

Plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la
Cooperativa de Ahorro y Crédito Canapro – Coopcanapro

Tania Marcela Aguilera Vargas

Asesora

Angelica Patricia Fonseca Pacheco

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C - 2023

Plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la
Cooperativa de Ahorro y Crédito Canapro – Coopcanapro

Presentado por

Tania Marcela Aguilera Vargas

Código 27232

*Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de especialista en
gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo*

Asesora

Angelica Patricia Fonseca Pacheco

Universidad ECCI

Dirección de Posgrados

Especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C – 2023

TABLA DE CONTENIDO

1.	Título.....	11
2.	Problema de investigación	12
2.1	Descripción del problema.....	12
2.2	Formulación del problema	13
3.	Objetivos	14
3.1	Objetivo General	14
3.2	Objetivos Específicos	14
4.	Justificación	15
4.1	Justificación.....	15
4.2	Delimitación	17
4.3	Limitaciones	17
5.	Marco de Referencia de la Investigación.....	17
5.1	Estado del arte	17
5.2	Marco Teórico	24
5.2.1	Historia de la Seguridad Ocupacional en Colombia	25
5.2.2	Sistemas de Gestión	28
5.2.3	ILO OSHA 2001	30
5.2.4	Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.....	33
5.2.5	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	34

5.2.6	Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	39
5.3	Marco legal.....	46
6.	Marco Metodológico de la Investigación	52
6.1	Paradigma de la Investigación.....	52
	Método de la Investigación.....	53
6.2	Tipo de Investigación	53
6.3	Fuentes de Información.....	54
6.3.1	Fuentes primarias	54
6.3.2	Fuentes secundarias.....	55
6.4	Población y muestra	55
6.4.1	Población.....	55
6.4.2	Muestra.....	56
6.5	Instrumentos de Recolección de Datos	57
6.6	Fases de Investigación.....	59
6.6.1	Fase 1.....	59
6.6.2	Fase 2.....	60
6.6.3	Fase 3.....	60
6.6.4	Fase 4.....	60
6.7	Cronograma.....	61

6.8	Análisis de la Información	61
7.	Resultados	62
7.1	Caracterización sociodemográfica	63
7.2	Cuestionario de conocimientos SG-SST.....	66
7.3	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	74
7.3.1	Recursos	75
7.3.2	Gestión Integral del SG-SST.....	77
7.3.3	Gestión de la salud	81
7.3.4	Gestión de Peligros y Riesgos.....	85
7.3.5	Gestión de Amenazas	89
7.3.6	Verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	90
7.3.7	Mejoramiento	91
7.4	Propuesta plan de mejora del SG-SST	93
7.4.1	Plan de trabajo anual del SG-SST.....	93
8.	Discusión de resultados.....	101
9.	Análisis Financiero	104
10.	Conclusiones y recomendaciones	108
10.1	Conclusiones.....	108
10.2	Recomendaciones	109
11.	Referencias.....	112
12.	Anexos	119

Lista de tablas

Tabla 1	31
Tabla 2	39
Tabla 3	47
Tabla 4	61
Tabla 5	76
Tabla 6	78
Tabla 7	82
Tabla 8	86
Tabla 9	89
Tabla 10	90
Tabla 11	92
Tabla 12	104
Tabla 13	105

Lista de gráficos

Gráfico 1	63
Gráfico 2	64
Gráfico 3	65
Gráfico 4	67
Gráfico 5	68
Gráfico 6	69
Gráfico 7	70
Gráfico 8	71
Gráfico 9	72
Gráfico 10	73
Gráfico 11	74
Gráfico 12	106

Lista de figuras

Figura 1	29
Figura 2	34
Figura 3.	57

Lista de Anexos

Anexo 1	119
Anexo 2	120
Anexo 3	121

1. Título

Plan de mejora del SG-SST para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Canapro –
Coopcanapro, Bogotá.

2. Problema de investigación

2.1 Descripción del problema

Coopcanapro es una Cooperativa de Ahorro y Crédito que pertenece al sector económico solidario, su sede principal y sus sedes externas quedan ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C y su visión es tener un alto posicionamiento financiero a nivel nacional por su excelente atención al cliente. Actualmente la empresa no cuenta con un seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), pero es importante para ellos dar cumplimiento a la normatividad legal vigente y adicional prevenir y minimizar cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral a los cuales estén expuestos sus funcionarios y asociados.

Desde esta óptica y por medio de lineamientos básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo, se propone diferentes medidas de intervención para el control de los riesgos que se encuentran actualmente como son la ergonomía de los puestos de trabajo, el riesgo eléctrico, actividades de prevención y promoción de la salud, entre otras que son importantes controlar por medio de un plan de mejora del SG-SST.

Por lo anterior, se propone un plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 el cual establece en el capítulo 6 que todas las empresas deberán adoptar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo siguiendo con sus principios establecidos por la Resolución 0312 de 2019 que modifica los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para

empleadores y contratantes; esto se realiza con el fin de evitar multas y sanciones que se determinan en el Artículo 2.2.4.11.1 al 2.2.4.11.13 por incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La sede principal de Coopcanapro como se menciona anteriormente, se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá en la Calle 40 # 19-29 y actualmente cuenta con 4 sedes externas en el centro comercial Gran Plaza Bosa, Jumbo Calle 80, Jumbo Carrera 30 y centro comercial Plaza Imperial.

2.2 Formulación del problema

¿De qué manera el plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el Resolución 0312 de 2019 para la Cooperativa Canapro ayuda a mejorar los procesos y las condiciones de los trabajadores, logrando una mejora continua bajo la normatividad legal vigente?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Proponer un plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para Coopcanapro, de acuerdo con las fases de implementación y cumplimiento que se han ejecutado hasta el momento con relación a la Resolución 0312 de 2019 y la normatividad vigente.

3.2 Objetivos Específicos

Caracterizar las condiciones sociodemográficas de los funcionarios de la cooperativa.

Conocer el nivel de confianza y conocimientos que tienen los funcionarios con el SG-SST.

Evaluar el impacto y cumplimiento del SGSST implementado en Coopcanapro de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 y la normatividad vigente.

Proponer un plan de mejora del SG-SST cumpliendo con lo exigido en la normatividad legal vigente.

