidad, dándole cumplimiento a la normatividad vigente, evitando cualquier tipo de sanciones, por lo que se convierte entonces este SG-SST, en el

documento que sirva como ejemplo y referente para mantener la estabilidad y el bienestar del desempeño laboral en el municipio.

4. HIPÓTESIS

Este trabajo de grado no requiere hipótesis, ya que es un documento realizado como un requisito legal obligatorio, bajo los parámetros soportados en la resolución 0312 de 2019, que proporciona una solución directa a nuestro planteamiento del problema.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1. Marco Legal

Para la formulación del Plan de Seguridad y salud en el Trabajo, se tienen en cuenta los siguientes fundamentos legales enmarcados en la Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales descrita a continuación:

CUADRO 1. Matriz de requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo

NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO	DESCRIPCION DEL ALCANCE DE LA NORMA	APORTE AL PROYECTO
Constitución	Constitución Política Nacional de Colombia de 1991	1991	Derechos Fundamentales	Derecho al trabajo, Trabajo digno, Igualdad de Condiciones, Garantía de derechos fundamentales, derecho a la seguridad social	Soportes de pago y pago a seguridad social, contrato de trabajo
Código	Código Sustantivo del Trabajo	1951	Regulación de Relaciones Laborales	Contratistas independientes, Obligaciones de las partes, obligaciones del patrono, obligaciones del trabajador, reglamento del trabajo, contenido del reglamento del trabajo, primeros auxilios, Asistencia inmediata,	Publicación y socialización del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

				contratación de la asistencia, culpa del patrono, calificación de incapacidades, avisos sobre la ocurrencia del accidente, tratamiento obligatorio, recuperación o reeducación, medidas de higiene y seguridad, reglamento de higiene y seguridad, contenido del reglamento, publicación del reglamento de higiene.	
Ley	9	1979	Normas para preservar, conservar, y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.	Art. 80. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud en sus ocupaciones. Art. 84. Obligaciones de los empleadores. Art. 118. Seguridad industrial para riesgos eléctricos.	Entrega de EPP, Inspecciones de Seguridad, Exámenes Ocupacionales.
Ley	46	1988	Prevención de desastres	Organización del sistema nacional para la atención y prevención de desastres.	Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias
Ley	50	1990	Reforma al Código Sustantivo del Trabajo	Reglamento Interno de Trabajo Contratos de trabajo Reglamento de Higiene y seguridad industrial Actas del Copasst Constancia de entrega de Dotaciones Pago de salarios, prestaciones, parafiscales, e indemnizaciones Afilaciones a seguridad social	Registro de socialización de Reglamento Interno de Trabajo, RHYS, actas de reuniones del COPASST,
Ley	100	1993	Sistema de Seguridad Social Integral	Por la cual se crea el sistema general de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Soportes de pago a Seguridad Social
Ley	962	2005	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos	Supresión de la revisión y aprobación del reglamento de higiene y seguridad por el Ministerio de la Protección Social	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

			administrativos		
Ley	1010	2006	Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros Hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Establecer medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo	Reglamento Interno de Trabajo
Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan Otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Diseño e implementación del SGSST - Cambio nominativo de ARP a ARL - Sistema de Riesgos Profesionales a Sistema de Riesgos Laborales - Aumento de multas y cambio en las definiciones de enfermedad laboral y accidente de trabajo	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo
Ley	1523	2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el sistema	Artículo 2°. De la responsabilidad. La gestión del riesgo es responsabilidad de todas las autoridades y de los habitantes del territorio colombiano. En cumplimiento de esta responsabilidad, las entidades públicas, privadas y comunitarias desarrollarán y ejecutarán los procesos de gestión del riesgo, entendiéndose: conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y manejo de desastres, en el marco de sus competencias, su ámbito de actuación y su jurisdicción, como componentes del	Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias

				Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.	
Ley	1548	2012	Por la cual se modifica la Ley 769 de 2002 y la Ley 1383 de 2010 en temas de embriaguez y reincidencia y se dictan otras disposiciones"	Trabajadores con estados de embriaguez y que aquellos que reincidan en el mismo	compromiso de prevención de alcohol, tabaco y drogas
Decreto	2177	1989	Readaptación de personas invalidas	Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo.	Procedimiento de reintegro laboral
Decreto	1607	2002	S&SO-clasificación de riesgos profesionales	Por el cual se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones	Calificación por parte de la ARL - Reglamento de HYSI - RUT
Decreto	231	2006	Acoso laboral	Corrójase el párrafo 1 art 9 de la Ley 1010 de 2006, en la siguiente forma: Párrafo 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de 3 meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo.	Reglamento Interno de Trabajo
Decreto	1072	2015	Decreto 1072 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo.	SG-SST

Decreto – Ley	1295	1994	Riesgos Laborales	Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, otorgadas mediante el Dec 1266 de 1994, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el numeral 11 del art 139 de la Ley 100 de 1993.	SG-SST - Pago al Sistema General de Riesgos Profesionales
Resolución	312	2019	Resolución 0312 de 2019	Estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST según nivel de riesgo de la empresa, deroga la Resolución 1111 de 2017.	SG_SST
Resolución	2013	1986	Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo	Conformación y actas de reunión del Comité
Resolución	1016	1989	Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de seguridad y salud en el trabajo que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país	SG-SST
Resolución	156	2005	SST-reporte de accidentes	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones al respecto, profundizando en aspectos como implicaciones relacionadas (en especial en el caso de enfermedad profesional).	Diligenciamiento del FURAT (cuando aplique)
Resolución	1401	2007	Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo	Formato de Investigación de AT - EP
Resolución	2404	2019	Ministerio del Trabajo	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones	Informes de Encuesta aplicada

Fuente: Elaboración propia 2021.

5.2. Marco investigativo

Haciendo énfasis en las palabras de Sanchez, 2021, en su libro, la historia de la salud ocupacional en Colombia, explica que “es necesario remontarse hasta el inicio del siglo XX, que para entender la evolución de la salud ocupacional, lo que hoy se conoce como Seguridad y Salud en el Trabajo específicamente”, es hasta 1904, cuando se cimentan las bases de la Salud Ocupacional a través de lo que se conocería como la “Ley Rafael Uribe Uribe”; la Ley 57 de 1915, se convirtió en la primera ley relacionada con la Salud Ocupacional, e históricamente se establece la primera definición de accidente de trabajo: *“Entiéndase por accidentes del trabajo, un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero. Art.1 Ley 57 de 1915.*

Teniendo en cuenta y tomando como referencia el artículo “Antecedentes del SG-SST de (Bernal, 2019), donde se resalta que en el ámbito internacional la OIT con el convenio N°155 de 1981, resaltaría la importancia de una participación tripartita (gobierno, empleadores y trabajadores) en la seguridad y salud en el trabajo de los países; al mismo tiempo el enfoque de gestión empresarial basada en los modelos de mejora continua fue conduciendo a normas que permitieran integrar la seguridad y salud en el trabajo dentro de un contexto de calidad y medio ambiente, surgen así las normas OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series), las cuales son de carácter privado.

Así mismo esta organización en el 2001, cuando se divulgan las “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, documento que

desglosa los principios de un sistema de gestión enfocado hacia la SST, tema que se retomaría por esta organización en la recomendación, R197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo en el año 2006.