4. Justificación

4.1 Justificación

De acuerdo con la tasa de accidentalidad laboral en Colombia para el año 2020, los sectores económicos que se relacionan con la actividad laboral de la entidad son los sectores comercial y financiero. En el sector comercial se generan un 1,69% de accidentes laborales y un 26,07% corresponden a enfermedades laborales, y para el sector financiero un 0,50% son de accidentes laborales y un 19,30% son de enfermedades laborales. Realizando un análisis de este informe para el año 2020 el COVID-19 fue considerado como enfermedad laboral y por tal razón se presenta una tasa más alta de enfermedades laborales para este sector. Sin embargo, para los demás años la tasa de accidentes laborales sigue siendo inferior a la de enfermedades laborales debido a los procesos y actividades que se realizan en estos sectores (Bueno et. al, 2020).

Coopcanapro, como parte del sector solidario y financiero posee diversos riesgos laborales en sus actividades operacionales, los cuales deben ser intervenidos por medio de medidas que ayuden a mejorar y a mantener la Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocado en evitar accidentes y enfermedades laborales para todos los funcionarios administrativos y operativos. Uno de los propósitos de esta investigación se fundamenta en la importancia de realizar un plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector solidario, en el cual se podrán obtener beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores a nivel social y económico.

De acuerdo con lo anterior, durante las inspecciones, investigaciones, actualizaciones de procedimientos y programas, se aportaron análisis encaminados a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Por consiguiente, a través de la investigación actual, se ha constatado de acuerdo con los informes de SST, que en los últimos años la entidad no ha registrado accidentes ni enfermedades laborales. No obstante, es fundamental subrayar la relevancia de mantener las medidas de control anuales en las instalaciones de la Cooperativa por medio del sistema de gestión de SST, determinando una oportunidad de mejora durante los dos últimos meses del año por medio de la ejecución de la política, presupuesto, plan anual de trabajo, con el fin de que se comience a cumplir desde el año entrante. Así mismo, se debe intervenir en la participación activa y constante de los trabajadores por medio del autocuidado y de las actividades destinadas a la promoción y prevención en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así de esta manera se obtendrá un control anual del SG-SST Para contar con un control anual al SG-SST, se determina una oportunidad de mejora en donde la Cooperativa debe trabajar en el ajuste de la política, los objetivos, el presupuesto y el plan anual de trabajo, los dos últimos meses del año anterior (noviembre y diciembre), con el fin de que se comience a cumplir desde el año entrante.

Para finalizar, desde la visión de los objetivos se busca aplicar todos los conocimientos adquiridos durante este proceso de aprendizaje, dando cumplimiento a la normatividad de la mejor manera posible con el objetivo de controlar todo tipo de riesgo presente en la Cooperativa.

4.2 Delimitación

Espacial: La Cooperativa Especializada de Ahorro y Crédito Canapro - COOPCANAPRO, se encuentra ubicada en Bogotá, Colombia, específicamente en la localidad de Teusaquillo, barrio La Soledad Calle 40 # 19 – 29. En la entidad se realizó un proceso de intervención el SG-SST, para desde este escenario realizar un plan de mejora en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tiempo: La intervención se realizó durante del mes de septiembre de 2022, y se culminó en abril de 2023.

4.3 Limitaciones

Durante el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se presentaron limitaciones ya que la Cooperativa no contaba con una organización en la documentación de SST y así mismo se dificultó la recolección la información suficiente como investigaciones de accidentes y enfermedades laborales, registros de capacitaciones brindadas desde SST a los funcionarios, inspecciones de puestos de trabajo y controles internos que se hayan tomado como medidas de intervención para identificar los peligros y riesgos.

5. Marco de Referencia de la Investigación

5.1 Estado del arte

En el marco de la presente investigación se analizaron alrededor de 30 documentos, en las cuales se tuvo en cuenta diversos procesos de indagación de diversas bases de datos especializadas a partir de las palabras clave definidas para la investigación, aplicando un proceso de gestión documental selectivo que comprende en la alienación los criterios teóricos, tomando 12 documentos que son de suma importancia para la identificación elementos que enriquecen el plan de mejora. A continuación, se profundizó en diversos aspectos que son de consideración para el análisis:

En primera instancia para Soto Quintero, S. Y., (2021). En su artículo “Elaboración e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para Motosport Concesionaria SAS”, donde se resalta la importancia de la intervención del sector educativo en los procesos del SG-SST, con el fin de implementar acciones que propenden el bienestar de los trabajadores, dentro de las aportaciones de la tesis se rescata la importancia del cumplimiento de la normatividad para la empresa con el fin de establecer un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que propenda por el bienestar de los trabajadores. Entre ellas rescatan, la generación de un proceso de inducción, la definición de manuales de funciones, los procesos de salud ocupacional, el asesoramiento y capacitación, el control de las acciones correctivas y la contratación de un profesional en Seguridad y Salud en el trabajo para realizar una correcta implementación del SG-SST.

Por otra parte, en el segundo documento "Propuesta de mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en una Institución Educativa, Medellín, Garcia V,

(2021) presenta una propuesta para mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en una Institución Educativa en Medellín. Se identificaron los riesgos presentes en la institución y se proponen estrategias para minimizarlos y mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y estudiantes. Se enfatiza en la importancia de la prevención y la cultura de seguridad.

El documento "Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en la NTC ISO 45001" Botina, J. A. & Andrés, G. A. (2019), se enfoca en la planificación y diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) según la norma NTC ISO 45001. Se presenta una guía paso a paso para la implementación del SG-SST, se identifican los principales requisitos de la norma y se proponen estrategias para cumplirlos. Se destaca la importancia de la planificación y el compromiso de la dirección en la implementación del SG-SST.

Así mismo en el tercer documento, "Propuesta de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la sede Zipaquirá de la Fundación Renal de Colombia" presenta una propuesta para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la sede de Zipaquirá de la Fundación Renal de Colombia. Se identifican los principales riesgos laborales y se proponen medidas para minimizarlos, así como también se describe el proceso de implementación del SG-SST y se presentan las actividades a realizar. Se destaca la importancia de la prevención y el compromiso de la dirección en la implementación del SG-SST.

Analizando el cuarto documento "Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Pedro Sánchez R. S.A.S. para Vieda, J. (2020), conforme al decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 de 2019" presenta un estudio sobre la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Pedro Sánchez R. S.A.S. Se describen los pasos necesarios para la implementación del SG-SST, se identifican los riesgos laborales y se proponen medidas para controlarlos, y se establecen los procedimientos para la gestión del SG-SST. Se destaca la importancia del compromiso y la participación de los trabajadores en la implementación del SG-SST.