Posteriormente, el reglamento único del trabajo (Decreto 1072 del 2015) el cual acoge las normas anteriores y otras ya existentes en materia laboral, este contiene el SG-SST; como toda norma los componentes del SG-SST necesitan ser verificados, sin embargo, en el parágrafo 1 del artículo 2.2.4.7.4 del decreto 1072 del 2015 establece que: *“ El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.”*

Por otra parte el ministerio de Trabajo, dio origen a el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) 2013 – 2012, el cual se concibe como la herramienta de gestión en virtud de la cual se priorizan las necesidades que actualmente tiene Colombia respecto del área de salubridad laboral. Se resalta, además, que este Plan Nacional se formuló con la participación del Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la academia, centros de investigación, administradoras de Riesgos Laborales, empresas promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), entidades gubernamentales, agremiaciones, empleadores, organizaciones sindicales y trabajadores (Mintrabajo, 2013).

Hoy en día en muchas empresas se sigue viendo a la salud ocupacional como un sobre costo y no como una inversión que trae beneficios, no solo para el empleador sino para los empleados, ya que mejora el clima organizacional. Al final, esto repercute en un aumento de la productividad porque disminuye el ausentismo laboral y los costos por indemnizaciones que se deben pagar por los accidentes y enfermedades profesionales (Fajardo, Lizarazoa, Berriola, & Quintana, 2018, pág. 10).

5.3. Marco teórico

Las teorías, representan una parte fundamental para las bases de construcción de los trabajos investigativos, dado que son el hilo conductor de los conceptos y aportes de los diferentes pensadores que han constatado la valía de los mismos para generar un nuevo conocimiento, así mismo tomando las palabras de (Gallego Ramos, 2018), en su trabajo titulado “Como se construye el marco teórico en la investigación” donde resalta que su origen radica en la correcta definición del objeto de estudio que posibilita adentrarse en el estado de la cuestión e identificar los principales soportes conceptuales y empíricos que facilitarán y guiarán el estudio del fenómeno seleccionado. Y se describen a continuación para esta investigación.

En el ámbito internacional sería en 1981 la OIT con el convenio N°155 quien resaltaría la importancia de una participación tripartita (gobierno, empleadores y trabajadores) en la seguridad y salud en el trabajo de los países; al mismo tiempo el enfoque de gestión empresarial basada en los modelos de mejora continua fue conduciendo a normas que permitieran integrar la seguridad y salud en el trabajo dentro de un contexto de calidad y medio ambiente, surgen así las normas OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series), las cuales son de carácter privado.

La visión tripartita de la OIT de la seguridad y salud en el trabajo desde los ojos de los sistemas de gestión se evidencia a nivel internacional en el 2001 cuando se divulgan las “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, este documento desglosa los principios de un sistema de gestión enfocado hacia la SST, tema que se retomaría por esta organización en la recomendación R197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo en el año 2006.

Hablando en un contexto más local en el 2004 la decisión 584 del parlamento andino del cual es miembro Colombia, habla de impulsar en los Países Miembros, la adopción de Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en ocasión a esta, la comunidad andina elabora la resolución 957 del 2005 “Reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo” en este se describen los componentes del sistema de gestión de un modo no tan específico como las directrices de la OIT del 2001 nombradas anteriormente.

Tomando en cuenta lo anterior, surge en Colombia la legislación que da soporte a los acuerdos establecidos por los países miembros del parlamento andino en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se refiere. 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 término de sistema general de riesgos profesionales por sistema general de riesgos laborales, el de salud ocupacional por SST y finalmente se cambia el término de programa de salud ocupacional a sistema de gestión” de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

Esta transición ha estado marcada por tropiezos, tanto así que en el 2016 con el decreto 171 y en 2017 con el decreto 52 se prorrogó el tiempo establecido inicialmente

la implementación del SG-SST y se hablaba en el medio, que la principal limitación para el diseño e implementación era que la norma ya que no es específica.

Cuando ya empezamos a familiarizarnos con la normatividad reciente en SST, surge el reglamento único del trabajo (Decreto 1072 del 2015) el cual acoge la normas anteriores y otras ya existentes en materia laboral, este contiene el SG-SST en el LIBRO 2/ PARTE 2/ TÍTULO 4/ CAPÍTULO 6; como toda norma los componentes del SG-SST necesitan ser verificados, sin embargo, muchos de estos procesos tienen diferentes puntos de vista de acuerdo al conocimiento, experiencia o profesión de los evaluadores por lo que su estimación resultaba en ocasiones subjetiva, esta condición fue prevista desde el nacimiento del SG-SST en el parágrafo 1 del artículo 2.2.4.7.4 del decreto 1072 del 2015 “ El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.”

5.3.1. El entorno de trabajo

Es el espacio en el cual transcurre la vida diaria laboral de los individuos, en el que se presenta la mayor exposición a factores de riesgo para la salud, por lo tanto es en donde se deben transformar esos riesgos en factores protectores para la salud (Saiz Castro, 2013, p. 16).

5.3.2. El entorno de trabajo saludable

El entorno de trabajo saludable es el espacio en el que el Estado, los empleadores y trabajadores (formales e informales) colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, y la sostenibilidad del lugar de trabajo (OMS, 2010, P. 16).

5.3.3. La seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo se define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, así como el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo (OMS, 2010, P. 65).

5.3.4. NTC OHSAS 18001.

Las normas OHSAS sobre gestión de S y SO están previstas para brindar a las organizaciones los elementos de un sistema de gestión de S y SO eficaz para que se puedan integrar a otros requisitos de gestión y ayuden a las organizaciones a lograr objetivos de S y SO y económicos. Estas normas, al igual que otras Normas internacionales, no están previstas para crear obstáculos técnicos al comercio o para incrementar o cambiar las obligaciones legales de una organización (ISOTools, 2017).

5.3.5. Riesgo laboral

Como se resalta a continuación, citando a los autores como Peretti (2000), atribuyen la etimología del término riesgo al latín *rescum* “aquello que corta”; Serrano (2010) y Pérez y Gardey (2010), Chavez Lopez, (2018). Dice en su artículo concepto de riesgo, que su origen proviene del árabe. Sin embargo Serrano, refiere el término al

árabe rizq, que añade al significado de contingencia o accidente un matiz de “don divino”; mientras que Pérez y Gardey, refieren que el término fue adoptado por el idioma italiano de una palabra árabe que puede traducirse como “lo que depara la providencia”. Por su parte Briones (2005), refiere el término riesgo al italiano rischio o rischio, por consiguiente, los elementos de probabilidad y decisión que integran al concepto de riesgo adquieren importancia por los accidentes ocasionados por la maquinaria. Esto a la par del capitalismo y la teoría económica que han tenido un rol fundamental en la noción del riesgo.

Eniende e cuenta los lineamientos del Ministerio de salud y protección social, en la gestión del SGSST, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos que son de gran relevancia para el mismo.

5.3.6. Seguridad y salud en el trabajo (SST)

Como lo afirma (Oficina, en su publicación de 2019), sistema comprende el conjunto de actividades o medidas adoptadas o planificadas en todas las áreas de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los peligros para la salud derivados del trabajo. Los riesgos se deben identificar y eliminar –o reducir al máximo- a través de acciones específicas de prevención.

5.3.7. Sistema

Según los autores (Ortiz & Vargas, 2019), en su publicación sobre el significado de sistemas, afirma que, es aquel que está construido por un grupo de variables, que un observador selecciona de aquellas disponibles, en un organismo. Del mismo modo aporta en su trabajo filosófico (Ferrater Mora, 1979), que un sistema es, un «conjunto de elementos relacionados entre sí funcionalmente, de modo que cada elemento del sistema es función de algún otro elemento, no habiendo ningún elemento aislado». El término

'elemento' está tomado en un sentido neutral; puede entenderse por él una entidad, una cosa, o un proceso.

5.3.8. Sistema de gestion

Según la revista digital (consultores de sistemas de gestion, 2017), un sistema es una herramienta que te permitirá optimizar recursos, reducir costes y mejorar la productividad en tu empresa. Este instrumento de gestión te reportará datos en tiempo real que permitirán tomar decisiones para corregir fallos y prevenir la aparición de gastos innecesarios. Además, los sistemas de gestión están basados en normas internacionales que permiten controlar distintas facetas en una empresa, como la calidad de su producto o servicio, los impactos ambientales que pueda ocasionar, la seguridad y salud de los trabajadores, la responsabilidad social o la innovación.

De forma similar argumenta en su artículo “Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano” de (Céspedes & Martínez, 2016) , la seguridad y la salud en el trabajo. son los aspectos más trascendentales lo concerniente a: exposición a riesgos laborales, el estudio de los accidentes de trabajo, el ambiente laboral y la morbilidad laboral temporal. Que son la base fundamental de la construcción de este documento.

6. METODOLOGIA

6.1.Enfoque y alcance de la investigación

Cuando hablamos de enfoque de investigación, sostiene (Mata Solís, 2019), en su publicación llamada “El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio”, que hace referencia a la naturaleza del estudio, la cual se clasifica como cuantitativa, cualitativa o mixta; y abarca el proceso investigativo en todas sus etapas: desde la definición del

tema y el planteamiento del problema de investigación, hasta el desarrollo de la perspectiva teórica, la definición de la estrategia metodológica, y la recolección, análisis e interpretación de los datos.

En ese sentido se pudo establecer que el enfoque es cualitativo, ya que de acuerdo a las palabras de (Álvarez Gayou Jurgenson, et al., 2020) cuando dice, “La investigación cualitativa posee un enfoque multimetódico en el que se incluye un acercamiento interpretativo y naturalista al sujeto de estudio, lo cual significa que el investigador cualitativo estudia las cosas en sus ambientes naturales, pretendiendo darle sentido o interpretar los fenómenos en base a los significados que las personas les otorgan”

Alcance

Teniendo en cuenta el argumento de (Mellado Meza, 2019), citando Montero & Hochman, el alcance, se centra en conocer hasta donde se puede llegar y que límites reales y supuestos puede presentar como resultados de su aplicación, el alcance será hasta realizar el plan de mejora establecido por la resolución 0312 de 2019 después de realizar la evaluación inicial. Por ello en ese sentido esta investigación se limitará al diseño del SG- SST, con base en lo dispuesto por la resolución 0312 de 2009.

6.1. Cuadro 2. Resumen de objetivos

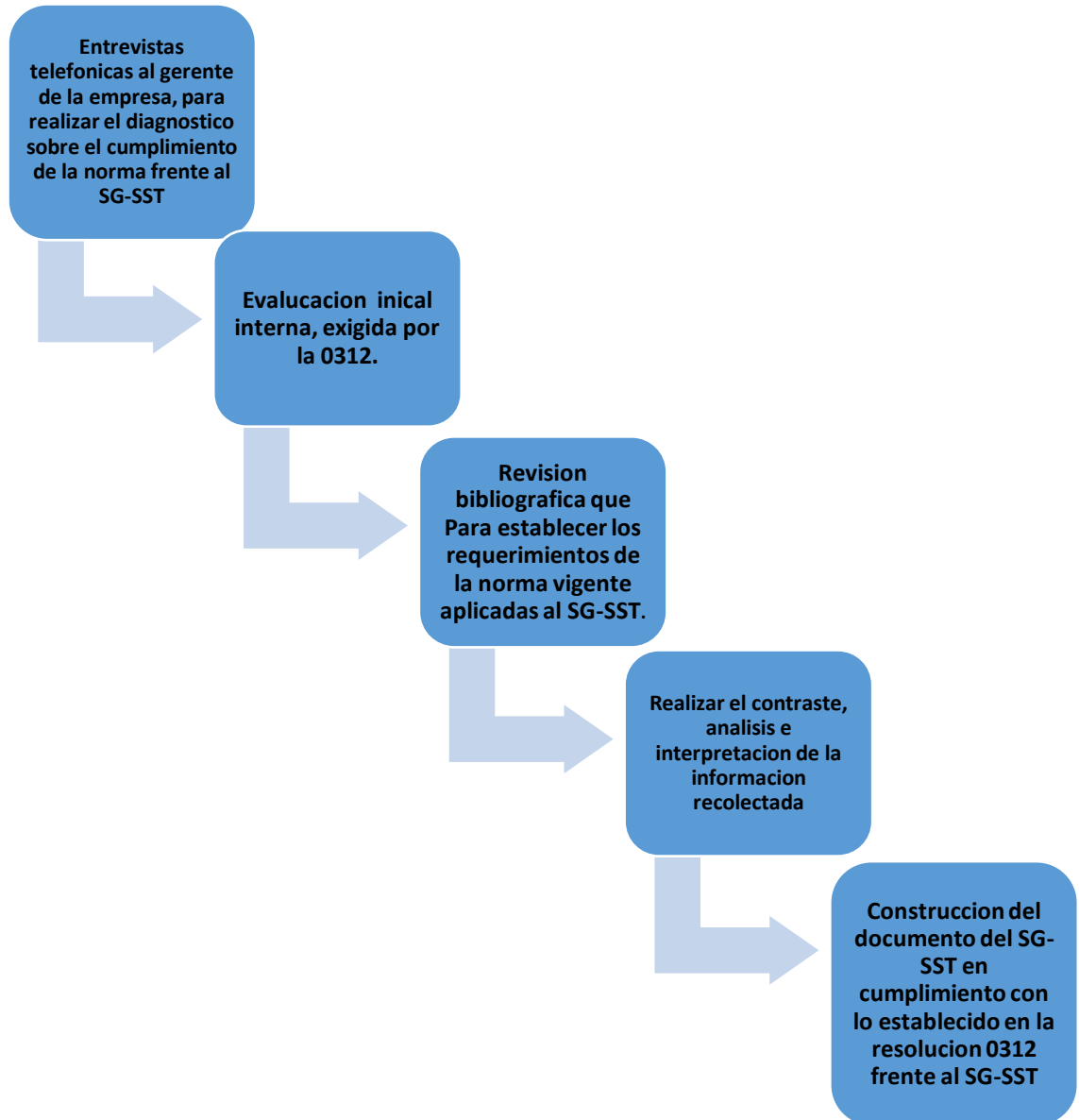
<u>Objetivo General</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Actividades</u>	<u>Instrumento</u>	<u>Población o Muestra</u>
Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo los lineamientos de la resolución 0312 de 2019.	Realizar un diagnóstico del nivel de cumplimiento de la cooperativa de transporte de Urumita COOTRAUR, frente a la normatividad legal en Colombia del SGSST	Llamadas telefónicas	Entrevista	El Presidente de la empresa se determinó autorización para llevar a cabo el trabajo
		Toma de evidencias	Registro fotográfico	

	Identificar los requerimientos de la normatividad vigente que puedan ser aplicadas al SG-SST.	Recolección de normatividad, consulta de leyes	Revisión Bibliográfica, por medio de artículos, libros, tesis y sitios web	Cooperativa de transporte de Urumita "COOTRAUR"
		Análisis de datos	Gráficos	
		Agrupar información	Base de datos, Word, Excel	
	Construir los elementos necesarios establecidos por la resolución 0312 frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Establecer estándares	Anexos de la 0312	Resolución 0312 y el SG- SST
		Identificación de peligros, evaluación y valoraciones de riesgo	Aplicación de la GTC 45	
		Capacitación en SG-SST-	Registro fotográfico	

Fuente: elaboración propia 2021

Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos. En el siguiente esquema se mostrarán los pasos que darán como fin la construcción de SG-SST, en la cooperativa de transportes de Urumita "COOTRAUR".