Desde la misma perspectiva en el quinto documento, en el artículo "Planificar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Constructora Maticces P&B Ltda., de la Ciudad de Cúcuta, Quintero León, L. Y Blanco Suárez, D. (2021), bajo las exigencias de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015" se presenta una propuesta de planificación para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en una empresa constructora en la ciudad de Cúcuta. La propuesta se basa en el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, y se enfoca en la planificación, ejecución, verificación y acción de mejora continua del SG-SST.

Además, en el sexto documento "Plan de Mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la normatividad expedida en el Decreto 1072 del 2015 y Resolución 0312 del 2019 en la Empresa Holística J. Eastmann S.A.S. para el segundo periodo del año 2021", Valencia S & Enríquez B (2021) proponen un plan de mejora para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa específica, basado en la normatividad

del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. El plan incluye la identificación de riesgos, la planificación y aplicación de medidas preventivas, y la evaluación y mejora continua del sistema.

En el séptimo documento “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 para la empresa Ingeniería del Pacífico DV S.A.S” propone la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa Ingeniería del Pacífico DV S.A.S, basado en la normativa colombiana vigente. El estudio se enfoca en la planificación, implementación y evaluación del SG-SST, identificando los riesgos laborales y estableciendo medidas de prevención y control. Los autores proponen un plan de acción para la implementación del SG-SST y destacan la importancia de involucrar a todo el personal de la empresa en el proceso.

Para Vargas Villar, D. F., Angulo Murillo, J. A., & Figueredo Medina, J. J. (2021) en el octavo documento “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 para la empresa Ingeniería del Pacífico DV S.A.S» propone la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa Ingeniería del Pacífico DV S.A.S, basado en la normativa colombiana vigente. El estudio se enfoca en la planificación, implementación y evaluación del SG-SST, identificando los riesgos laborales y estableciendo medidas de prevención y control. Los autores proponen un plan de acción para la implementación del SG-SST y destacan la importancia de involucrar a todo el personal de la empresa en el proceso.

Agregando, Becerra G & Valencia E (2021) en el noveno documento analizado, presentan en su trabajo una propuesta de diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para una microempresa de metalmecánica ubicada en Cali. La investigación se basó en la normatividad colombiana vigente en materia de SST, con el objetivo de implementar medidas preventivas y minimizar los riesgos laborales en la empresa. El diseño del sistema se enfocó en la identificación de los peligros y riesgos, la evaluación de los mismos, y la implementación de medidas de control y seguimiento. Los autores concluyen que el diseño propuesto permitiría a la microempresa mejorar sus procesos y reducir los riesgos laborales para sus empleados.

El artículo "Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional dirigido a empresas de servicio de mantenimiento en planta industriales" Sosa Bueno, A. & Zea Heras, H. (2021). se enfocan en el décimo documento la propuesta un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional aplicable a empresas de servicio de mantenimiento en plantas industriales. El estudio incluyó la revisión de normas y reglamentaciones, la identificación de peligros y evaluación de riesgos, la definición de controles y medidas preventivas, y la implementación de un plan de acción para el mejoramiento continuo del sistema. El objetivo es minimizar los riesgos y prevenir accidentes laborales en este tipo de empresas.

El artículo "Gestión por Procesos en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú" de Huamaní et. al (2020) describen en el onceavo documento la importancia de la gestión por procesos en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en empresas peruanas. Los autores explican cómo la gestión por procesos puede mejorar la eficiencia y

eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y presentan un modelo para implementarlo en una empresa. El artículo también analiza los desafíos y beneficios de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la gestión por procesos en Perú.

Así mismo, afirma Martínez D & Guevara D (2021) en el doceavo documento, artículo "Diseño, implementación y evaluación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional para la empresa Taguesa Talleres Guevara S.A. basado en la norma ISO 45001" los autores describen el proceso de diseño, implementación y evaluación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa mencionada, basado en la norma ISO 45001. El estudio aborda la importancia de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, y cómo la implementación de la norma ISO 45001 puede ayudar a la empresa a cumplir con los requisitos legales y mejorar su desempeño en este ámbito.

Además, en el estudio de Manjarres et al. (2021) ofrece una propuesta estratégica para mejorar 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). Este enfoque busca optimizar las prácticas laborales, garantizar un entorno de trabajo seguro, y contribuir al bienestar de los empleados durante el año 2020.

Es relevante el proceso investigativo de Ospina Tobón y Arredondo López (2017) evaluaron el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la

Cooperativa de Trabajo Asociado Provia (CTA Provia) según la regulación colombiana (Decreto 1072/2015 y Resolución 1111/2017). Identificaron áreas de mejora para aumentar la eficiencia y cumplimiento de normas en seguridad y salud laboral.

En conclusión, la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es esencial para el bienestar y seguridad de los trabajadores en todas las organizaciones. La implementación del SG-SST requiere el cumplimiento de las normativas correspondientes, la identificación de riesgos laborales y la puesta en marcha de medidas preventivas, además de la constante evaluación y mejora continua del sistema.

Estos estudios han demostrado la eficacia de distintos enfoques para la implementación y mejora del SG-SST, resaltando la importancia de la inducción, formación, asesoramiento y la presencia de un profesional especializado. Además, la implementación de la norma ISO 45001 y la gestión por procesos han demostrado ser beneficiosas para las organizaciones.

Es importante resaltar que, en todos los casos, la participación y compromiso de todos los miembros de la organización, así como la adaptación a las particularidades de cada sector e industria, son fundamentales para el éxito del SG-SST. Es vital seguir investigando y compartiendo mejores prácticas para seguir avanzando en la mejora de la seguridad y salud laboral.

5.2 Marco Teórico

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal diseñar un marco teórico para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Coopcanapro. A partir de la revisión de literatura existente en materia de SG-SST y de la normatividad legal vigente, se pretende establecer los fundamentos teóricos necesarios para implementar un plan de mejora en materia de seguridad y salud laboral en la cooperativa. De esta manera, se pretende desarrollar un plan de mejora que motive a prevenir y minimizar cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral a los cuales estén expuestos sus funcionarios y asociados, así como cumplir con las obligaciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2.1 Historia de la Seguridad Ocupacional en Colombia

La historia de la Salud Ocupacional en Colombia se remonta a principios del siglo XX, cuando el gobierno comenzó a tomar medidas para proteger a los trabajadores de los riesgos laborales. En 1915, el presidente Rafael Uribe propuso la reglamentación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, lo que llevó a la definición de las responsabilidades del empleador y los derechos de los trabajadores. En 1934 se creó la Oficina de Medicina Laboral, que tenía como objetivo principal el reconocimiento de los accidentes y enfermedades laborales para la evaluación de indemnizaciones.

Durante la legislación laboral en Colombia, se crearon otras importantes medidas de protección para los trabajadores, como la ley de los seguros sociales, que ampliaron los beneficios por invalidez, vejez y muerte, así como las protecciones para mujeres embarazadas. El

Ministerio de Salud también desarrolló un plan de salud ocupacional y se creó la entidad Conalpra, hoy en día llamada Consejo Colombiano de Seguridad (CCS). En 1964, se crearon dos entidades más dedicadas a la Medicina de Higiene de Trabajo, el INPES y el Instituto de Seguros Sociales.

En 1979, el gobierno nacional emitió la Ley 9, que estableció el Código Sanitario Nacional y las normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en sus ocupaciones. Esta ley sentó las bases para la seguridad y salud ocupacional en Colombia y fue seguida por la Resolución 2400 en el mismo año, que estableció un estatuto de seguridad industrial. En 1984, el Decreto 614 desarrolló las bases para la organización de la salud ocupacional en Colombia y se comenzaron a determinar todas las creaciones y funcionamientos de los comités en Seguridad y Salud en el Trabajo. Desde entonces, se han definido, investigado y regulado los accidentes e incidentes de trabajo en Colombia, y se ha trabajado continuamente para mejorar las condiciones laborales y la salud ocupacional de los trabajadores en el país.

Desde 2015 hasta la actualidad, han ocurrido varios cambios y avances importantes en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Para el 2015 el Ministerio de Trabajo de Colombia emitió una nueva resolución (Resolución 1111) que establece las normas para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas del país. Esta resolución tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

En 2016, se creó la Ley 1753, también conocida como la Ley de Reforma a la Salud. Esta ley tiene como objetivo principal mejorar el acceso a los servicios de salud en el país y garantizar la calidad de los mismos. Además, incluye disposiciones relacionadas con la salud ocupacional, como la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables. En 2018, se publicó la Norma Técnica Colombiana NTC ISO 45001, que establece los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma internacional ISO 45001. Esta norma busca mejorar la prevención de accidentes y enfermedades laborales en las empresas colombianas.

Ya para el año 2019, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 1562, que actualiza el listado de enfermedades laborales reconocidas en Colombia. Esta resolución incluye nuevas enfermedades relacionadas con la exposición a sustancias químicas y radiaciones. Pero para el 2020, el país enfrentó la pandemia del COVID-19, lo que llevó a la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo específicas para prevenir la propagación del virus en los lugares de trabajo. El Ministerio de Trabajo emitió varias resoluciones y guías para orientar a las empresas en la implementación de estas medidas.

Para finalizar, es relevante comprender que durante la historia de la SST en Colombia se han presentado grandes hallazgos que han posicionado el tema como una prioridad en las empresas y que en los últimos años se ha venido avanzado en el fortalecimiento de la Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas, mediante la adopción de nuevas normas y la implementación de medidas específicas para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

5.2.2 *Sistemas de Gestión*

Los sistemas de gestión se pueden definir como el conjunto de elementos que interrelacionan entre sí para establecer las políticas, los objetivos y los procesos que se deben lograr en una organización, estos sistemas de gestión usualmente son utilizados por las organizaciones ya que es una herramienta fácil de obtener un mejor desempeño.

Por lo general las organizaciones que tiene implementado un sistema de gestión, de manera primordial se identifican los siguientes elementos:

- Estructura de la organización, roles y responsabilidades.
- Funciones de todos los procesos que tiene la organización.
- Identificar cual es la disciplina del sistema de gestión implementado; gestión de la calidad, gestión de la seguridad y salud, gestión ambiental, etc.

Por lo anterior, ante el cumplimiento y aplicabilidad de los sistemas de gestión, es importante tener en cuenta que en el momento de adquirir una aprobación del Sistema de Gestión se requiere un compromiso activo por la alta dirección y las partes interesadas en el momento de realizar actualización y mantenimiento de lo que se establezca en este. Como ventajas que la organización obtiene en el momento de contar con un Sistema de Gestión es, que se garantizan altos niveles de calidad y posicionamiento competitivo frente a otras organizaciones.

Un Sistema de Gestión (SG) cuenta con herramientas que se encargan de regular y normalizar los procesos uno de ellos, Ciclo de Mejora Continua (PDCA), este también es conocido como el Círculo de Deming por Edwards Deming. Este ciclo se compone de cuatro pasos los cuales deben ser ejecutados correctamente para que así se implementen las mejoras necesarias en los procesos y procedimientos que tiene una organización.

Figura 1

Circulo de Deming



Fuente: <https://images.app.goo.gl/JQGa1wmpccUW5QV36>

Nota. Para lograr tener un Sistema de Gestión exitoso, se debe tener en cuenta la implementación del Ciclo PHVA.

Afirma Zapata, A. (2016) El ciclo PVHA, también conocido como ciclo de mejora continua, es una metodología que se utiliza en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales y mejorar las condiciones de trabajo. Este ciclo consiste en cuatro etapas: Planificar, Verificar, Hacer y Actuar, y se implementa de manera

iterativa para lograr una mejora continua en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, este ciclo está compuesto por:

- Planificar: Establecer los objetivos y procesos necesarios en aquellas actividades o áreas que la organización requiere un cambio de mejora y de esta manera conseguir los resultados que se relacionen con la política y objetivos de la organización.
- Hacer: Ejecutar los cambios que cambios de mejora planificados en las actividades o áreas para que de esta manera se logren los objetivos y metas esperados.
- Verificar: Hacer el seguimiento y la medición de las mejoras introducidas por medio del cumplimiento de la política, objetivos, metas requisitos legales y otros requisitos.
- Actuar: Una vez que las mediciones de mejora introduzcan un resultado positivo se continua con las acciones necesarias para implementar la mejora continua en el desempeño del sistema de gestión.

5.2.3 ILO OSHA 2001

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la organización internacional higiene ocupacional (IOHA por sus siglas en inglés) establece esta norma con las directrices relativas a los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, se desarrolló y público en el año 2001,

fue creada para aumentar la protección que debe brindarse a los trabajadores frente a peligros, riesgos y enfermedades que puedan presentarse en el lugar de trabajo, así como lesiones, incides, accidentes o la muerte. (Oficina Internacional del Trabajo, 2022)

Esta norma pretende servir como marco global para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo facilitando la orientación para el desarrollo de iniciativas voluntarias y directrices nacionales y específicas sobre los SG-SST, además a nivel organizacional se responde a las necesidades y a los cumplimientos de reglamentos y normas con vista a la mejora continua de este tipo de SG esperando resultandos significativos en seguridad y salud en el trabajo.