6.2. Figura 2. Diseño metodológico



Fuente: elaboración propia. 2021

6.2.1. Descripción del diseño metodológico

6.2.1.1. Entrevistas telefónicas al gerente de la empresa, por medio de las cuales se realizó el diagnóstico sobre el cumplimiento de la norma frente al SG-SST.

Siendo conscientes de las limitantes que presenta el contexto por causa de la pandemia originada por el Covid 19 y sumado a esto, la significativa distancia en la que se encuentra la cooperativa de Transporte de Urumita en el departamento de La Guajira, se realizó varias sesiones de entrevistas telefónicas, donde se le explicó al gerente doctor Walter Consuegra, de que se trataba el trabajo a desarrollar y a la vez se realizó el diagnóstico sobre el cumplimiento de la empresa frente a lo establecido por la norma frente al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, (ver anexo 2)

6.2.1.2. Evaluación inicial interna, exigida por la 0312

Para desarrollar esta parte del trabajo, se realizó una entrevista con el fin de conocer los aspectos generales de la cooperativa de transportes de Urumita La Guajira “COOTRAUR” y los criterios de cumplimiento de la evaluación inicial, que según la resolución 0312 de 2019, las empresas con menos de diez (10) trabajadores deben cumplir con una cantidad mínima de estándares, (ver anexo 3)

6.2.1.3. Revisión bibliográfica que Para establecer los requerimientos de la norma vigente aplicadas al SG-SST

La documentación, recopilación y escogencia de las diferentes fuentes bibliográficas para su posterior análisis y la construcción del documento final, se presentó como una tarea ardua por los diferentes tipos de textos y enfoques de los mismos que se fueron encontrando, sin embargo de un total de 39 trabajos obtenidos por

medios digitales en libros, artículos de revistas indexadas sobre el tema en mención (SGSST), solo se tuvieron en cuenta 22 de los cuales por su respaldo científico y académico, se les tomo como insumos fundamentales para la estructuración de este documento y se encuentran relacionados en el aparte de referencias bibliográficas de este trabajo.

6.2.1.4. Realizar el contraste, análisis e interpretación de la información recolectada

Este proceso significó un trabajo de gran importancia, dado que se tuvo que clasificar, escoger, verificar, ordenar los diferentes datos y postulados pertinentes y correspondientes al tema, que fundamentaron los aportes que constituyeron los aspectos del trabajo, del mismo modo todo este proceso, aportó para mejorar los diferentes conocimiento brindados por la Universidad al estudiante, contribuyendo de forma positiva al desempeño como futuros profesionales de la administración en salud ocupacional.

6.2.1.5. Construcción del documento del SG-SST en cumplimiento con lo establecido en la resolución 0312 frente al SG-SST.

Luego de haber tenido completamente estructurada la parte bibliográfica científica y académica, al igual que las diferentes disposiciones legales frente al Sistemas de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo estipulada en ese sentido por la resolución 0312 de 2019, y teniendo en cuenta el contexto real de la cooperativa de transporte de Urumita La Guajira, se procedió a la construcción de este documento, el cual permite conocer el cumplimiento y satisfacción del binomio empleado trabajador,

teniendo en cuenta los aspectos relevantes de la seguridad en los ambientes laborales, centrados en riesgos, prevención de riesgos y control de riesgos, causadas por las diferentes condiciones generadas en el trabajo.

7. RESULTADOS

Teniendo en cuenta que las organizaciones para su funcionamiento o puesta en marcha de sus operaciones deben estar sujetas a lo dispuesto por las normativas vigentes, se resalta que se obtuvieron los siguientes resultados:

Al momento de realizar el diagnóstico de la cooperativa de transportes de Urumita “COOTRUR” el cual fue realizado por vía telefónica con el gerente, se evidencio que esta, presenta una calificación crítica, debido a la baja calificación que obtuvo en la autoevaluación interna de la empresa. (Ver anexo nº 4 y 5). Los hallazgos encontrados fueron:

- 1) No había matriz de riesgo
- 2) No había política de seguridad y salud en el trabajo
- 3) No había plan anual de capacitación
- 4) No había política de alcohol y drogas
- 5) No había programa de vigilancia epidemiológico

Posteriormente al realizar una comparación con, los requerimientos de ley para estas empresas, se evidencia que efectivamente, la Cooperativa de Transporte de Urumita “COOTRAUR” no daba cumplimiento a los estándares mínimos exigidos por la normatividad vigente en cuanto al SG-SST, por:

- No contaba con políticas de seguridad y salud en el trabajo para empresas con menos de 10 empleados, (ver anexo nº 4 y 5)
- No presentar un plan de emergencias.

- Inexistencia de un programa de vigilancia epidemiológica.
- No disponía de una matriz de riesgos laborales

En cuanto a la construcción de los estándares mínimos establecidos por la resolución 0312 frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pueden observar en los anexos 6,7,8,9,10,11,12,13..

8. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO GENERAL			
DESCRIPCION	VALOR UNITARIO	X 3 MESES	VALOR TOTAL
RECURSOS TECNOLOGICOS	125.000	X 3 MESES	375.000
TRANSPORTE	300.000	1 VIAJE	300.000
COLABORADOR	100.000	X 3 MESES	300.000
PAPELERIA	35.000		35.000
IMPREVISTOS	10%	G/RAL	101.000
TOTAL			\$ 1.111.000

9. CONCLUSIONES

Luego de haber analizado la situación de la empresa de transportes de Urumita La Guajira “COOTRAUR” se puede resaltar las siguientes conclusiones:

- Se pudo comprobar la falta de cumplimiento con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la normatividad vigente en Colombia con base en la resolución 0312 de 2019.
- La empresa no presenta la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se propuso la organización del Sistema de gestión se inicia una etapa diagnóstica y de planeación de la cual hace parte la evaluación inicial, la elaboración de la política, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la identificación de requisitos legales; lo cual permitió elaborar un cronograma para alcanzar los objetivos planteados en el SG-SST

10. RECOMENDACIONES

Habiendo observado y conociendo la realidad de la cooperativa de transportes de Urumita La Guajira, se recomienda desarrollar la implementación del presente diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que esto permitirá identificar las fallas que presenta y facilitara su actualización cada vez que se requiera, y desarrollar satisfactoriamente el plan de mejora arrojado en la calificación de la evaluación inicial de la resolución 0312 de 2019, enfocándose siempre hacia el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Del mismo modo deben realizarse jornadas en todo momento de sensibilización en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, fomentando de forma sostenible el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.

· Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.

Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.

11. REFERENCIAS

- Álvarez Gayou Jurgenson, J. L., Camacho y López, S. M., Maldonado Muñiz, G., Trejo García, C. Á., Olgún López, A., & Pérez Jiménez, M. (2020). La investigación cualitativa. *uaeh.edu.*, 6. Recuperado el 12 de 11 de 2021, de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Anglade, J., Attwood, F., Cisneros, M., Cuadrado, M. L., Rimoldi, M. M., Moreyra, F., . . . Wolf, M. (2020). *DERECHOS HUMANOS LABORALES Y DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Cordoba: Dossier. Recuperado el 19 de 10 de 2021, de <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Derechos%20humanos%20laborales%20dossier.pdf>
- Ballestas Sierra, G. J., & Gomez Blanco, D. M. (2016). DISEÑO DE PLAN DE INTERVENCIÓN y CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGOS EN EL PROCESO DE CARGUE Y DESCARGUE DE LA EMPRESA SOCIEDAD PORTUARIA SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA S.A. *repository*, 106. Recuperado el 12 de 11 de 2021, de <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/919/BallestasSierraGabrielJose.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2019). Antecedentes del SG-SST en Colombia. *Forjar Salud Medicina y Salud Ocupacional*, 10. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de <https://forjarsalud.com.co/antecedentes-del-sg-sst-en-colombia/>
- Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Scielo*, 15. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001
- Chavez Lopez, S. (2018). El concepto de riesgo. *Recursos Naturales y sociedad*, 21. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de https://www.cibnor.gob.mx/revistas/pdfs/vol4num1/03_CONCEPTO.pdf
- consultores de sistemas de gestion.* (22 de 02 de 2017). Obtenido de consultores de sistemas de gestion: <https://www.consultoresdesistemasdegestion.es/sistemas-de-gestion/>
- Escuela Nacional Sindical. (2016). *LA SALUD LABORAL EN EL SIGLO XX Y EL XXI* (primera ed.). Medellín: fondoeditoriales. Recuperado el 19 de 10 de 2021, de <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.GalloCasta%C3%B1o2.pdf>
- Fajardo, J. M., Lizarazoa, C. G., Berriosa, S., & Quintana, L. (05 de 03 de 2018). *oiss.org*. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de <https://oiss.org/>
- Ferrater Mora, J. (23 de 05 de 1979). *filosofia.org*. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de [filosofia.org: https://www.filosofia.org/enc/fer/sistema.htm](https://www.filosofia.org/enc/fer/sistema.htm)

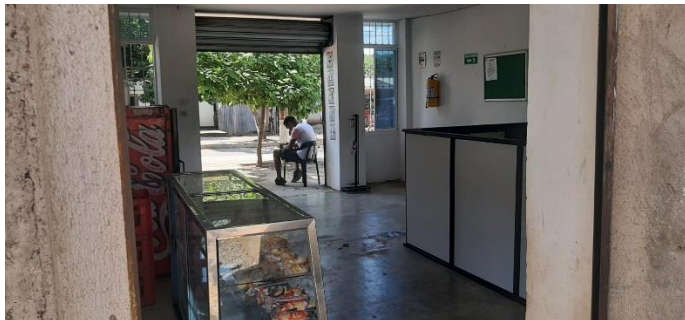
- Gallego Ramos, J. R. (2018). CÓMO SE CONSTRUYE EL MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN. *Scielo*, 25. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de <https://www.scielo.br/j/cp/a/xpbhxtDHLrGHfLPthJHQNwK/?format=pdf&lang=es>
- Guio Caro, Z. E. (2011). Implementacion de un Sistema de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en las Bdegas ATEMCO, Ipiales. *repository*, 85. Recuperado el 30 de 10 de 2021, de https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1778/Implementacion_sistema_gestion.pdf;jsessionid=45F009D397D103F74368BD369F501F5D?sequence=1
- Mata Solís, L. D. (07 de 05 de 2019). *investigaliacr.com*. Recuperado el 12 de 11 de 2021, de [investigaliacr.com: https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/](https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/)
- Mellado Meza, F. (23 de 07 de 2019). *mellado1.com*. Recuperado el 06 de 12 de 2021, de <https://mellado1.co>: mellado1.com
- Mintrabajo. (11 de 07 de 2013). *Mintrabajo*. Obtenido de Mintrabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/plan-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2013-2021>
- office men. (11 de 10 de 2019). Obtenido de <https://www.oficemen.com/wp-content/uploads/2017/05/Guia-PRL-capitulos-4-y-5.pdf>
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables*. gINEBRA: Biblioteca de la OMS. Recuperado el 19 de 11 de 2021, de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Ortiz Diaz, J. M., & Vargas Medina, D. F. (29 de 09 de 2019). *preci.com*. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de [preci.com: https://prezi.com/p/xt4yj2docder/definicion-que-es-un-sistema-segun-autores-tgs/](https://prezi.com/p/xt4yj2docder/definicion-que-es-un-sistema-segun-autores-tgs/)
- Rivera Bautista , L. V. (2018). Sistema de Gestion Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Expert TIC SAS. *red.uao.edu.co*, 124. Recuperado el 30 de 10 de 2021, de <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10168/T07830.pdf;jsessionid=211271D045C6A11B2DE066947E9AB0B5?sequence=5>
- RODRÍGUEZ ALBOR, C., ROJAS ROVIRA, M., & MEZA, H. (2015). ¿Es el Estado Colombiano garante del derecho a la educación de los desplazados en el Departamento del Cesar? *Scielo*, 40 -49. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v11n2/v11n2a04.pdf>
- Saiz Castro, G. E. (2013). ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA REDUCIR EL IMPACTO DE LAS ENFERMEDADES LABORES-PROFESIONALES EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS – PYMES. *repository*, 103. Recuperado el 19 de 11 de 2021, de https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2303/Estrategias_Organizacionales_Efermedades_Laborales.pdf;jsessionid=FD638DDEB5C9C45046AF2822A24ACDE1?sequence=1

Sanchez, S. (21 de 04 de 2021). *elmundodelsgsst.com*. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de elmundodelsgsst.com: <https://elmundodelsgsst.com/la-historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia/>

UNESCO. (2009). *SOBRE LA DIGNIDAD Y LOS PRINCIPIOS* (primera ed.). Pamplona: Aranzadi, SA. Recuperado el 20 de 10 de 2021, de <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos%2F10221.1%2F53026%2F1%2F252153.pdf>

11. ANEXOS

Anexo 1: Evidencias fotográficas.



Anexo 2: Entrevistas de diagnóstico.