Las directrices que plasma esta norma se describen en la siguiente tabla:

Tabla 1

Directrices norma ILO OSH 2001

<i>DIRECTRIZ</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>DESCRIPCION</i>
<i>POLITICA</i>	POLITICA EN SEGURIDAD Y SALUD	Protección de todos los miembros Cumplimiento requisitos legales SST mejora el desempeño del SG-SST
	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES	Consulta y participación de todos los trabajadores en todos los aspectos de SST Funcionamiento de los Comités Desarrollo de actividades para prevenir y mitigar el riesgo
<i>ORGANIZACIÓN</i>	Responsabilidad de rendir cuentas	Es la responsabilidad del empleador
	Competencia y capacitación	Delegar personal encargado del desarrollo de actividades de SST programas de capacitación bien definidos para que todos los trabajadores sean competentes
	Documentación del SG-SST Comunicación	Debe elaborarse y mantenerse actualizado Garantizar la comunicación interna de la información en todos los niveles de la organización

<i>PLANIFICACION Y APLICACIÓN</i>	Examen inicial	Evaluación inicial del SG-SST actual Actualización del sistema de gestión Ser referencia para evaluar la mejora continua del SG-SST
	Planificación, desarrollo y aplicación del sistema	Debe contribuir a cumplir la normatividad legal vigente Fortalecer el SG-SST Mejoramiento continuo
	Objetivos en materia de SST	Deben ser específicos Ser realistas y cumplibles Deben estar documentados Ser compatibles con la legislación Centrarse en la mejora continua Evaluarse periódicamente y actualizarse
	Prevencion de los peligros	Medidas de control y prevención Gestión del cambio Prevencion, preparación y respuesta ante emergencias Adquisiciones Contratación
<i>EVALUACION</i>	Supervisión y medición de los resultados	Procedimientos para medir, supervisar y recopilar datos de resultados de SST Mediciones cualitativas y cuantitativas Supervisión activa, sistema proactivo Supervisión reactiva
	Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud	Investigación de origen y causas Tomar acciones correctivas e implementar acciones preventivas Participación de los trabajadores y del personal competente para la evaluación de los resultados de las investigaciones
	Auditoria	Auditorias periódicas para comprobar aplicación del sistema de gestión Desarrollo de la política y programa de auditoria Evaluación del SG-SST
	Examen realizado por la dirección	Evaluar la estrategia global del SG-SST Evaluación de la capacidad del sistema Identificación de las medidas necesarias para la mejora continua Evaluar la eficiencia y eficacia

<i>ACCION EN PRO DE MEJORAS</i>	Acción preventiva y correctiva	Identificación y análisis de las causas de las disconformidades Adopción, actualización o complementación de las medidas preventivas y correctivas
	Mejora continua	Debe adoptarse y mantenerse disposición para la mejora continua Estar alerta a las oportunidades de mejora

Fuente: Oficina Internacional del trabajo, 2022

5.2.4 Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia

Aunque en Colombia, ha habido cambios significativos en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, estos han sido notorios y satisfactorios. A partir del año 2012, recobra un significado para las empresas la necesidad y exigencia en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo decretado en la ley 1562 de 2012, en donde se modifica el Sistema de Riesgos Laborales. Además, el termino de Salud Ocupacional en nuestro país fue reemplazado por la *Seguridad y Salud en el Trabajo*, en donde se define como una disciplina de la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y donde su objeto es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, promocionando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones.

Antes, se conocía como el Programa de Salud Ocupacional pero fue a partir del 2012 con la promulgación de la Ley 1562 con la cual transforma su nombre a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual consiste en un proceso por etapas enfocado en la mejora

continua que incluye la política, la organización, la planificación y la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de evitar, reconocer y evaluar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Figura 2

Ciclo de la mejora continua



Fuente: Diseño propio

Nota. En la mejora continua se debe tener en cuenta las acciones adecuadas para cumplir con un SG, como es el establecer una política, contar con una organización, planificación, evaluación y acciones de mejora.

5.2.5 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo ha adquirido mayor importancia por parte de las autoridades nacionales, empresas y entidades, la gestión de este sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido mucho más efectivo para las empresas que quieren evitar todas las posibles consecuencias graves que pueden afectar la seguridad y salud de sus trabajadores.

Según las estimaciones de la OIT (2014) cada año alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo en todo el mundo y 2.34 mueren debido a accidentes o enfermedades laborales. Las pérdidas económicas que una organización puede llegar alcanzar son extremadamente altas por interrupciones en la producción, tratamiento de lesiones en el trabajo y enfermedades laborales, rehabilitaciones e inclusive indemnizaciones.

Sin embargo, los empleadores comienzan a trabajar en la cultura del autocuidado con sus trabajadores para que comiencen a conocer los riesgos presentes que se encuentran en sus actividades diarias y de qué manera se pueden comenzar a evitar. Así mismo, los empleadores están en la obligación de que sus trabajadores conozcan sus deberes y derechos según el Sistema de Riesgos Laborales.

De acuerdo con lo anterior, se puede enfatizar un evento catastrófico que ocurrió en Colombia, el 28 de julio de 1983 en una represa de Guavio donde murieron cerca de 120 trabajadores debido a la falta de medidas de prevención y control. Es por esto que cada año el 28 de julio se celebra el *día de la seguridad en el mundo del trabajo* según la Resolución 166 de 2001. En este dicho día se celebran diferentes actividades relacionadas a la promoción de la salud de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales.

La fuerza laboral en Colombia se centra en las áreas donde se concentra la mayor cantidad de personas empleadas como es la actividad económica de la industria manufacturera, la cual aporta 2,4 millones de empleos y la actividad económica de la construcción con un aporte de los 1,5 millones de empleos. Es allí, donde se comienzan a prever todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se van adquiriendo en el transcurso de las actividades laborales en empresas, de acuerdo a toda información es importante tener en cuenta que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la OIT (2014) son todos los campos relaciones a la prevención y minimización de riesgos a los que están expuestas las personas.

Luego de la ley 1562 de 2012, el Gobierno Nacional expide el decreto 1443 de 2014 donde se definen los lineamientos básicos y de obligatorio cumplimiento para la implementación del SG-SST y se hace énfasis en que este Sistema de Gestión como todos los demás, debe estar compuesto por un ciclo PHVA SST (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) como un proceso lógico de Seguridad y Salud en el Trabajo donde:

- **PLANIFICAR:** Definición de la política SST, identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, diseño de planes y/o programas que promuevan la estructura del sistema, considerando los recursos humanos y económicos de la empresa.