ENTREVISTA DE INFORMACION GENERAL DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE URUMITA COOTRAUR

- 1. Nombre del gerente: WALTER ROJAS CONSUEGRA**
- 2. Tiempo de creada la cooperativa:**
- 3. Cuantos trabajadores tiene la cooperativa:**
- 4. Los trabajadores están afiliados a ARL, a cual:**
- 5. En qué riesgo están afiliados:**
- 6. La cooperativa tiene sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:**
- 7. Porque no tiene SG-SST:**
- 8. Nos permitirían realizar nuestra tesis con su cooperativa, comprometiéndonos a mandarles la documentación de la investigación realizada:**
- 9. Nos permitiría otra entrevista virtual para realizarle algunas preguntas y poder hacer la evaluación inicial ya que nosotros estamos radicados en la ciudad de Bogotá:**
- 10. Fijamos una nueva entrevista virtual dentro de una semana cuando tendremos todas las preguntas necesarias para realizar la evaluación inicial de manera virtual, acepta:**
- 11. Acepta que una persona vaya a las oficinas de la cooperativa a tomar fotos y revisar algunas inquietudes que tenemos sobre el funcionamiento para la construcción de la matriz de peligro.**

**ANEXO 3. ENTREVISTA DE LOS CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO DE LA
EVALUACIÓN INICIAL DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE URUMITA
COOTRAUR**

**DR. WALTER ROJAS CONSUEGRA,
GERENTE DE LA COOPERATIVA COOTRAUR**

- 1. En la cooperativa hay SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**
- 2. En la cooperativa han realizado la EVALUACION INICIAL según la resolución 0312 de 2019:**
- 3. Teniendo en cuenta que no hay SG-SST y no se ha realizado la EVALUACION INICIAL como podría definir las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la cooperativa y sus trabajadores:**
- 4. Usted conoce la importancia de la existencia de una persona encargada de velar por la Seguridad y Salud en el Trabajo:**
- 5. Según la resolución 0312 de 2019 las empresas como COOTRAUR solo deben cumplir con 7 estándares mínimos, porque nunca habían realizado la evaluación inicial:**
- 6. Estaría dispuesto a entregarnos la información para construirle la documentación requerida para que cumplan con LOS aspectos de la evaluación:**
- 7. Tienen políticas de seguridad y salud en el trabajo:**
- 8. Tienen Copasst o vigía de salud:**
- 9. Tienen cronograma de capacitaciones:**
- 10. Tienen registro de asistencia a las capacitaciones:**
- 11. Tienen formato de auto reporte de condiciones de salud:**
- 12. Tienen Política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas**
- 13. Tienen Programa de medicina preventiva y del trabajo**
- 14. Tienen Plan de trabajo anual**

Anexo 1: Evidencias fotográficas

Anexo 2: Entrevistas de diagnóstico.

**Anexo 3: ENTREVISTA DE LOS CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO DE LA
EVALUACIÓN INICIAL DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTES DE URUMITA
COOTRAUR**

Anexo 4: Tabla de valores y calificación de la evaluación inicial

Anexo 5: Tabla estándar para determinar la obligatoriedad o no de realizar un plan de mejora de acuerdo con el puntaje final en la evaluación inicial.

Anexo 6: Política de seguridad y salud en el trabajo

**Anexo7: Acta de la designación del vigía de seguridad y salud en el trabajo –
COPASST**

Anexo 8: Formato de cronograma de capacitaciones

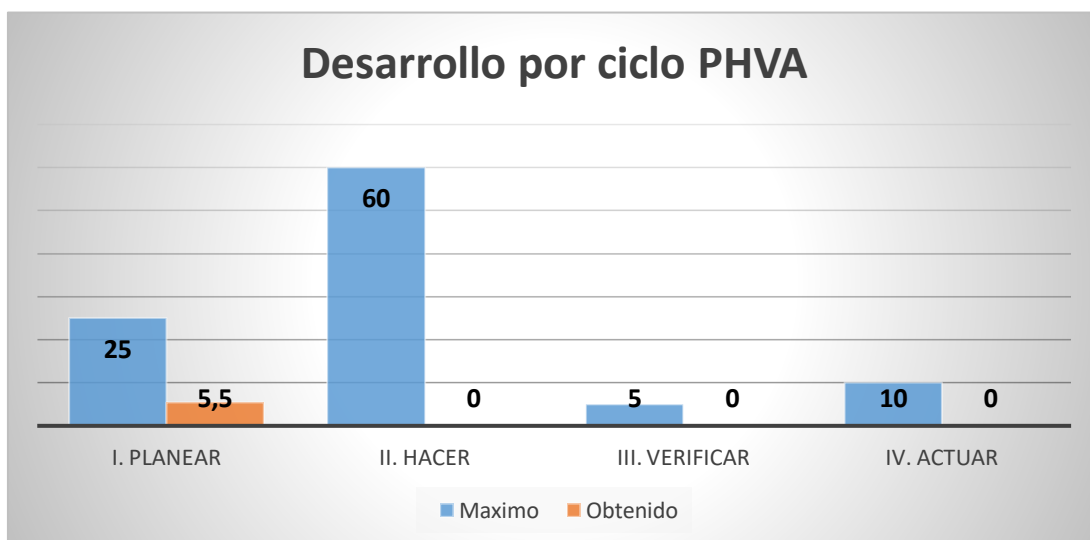
Anexo 4: Tabla de valores y calificación de la evaluación inicial


ESTÁNDARES MÍNIMO 8 SG-3ST												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN												
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRAFANTE			
					COMPLETAMENTE JUSTIFICADO	NO CUMPLE JUSTIFICADO	NO CUMPLE INJUSTIFICADO	NO CUMPLE INJUSTIFICADO				
I. EMPLEADOR	RECURSOS (10%)	Recursos (financieros, técnicos, humanos) y otros que se requieran para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsables de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0	0	1,5			
			1.1.2. Responsables en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0	0	0				
			1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0	0	0				
			1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgo Laborales	0,5		0,5	0	0				
			1.1.5. Riego de gestión e instalaciones alto riesgo	0,5		0	0	0				
			1.1.6. Conformación CODR-SST / Vigía	0,5		0,5	0	0				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (8%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (8%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2	8	0	0	0	2			
			1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PVP	2		0	0	0				
			1.2.3. Responsables de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (30 horas)	2		2	0	0				
			Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y controlada en CODR-SST/Vigía		1	15	1		0	0	2
				2.1.2. Objetivos del mismo, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados de SG-SST		1		0		0	0	
				2.1.3. Situación e identificación de prioridades		1		0		0	0	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifique objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y fincado	2	2	0	0	0	2				
		2.4.2. Archivo o relación documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0	0					
	GESTIÓN INTERNA DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (10%)	Gestión de la documentación (2%)	2.6.1. Rendición de cuentas (1%)	1	15	0	0	0	2			
			2.6.2. Normalidad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2		0	0	0				
			2.6.3. Comunicación (1%)	1		0	0	0				
			2.6.4. Actualización (1%)	1		0	0	0				
2.6.5. Controlación (2%)			2	0		0	0					
2.6.6. Gestión del cambio (1%)			1	0		0	0					
II. TRABAJADOR	CONDICIONES DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (2%)	2.1.1. Situación Índice Ocupacional	1	9	0	0	0	9			
			2.1.2. Actividades de Promoción y Reinducción en Salud	1		0	0	0				
			2.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0				
			2.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		0	0	0				
			2.1.5. Control de Historias Clínicas	1		0	0	0				
			2.1.6. Recomendaciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0				
	Registros, reportes e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (2%)	Registros, reportes e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (2%)	2.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la A.R., EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	0	0	0	9			
			2.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0	0	0				
			2.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0				
			2.2.4. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0				
			2.2.5. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0				
			2.2.6. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0				
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (8%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (8%)	2.3.1. Medición de la presencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	8	0	0	0	9				
		2.3.2. Medición de la frecuencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0					
		2.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0					
		2.3.4. Medición de la presencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0					
		2.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0					
		2.3.6. Medición del ausentismo por Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0					
III. MEDICINA DEL TRABAJO Y REPOSICIÓN	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	Medidas de prevención y control para mantener los peligros/trabajos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0	0	0	9			
			4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0	0	0				
			4.1.3. Identificación y priorización de los peligros (fisiológicos, psicológicos, sociológicos y otros)	3		0	0	0				
			4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4		0	0	0				
			4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		0	0	0				
			4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0				
IV. OTRAS	MEDICIONES DE LA SALUD (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Respuesta ante emergencias	5	10	0	0	0	9			
			5.1.2. Siguiendo de prevención conformado, capacitado y dotado	5		0	0	0				
			Gestión y resultados de SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado		1,25	5	0		0	0	9
				6.1.2. Las empresas accede a auditoría por lo menos una vez al año		1,25		0		0	0	
				6.1.3. Rendición anual por parte dirección, resultados y acciones de la auditoría		1,25		0		0	0	
				6.1.4. Realizar auditoría con el CODR-SST		1,25		0		0	0	
V. ACCIONES	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1. Definir acciones de Promoción y Reinducción con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0	9			
			7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	0				
			7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		0	0	0				
			7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0				
TOTALES				100	5,5	0	0	0	5,5			
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima de respecto al 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 mínimo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse la calificación será cero (0).												
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRAFANTE			FIRMA RESPONSABLE DEL SG-SST			FIRMA ASesor EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:					CRÍTICO							