- **HACER:** Referente a la ejecución de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas.

- VERIFICAR: Análisis del registro de indicadores de proceso, estructura y resultado.

- ACTUAR: Referente a la evaluación que persiga la mejora continua del SG-SST con todas las actividades ejecutadas y de esta manera evaluar la eficiencia y eficacia en la ejecución de las labores de los responsables del SG-SST (quienes lo diseñan, implementan y actualizan).

Según el artículo 37 del Decreto 1443 establece que para las organizaciones de Colombia que no cuenten con un SG-SST, queda establecido un periodo de transición de:

- 18 meses para las organizaciones con menos de 10 empleados
- 24 meses para las organizaciones con 10 a 200 empleados.
- 30 meses para las organizaciones de 201 o más empleados.

Para el diseño e implementación del SG-SST se tienen establecidos programas y software que permiten que todos los usuarios, que utilicen estas herramientas cumplan totalmente con lo solicitado en la normatividad. El software más conocido y utilizado en entidades públicas y privadas en Colombia es el *Steel*, ya que se ajusta en su totalidad a la implementación del SG-SST mediante el diagnóstico inicial, el diseño documental y la ejecución y seguimiento de todo el Sistema de Gestión con los lineamientos establecidos en la Resolución 0312/2019.

Así mismo, muchas empresas prefieren utilizar este Software debido al manejo que le pueden dar al seguimiento continuo del Sistema, ya sea por la cantidad de trabajadores que tiene o por la mejora continua en el SG-SST, por esta razón los beneficios que brinda esta herramienta es tener un control de indicadores, un seguimiento de incidentes, controles de capacitaciones, cumplimiento del ciclo PHVA, seguimiento de incapacidades, alerta de actividades, evaluación, avance de implementación y evaluación de seguimiento.

En concordancia, para el 2015 se expide el Decreto 1072 emitido por el Ministerio de Trabajo de Colombia con el objeto de regular el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de la implementación con obligatorio cumplimiento, sin importar su naturaleza o tamaño. Este Decreto se declara como, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo de Colombia donde se unifican todas las normas que reglamentan el trabajo ya que antes todas estaban dispersas.

En el artículo 2.2.4.6.8 se expone la necesidad de que el empleador está obligado a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores de acuerdo con el SG-SST por medio de la gestión de los peligros y riesgos a los que se encuentran los trabajadores dentro de la empresa, como también a cumplir con los estándares solicitados en la norma vigente como es la divulgación de la política y objetivos, la comunicación de las responsabilidades, la definición de los recursos, el plan anual de trabajo en SST y la participación continua de los trabajadores y/o contratistas.

Concluyendo este apartado, El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es importante porque permite a las empresas y organizaciones garantizar la protección de la salud y la seguridad de sus trabajadores y demás personas vinculadas a la organización. Al implementar un SG-SST, se establecen medidas de prevención y control de los riesgos laborales, lo que contribuye a minimizar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y ausentismo laboral. Además, el SG-SST también contribuye al cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que evita sanciones y multas por parte de las autoridades competentes. De esta manera, el SG-SST no solo contribuye al bienestar de los trabajadores, sino también al éxito y sostenibilidad de la organización.

5.2.6 Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través de la Resolución 0312 de 2019 antes Resolución 1111 de 2017 derogada, se expiden los estándares mínimos, los cuales corresponden a todo el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para empleadores y contratistas según su actividad económica y según el tipo de empresa que sea ya sea pública o privada.

Los estándares del SG-SST para las empresas se ajustan de acuerdo con el número de trabajadores, a la clasificación del riesgo y así como a la aplicación de los estándares que corresponden según la clasificación total.

Tabla 2.

Aplicación de los estándares mínimo según la Resolución 0312 de 2019

Número de trabajadores	Nivel de Riesgo	Estándares mínimos de cumplimiento
------------------------	-----------------	------------------------------------

1 - 10	I, II, III	7 estándares
11 - 50	I, II, III	21 estándares
Más de 50	I, II, III, IV, V	60 estándares
Independiente del número de trabajadores	IV y V	60 estándares

Fuente: Resolución 0312 de 2019

Nota. La Resolución establece que de acuerdo al número de trabajadores que una organización puede tener y al nivel de riesgo se deben aplicar los estándares mínimos de cumplimiento.

Por consiguiente, las empresas que tengan de 1 a 10 trabajadores y que se encuentren clasificadas en nivel de riesgo I, II y III deben cumplir con los siguientes siete (7) estándares:

- Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos
- Diseño e Implementación de Medidas de Prevención y Control
- Planificación y Programación del SG-SST
- Identificación, Selección y Evaluación de Proveedores
- Capacitación, Formación y Sensibilización
- Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales
- Promoción de la Participación y Consulta de los Trabajadores

Para empresas con 11 a 50 trabajadores en los niveles de riesgo I, II y III, se deben cumplir con un total de 21 estándares:

- Política de seguridad y salud en el trabajo.

- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Plan de trabajo anual para la implementación del SG-SST.
- Designación de responsabilidades y asignación de recursos.
- Capacitación y entrenamiento.
- Comunicación y participación de los trabajadores.
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Evaluación del SG-SST.
- Auditoría del SG-SST.
- Identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- Evaluación médica ocupacional.
- Prevención y control de la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos.
- Prevención y control de los riesgos eléctricos.
- Prevención y control de los riesgos mecánicos.
- Prevención y control de los riesgos ergonómicos.
- Plan de emergencia y contingencia.
- Investigación y análisis de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prevención y control de incendios.
- Prevención y control de riesgos viales.
- Vigilancia epidemiológica.
- Evaluación del desempeño del SG-SST

De igual forma, las empresas con más de 50 trabajadores se deben cumplir con un total de 60 estándares, incluyendo los niveles de riesgo IV y V. Las empresas independientemente del

número de trabajadores, que tengan actividades en los niveles de riesgo IV y V, también deben cumplir con los 66 estándares mínimos establecidos.