Anexo 5: Tabla estándar para determinar la obligatoriedad o no de realizar un plan de mejora de acuerdo con el puntaje final en la evaluación inicial.

Planes de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Los empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, independientes, cooperados, en misión o contratistas y estudiantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, el cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. - Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	- Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.



	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 2: POLITICAS N°:	PLT-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Fecha: 22 /12/2021
		Versión: 001
		Página 49 de 63

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Gerencia General del Restaurante **COOTRAUR** preocupada por la protección integral de todos sus empleados y el medio ambiente, reafirma su compromiso hacia la implementación del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST**, y por la promoción de la calidad de vida laboral y la prevención de incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales y daños a la sociedad como al ambiente.

De igual manera la Gerencia General propenderá por un ambiente laboral seguro y sano en cada uno de los servicios que presta mediante la identificación de los peligros, evaluación, valoración de los riesgos y determinación de los controles; para lo cual definirá y asignará todos los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la implementación y mantenimiento del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST**.

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo será implementada y comunicada a todo el personal, contratistas y subcontratistas relacionados con las operaciones de la organización y está disponible a todas las partes interesadas.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: PLT-SST-001
			Fecha de modificación: Agosto 01 de 2021

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



Representante Legal

Fecha De Elaboración: Día: 22 Mes: 12 Año: 2021

**Anexo 7: Acta de la designación del vigía de seguridad y salud en el trabajo –
COPASST**

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el
--	---------------------------------------------------------

	Trabajo	
	NIVEL 2: POLITICAS N°:	PLT-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
FORMATO ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST	Fecha:	22 /12/2021
	Versión:	001
	Página 51 de 63	

FORMATO ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST

El día _____ del mes de _____ del año _____, se eligió el **Comité Paritario de Salud en el Trabajo (COPASST)** d **COOTRAUR**, para el periodo _____, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y Decreto 1072 de 2015.

La modalidad utilizada para su elección fue _____, con un número total de votos que asciende a la suma de _____ y los resultados son los siguientes:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR			
NOMBRE	CARGO	CATEGORÍA	
		PRINCIPAL	SUPLENTE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES			
NOMBRE	CARGO	CATEGORÍA	
		PRINCIPAL	SUPLENTE

El representante legal de **COOTRAUR**, designa al funcionario(a) _____, como presidente del comité, y por votación del Comité se nombra al funcionario(a) _____ como secretario(a) del mismo.

Firman,


Presidente Del Comité

Secretario Del Comité

Anexo 8: Formato de cronograma de capacitaciones.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo			
FORMATO N°:	FT-SST-042		
SG-SST			
FORMATO DE AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD	Fecha: NOV 1 /2021		
	Versión: 001		
	Página 1 de 1		
CIUDAD :	FECHA DD MM AA		
AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD			
DATOS DEL TRABAJADOR			
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	NRO IDENTIFICACIÓN
SEXO F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	EDAD (años)	ESTADO CIVIL Casado <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> U. Libre <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/>	
EPS	AFP	ARL	
Cargo	Dependencia		
¿Qué equipos opera?			
¿Actualmente presenta alguna enfermedad o esta en tratamiento médico? Explique			
Describa que sintoma(s) físico(s) o emocional(es) percibe y el tiempo de evolución			
¿Considera que tiene alguna relación estos síntomas con su trabajo? Explique			
¿Considera que tiene alguna relación éste síntoma con sus actividades fuera del trabajo? Explique			
¿Ha consultado a su servicio de salud por estos síntomas? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Porqué?			
¿Durante el último año ha sido incapacitado por esta causa? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Porqué?			
¿Cuantos días de incapacidad médica?			
¿Tiene Ud. algún hobby, o practica algún deporte? ¿Cual(es)? ¿Qué tiempo le dedica a cada uno?			
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE SALUD			
FIRMAS			
Firma del trabajador		Firma Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	
C.C			

Anexo 10: Política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 2: POLITICAS N°:	PLT-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
POLITICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	Fecha:	22 /12/2021
	Versión:	001
	Página 55 de 63	

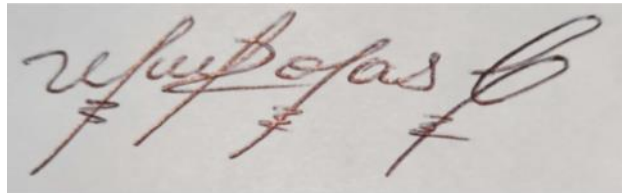
POLITICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

LA **EMPRESA DE TRANSPORTE COOTRAUR** consiente de la importancia de establecer una política para reducir el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas (SPA), asume una posición de prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la generación de hábitos de vida saludables, cuyo principal objetivo es promover el bienestar laboral de los colaboradores, dicha política será dada a conocer a todo el personal que tenga que ver con el Instituto para que sea cumplida. Las medidas establecidas para cumplir con este objetivo son:

- Se prohíbe el consumo de tabaco, alcohol o cualquier tipo de sustancia psicoactiva dentro de las instalaciones de **COOTRAUR** o en sitios en donde se cumplan órdenes del colaborador, así como su posesión y/o venta.
- Se prohíbe que los colaboradores se presenten al sitio de trabajo o laboren en estado de embriaguez o bajo efectos del consumo de cualquier sustancia psicoactiva.
- Los colaboradores que estén tomando cualquier medicamento que pueda interferir en sus habilidades para realizar sus normales labores de trabajo en forma segura y eficiente deberán reportarlo en forma anticipada a su jefe inmediato.
- La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas, en instalaciones del Instituto no está permitida.

- Ningún colaborador podrá operar vehículos o cualquier medio de transporte durante su jornada laboral bajo los efectos del alcohol, drogas y/o alguna sustancia psicoactiva o medicamento que pudiera afectar su capacidad para trabajar de manera segura.
- Todo colaborador vinculado a **COOTRAUR** deberá participar en las diferentes actividades de promoción y prevención que se programen sobre el NO consumo de cualquier tipo de sustancia psicoactiva.
- La violación de cualquiera de los numerales de la presente Política, constituye falta grave, por consiguiente, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo y sin derecho a indemnización alguna.
- La prevención del alcoholismo, tabaquismo y drogadicción forma parte del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que su divulgación se realizará en la inducción de los colaboradores de **COOTRAUR**


PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in red ink, appearing to read 'Rafael B.', is shown within a rectangular frame.

Representante Legal

Fecha De Elaboración: Día: 22 Mes: 12 Año: 2021

Anexo 11: Programa de medicina preventiva y del trabajo.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	NIVEL 2: N°:	PLT-SST-001
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Fecha:	22 /12/2021
	Versión:	001
	Página 57 de 63	

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

1. OBJETO

mantener y promover la salud de los trabajadores, frente a los riesgos ocupacionales que pueden desencadenar enfermedades de origen laboral, mediante la consolidación de un sistema de información de seguridad y salud en el trabajo que permita obtener los insumos necesarios que alimenten el mismo.

2. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todos los procesos, servicios y/o actividades que desarrolle la **COOTRAUR**.

3. DEFINICIONES

3.1. Medicina Preventiva. Es el conjunto de actividades que se encargan de la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. Se encarga del diagnóstico prevención y control de enfermedades de origen común.

3.2. Medicina del Trabajo. Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador. Evaluar su capacidad laboral y

ubicarlo en lugares de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas. Se encarga del diagnóstico prevención y control de enfermedades de origen laboral.

3.3. Seguridad y Salud en el Trabajo. Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

4. RESPONSABLES

4.1. Responsable Por El Mantenimiento Y Control De Este Procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2. Responsable Por La Ejecución De Este Procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

5.1. Legislación vigente.

5.2. Norma Técnica Colombiana NTC 4115.

5.3. Decreto 1072 de 2015.

6. DESCRIPCIÓN

En el Programa de Gestión en Medicina Preventiva y del Trabajo se deben diseñar, implementar y/o optimizar los siguientes procesos:

6.1. Realización y/o seguimiento al diagnóstico de condiciones de salud (DX):

La **COOTRAUR**, debe elaborar y/o actualizar el diagnóstico de condiciones de salud de sus trabajadores de conformidad con lo descrito en la resolución 2346 de 2007 y

la resolución 1918 de 2009 expedidas por el ministerio de la protección social o las normas que las modifiquen o sustituyan, para lograrlo los trabajadores deben realizarse los exámenes médicos ocupacionales, de ingreso, periódicos, periódicos por cambio de ocupación y de egreso o de retiro, para lo cual se diseñó el procedimiento para la realización de las exámenes médicos ocupacionales P-SST-007.

6.2. Sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional (SVE): A través de los SVE se hará seguimiento a casos sospechosos de enfermedad laboral, haciendo énfasis en las oportunas asistencias a las diferentes valoraciones que en principio deben ser realizadas por la EPS correspondiente, así mismo para aquellos casos en los cuales haya calificación de primera instancia como enfermedad laboral por la EPS. Cada caso que se presente debe quedar registrado en el SVE y continuar con los procesos de diseño, implementación, seguimiento, intervención, evaluación.

Lesiones musculo esqueléticas:

La intervención ergonómica analiza las informaciones que los trabajadores detectan en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta su formación y su experiencia profesional, así como los razonamientos y regulaciones que realizan para decidir las acciones. Igualmente analiza los gestos, los esfuerzos que realizan y las posturas que adoptan, para la manipulación de herramientas y objetos, en últimas analiza tanto la demanda cognoscitiva como física que impone la tarea y el entorno de trabajo.

El médico ocupacional debe hacerse seguimiento de todos los casos en proceso o pendientes de calificación de origen o de porcentaje de pérdida capacidad laboral por la Administradora del Fondo de Pensiones o por las juntas de calificación Regional y Nacional. Toda enfermedad calificada como laboral debe ser notificada oportunamente como parte de los indicadores de gestión. Es imprescindible facilitar y dar cumplimiento oportuno a las recomendaciones, indicaciones o restricciones que por motivo de valoraciones médicas de salud ocupacional o medicina laboral de las EPS y la ARL se emitan a funcionarios con enfermedades generales de interés ocupacional, enfermedades laborales y aquellas condiciones de salud derivadas de accidentes comunes y de accidentes de trabajo.

1) **Diseño del profesiograma.** El médico ocupacional debe diseñar un profesiograma, a partir del establecimiento de la relación existente entre cargo, funciones y riesgos ocupacionales a los que está expuesto y hacer énfasis sobre qué aspectos clínicos deben enfocarse las evaluaciones médicas ocupacionales, ya sean de ingreso, exámenes periódicos o de retiro, así como los exámenes complementarios indicados para cada uno de los casos. En *COOTRAUR*, se diseñó el formato Profesiograma **FT-SST-046**.

2) **Enfermedades generales de interés ocupacional.** Es claro que la prioridad número uno para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la **COOTRAUR**, es prevenir la aparición de enfermedades laborales y mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo, mas no desconoce la importancia de prevenir la aparición de enfermedades generales que tienen importancia en el ámbito ocupacional, por lo anterior se recomienda que todas las acciones que directamente no son relacionadas con el deber ser de la prevención y la promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, pero que son importantes desde el punto de vista de la salud pública, procuren ser incluidas a través de acciones concertadas que están incluidas dentro de los programas de promoción y prevención de la salud que las EPS por ley tienen encargado de realizar para sus afiliados cotizantes.

Los programas de promoción y prevención que pueden ser incluidos en ámbito institucional a través de las EPS son:

- a) Aplicación de vacunas en adultos según el programa ampliado de inmunización de la Secretaría de Salud local.
- b) Campañas de detección temprana de alteraciones de la agudeza visual.
- c) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población hasta de 29 años de edad.
- d) Campañas de detección temprana de alteraciones de la salud en población mayor de 45 años de edad.
- e) Campañas de detección temprana del cáncer de cuello uterino.
- f) Campañas de detección temprana del cáncer de seno.
- g) Campañas de prevención en salud oral.
- h) Campañas de promoción de alimentación y nutrición saludables. (ley 1355 de 2009)
- i) Campañas de promoción de hábitos de vida saludables. Prevención fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo Resolución 1075 de 1992.
- j) Campañas y capacitación en temas relacionados a la sexualidad, la salud reproductiva y la anticoncepción.
- k) Participación en la realización de cursos psico profilácticos la que para las mujeres

gestantes.

1) Inclusión de afiliados a los grupos de hipertensión arterial y diabetes.

3) Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.

4) Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.

5) Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas correctivas necesarias.

6) Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.

7) Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.

8) Capacitaciones en promoción y prevención de las diferentes enfermedades de origen común, con el objetivo que los empleados conozcan el diagnóstico, prevención y control de este tipo de enfermedades.

9) Realizar actividades de recreación y deporte con todos los empleados de la organización desde la parte administrativa y operativa.

7. REGISTROS Y ANEXOS

FT-SST-015 Formato de registro de asistencia

8. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

REV.	Apartado Modificado	Descripción	Fecha
001	Todas las páginas	Creación del Documento	01/10/2021