- Asignación de un personal idóneo para el diseño del SG-SST.
- Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan Anual de Trabajo
- Evaluaciones medicas ocupacionales
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- Ejecución de medidas de prevención y control frente a peligros y riesgos identificados.
- Tomando como punto de referencia a Coopcanapro ya que cuenta con más de 50 trabajadores, se deben aplicar 60 estándares mínimos según la clasificación de riesgo que tenga I, II, III, IV y V.
- Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST
- Asignación de responsabilidades en SST
- Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST
- Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral
- Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial
- Conformación y funcionamiento del COPASST
- Capacitación de los integrantes del COPASST
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral
- Programa de capacitación anual

- Inducción y reinducción en SST
- Curso virtual de capacitación de cincuenta horas en SST
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Objetivos de SST
- Evaluación inicial del Sistema de Gestión
- Plan anual de trabajo
- Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST
- Rendición de cuentas
- Matriz legal
- Mecanismos de comunicación
- Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios
- Evaluación y selección de proveedores y contratistas
- Gestión del cambio
- Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores
- Actividades de medicina de trabajo y de prevención y promoción de la salud
- Perfiles de cargo
- Custodia de las historias clínicas
- Restricciones y recomendaciones médico laborales
- Estilos de vida y entorno saludable
- Servicios de higiene
- Manejo de residuos
- Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales
- Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Frecuencia de accidentalidad
- Severidad de accidentalidad
- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de la enfermedad laboral
- Incidencia de la enfermedad laboral
- Ausentismo por causa medica
- Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa
- Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda
- Mediciones ambientales
- Medidas de prevención y control frente a peligros / riesgos identificados
- Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores
- Procedimientos e instructivos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos
- Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas
- Entrega de elementos de protección personal (EPP) y capacitación en uso adecuado
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Auditoria anual
- Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoria del Sistema de Gestión
- Planificación de la auditoria con el COPASST
- Acciones preventivas y/o correctivas
- Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Plan de mejoramiento

Recapitulando, es importante tener en cuenta que de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 de Estándares Mínimos, en el artículo 25 se establecen unas fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST, el cual debe adelantar el empleador y contratante cuando se encuentren en proceso del desarrollo del SG, tales como: la evaluación inicial donde se identifica las prioridades y necesidades en SST, establecer un plan anual de trabajo que permita consolidar las acciones necesarias para corregir las debilidades encontradas, es importante ejecutar el plan anual de trabajo para que después sea evaluado nuevamente e identificar el cumplimiento del SG, de tener aun falencias se debe plasmar un nuevo plan de trabajo y por ultimo realizar una inspección vigilancia y control del SG-SST. En muchas ocasiones las empresas y los contratantes no realizan una inspección y control adecuado con relación al Sistema de Gestión de SST, y se debe mantener una actualización constante cuando se presenten AT o EL, o cuando se realicen capacitaciones que permiten también evaluar el cumplimiento.

Las empresas u organizaciones que implementan todas las fases del SG-SST y que logran obtener un puntaje superior del 85% pueden experimentar una acreditación por parte del Ministerio de Trabajo o la ARL, que son los entes que certifican el impacto positivo que tienen estas organizaciones con la salud y el bienestar de los trabajadores, contratistas o estudiantes.

5.3 Marco legal

El marco legal de esta investigación está basado en la identificación de la normatividad que ha permitido que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sea aplicado por medio de un diseño e implementación que ha evolucionado y que hoy en día ha sido efectivo para miles de empresas como también lo será para Coopcanapro. El tema de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia comenzó denominándose Salud Ocupacional por la Ley 9 de 1979, donde se dedicaron títulos referentes a este tema y se comenzaron a desarrollar programas y a implementar obligatoriamente en los lugares de trabajo.

Estos Programas de Salud Ocupacional tenían como fin, cumplir con el programa de salud y de esta manera apoyar todas las actividades de promoción y prevención relacionadas a mejorar las condiciones de trabajo y salud de todos los empleados. Así mismo, se identificaba la causa de los accidentes de trabajo y se implementaban todos los controles de riesgo para minimizar o eliminar estos accidentes.

No obstante, fue en el año 1993 cuando se comienza a ampliar toda la normatividad y legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo desde los Sistemas de Seguridad

Social Integral con la Ley 100; el sistema de Riesgos Laborales con la Ley 1562 de 2012; se adopta la tabla de enfermedades laborales con el Decreto 2566 de 2009; y hasta donde se establecen los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Decreto 1443 de 2014. Debido a toda la información suministrada en todas estas leyes y decretos, se da origen a la norma principal y base de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Ministerio del Trabajo, República de Colombia, 26 de mayo de 2015)

Tabla 3

Matriz legal Coopcanapro

NOMBRE	FECHA	TEMA	ARTÍCULOS O REQUISITOS
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
Ley 9	1979	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias	Artículo 80. Objeto de la Salud Ocupacional
Decreto Ley 1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del SGRL	Artículo 58. SGRL Medidas de prevención
Decreto 584	2004	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Norma Supranacional)	Artículo 2, inciso 22. Los países miembros de la CAN deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de SST, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del estado, de los empleadores y de los trabajadores
Resolución 957	2005	Países miembros de la CAN deben desarrollar SG-SST	Artículo 1. Aspectos que pueden tener en cuenta para desarrollar SG-SST
Decreto 1072	2015	Programa y acciones de prevención	Artículo 2.2.4.1.2 Desarrollo de programas y acciones de prevención (antiguo Decreto 1530 de 1996)
Decreto 1072	2015	Por el cual se dictan disposiciones	Artículo 2.2.4.6.1 Directrices de obligatorio cumplimiento para

		para la implementación del SG-SST (antiguo 1443 de 2014), aplica en su totalidad	implementar el SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, las organizaciones de económica solidaria y del sector cooperativo. Artículo 14, parágrafo 1, el curso virtual sobre el SG-SST es obligatorio para todas las personas que ejecuten, coordinen o implementen el sistema, en cualquier clase de empresa.
Resolución 4927	2016	Curso virtual de 50 horas del SG-SST	
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
Resolución 2013	1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo	Artículo 7 – Reuniones Artículo 11 - Funciones
Decreto 1072	2015	Cambia el nombre del Comité	Artículo 2.2.4.6.2 Se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo
EXAMENES OCUPACIONALES			
Resolución 6398	1991	Por la cual se establece procedimientos en materia de salud ocupacional Por el cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Artículo 1. Los empleados deberán ordenar la práctica de exámenes médicos de admisión a todos sus trabajadores. Capitulo II. Artículo 3 – Las evaluaciones medicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado de forma obligatorio son de ingreso, periódicas y de egreso.
Resolución 2346	2007		
AFILIACION Y COTIZACIONES			
Decreto Ley 1295	1994	Por el cual se determina la organización y	Artículo 13. Afiliados al Sistema

		administración del Sistema General de Riesgos Laborales	
Circular unificada	2004	Derecho del empleador al retracto cambio de ARL	Cuando un empleador se encuentra afiliado a una ARL se puede trasladar a otra ARL solamente después de haber cumplido el tiempo de permanencia definido en la ley, y por ninguna causa en un periodo menor.
Decreto 1072	2015	Afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales	Artículo 2.2.4.2.1.1 SGRL. Afiliación de la empresa (antiguo Decreto 1772 de 1994)
ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL			
Decreto Ley 1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales	Artículo 61. Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Artículo 62. Informar a la EPS y ARL en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidentes o enfermedad diagnosticada. Artículo 6. Metodología para la investigación del incidente y accidente de trabajo.
Resolución 1401	2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Artículo 9. Contenido del informe de la investigación Artículo 10. Descripción del incidente o accidente. Artículo 12. Compromiso de adopción de medidas de intervención.
Decreto 1072	2015	Reporte de accidentes y enfermedades a las Direccionales Territoriales y Oficinas Especiales	Artículo 2.2.4.1.7 Los empleadores reportaran los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Direccional Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.
ACOSO LABORAL			

Ley 1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Artículos 1,2,3 y 4. Acoso laboral, modalidades, conductas atenuantes, circunstancias agravantes. Artículo 7 y 8. Conductas que son y no son acoso laboral
Resolución 652	2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012	Comité de Convivencia Laboral
Resolución 1356	2012		Modifica el número de integrantes del Comité de Convivencia Laboral, cantidad de comités y periodicidad de reunión.

Fuente: Coopcanapro

Nota. Esta es la normatividad que aplicaría para la Cooperativa Canapro – Coopcanapro, de acuerdo a los criterios con más relevancia y cumplimiento del SG-SST

6. Marco Metodológico de la Investigación

6.1 Paradigma de la Investigación

De acuerdo a las necesidades de la presente investigación desarrollar el plan de mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad Coopcanapro, fue indispensable el uso de un modelo de investigación positivista tomando como referencia elementos de la investigación de tipo cuantitativo, en la cual se busca con la información recolectada obtener un análisis descriptivo que demuestre el comportamiento del SG-SST a partir de la aplicación de instrumentos y del análisis de datos, reconociendo la situación actual con respecto al estado del SG-SST que prevalece la Cooperativa.

El enfoque positivista se caracteriza por su énfasis en la objetividad, la observación empírica y la utilización del método científico para adquirir conocimiento. En el contexto de la investigación cuantitativa, el positivismo se refiere a la creencia de que la realidad se puede medir y cuantificar de manera objetiva a través de la observación empírica y la recolección de datos. En este sentido, el paradigma de investigación cuantitativo se basa en la recolección de datos numéricos, que se pueden analizar estadísticamente para obtener conclusiones significativas.

En el caso del diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Coopcanapro, se propone el uso de encuestas y análisis de datos para obtener un análisis descriptivo de la situación de la cooperativa en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

El uso de encuestas permitirá recopilar datos numéricos de una muestra de personas para obtener una imagen representativa de la población en estudio. Además, se utilizarán técnicas estadísticas para resumir y presentar los datos de una manera significativa. Esto puede incluir el uso de gráficos, tablas y medidas estadísticas, como promedios, desviaciones estándar y correlaciones.

Método de la Investigación

La metodología de esta investigación para el plan de mejora es deductiva y analítica, de acuerdo a las falencias encontradas que se debe por falta de una ejecución oportuna del SG-SST ya establecido.

6.2 Tipo de Investigación

Para determinar el tipo de investigación del proyecto se aplicó una investigación descriptiva, el cual nos va a permitir que la información y datos recolectados sean medibles y cuantificables por medio del diagnóstico inicial de cumplimiento que está teniendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Coopcanapro y este será el punto de partida que permitirá el cumplimiento de cada uno de los objetivos propuestos.

Para determinar el tipo de investigación del proyecto se aplicó una investigación descriptiva, el cual nos va a permitir que la información y datos recolectados sean medibles y cuantificables por medio del diagnóstico inicial de cumplimiento que está teniendo el Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Coopcanapro y este será el punto de partida que permitirá el cumplimiento de cada uno de los objetivos propuestos.

6.3 Fuentes de Información

6.3.1 Fuentes primarias

La recolección de datos se realizó por medio de la encuesta de conocimiento del SGSST, la cual permitió complementar la información obtenida durante la visita a la sede principal de Coopcanapro y la revisión de los documentos compartidos por el gerente y la líder de talento humano. En la encuesta se incluyeron preguntas sobre las políticas y procedimientos de seguridad en la Cooperativa, los riesgos laborales identificados, las medidas de prevención y protección, entre otros temas relacionados. Los trabajadores de Coopcanapro respondieron a las preguntas de manera clara y precisa, proporcionando información valiosa sobre su percepción y conocimiento en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

Después de recolectar la información de la encuesta, se analizaron los datos utilizando técnicas estadísticas para obtener conclusiones significativas sobre el conocimiento y la percepción de los trabajadores en relación con el SGSST en Coopcanapro. Este análisis permitió tener una visión más completa y detallada de la situación de la Cooperativa en términos de seguridad y salud en el trabajo. La recolección de datos por medio de la encuesta de conocimiento del SGSST resultó ser una herramienta complementaria efectiva para obtener una visión más completa de la situación de la Cooperativa en relación con la seguridad y salud en el

trabajo, junto con la información recopilada durante la visita a la sede principal y la revisión de los documentos compartidos.

6.3.2 Fuentes secundarias

Se recopila toda la información de programas y procedimientos referentes a SST, proyectos de grado, manuales de ejecución del SG-SST, normatividad vigente referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional e internacional para que de esta manera se tuviera un soporte para la ejecución de este trabajo de grado.

6.4 Población y muestra

6.4.1 Población

La población intervenida durante la investigación como parte del diseño e implementación del plan de mejora del SG-SST corresponde al personal activo de la Cooperativa Especializada de Ahorro y Crédito Canapro – Coopcanapro, dedicada a ofrecer diferentes modalidades de crédito como vivienda, automóviles, estudios, etc., y modalidades de ahorro como CDT y otros.

Dicha población se caracteriza por tener 52 funcionarios activos entre estos 2 (gerentes), 49 (funcionarios entre líderes y auxiliares) y 2 (de servicios generales y aseo); con un rango de

edades entre 20 a 50 años. Siete (7) de estos funcionarios tienen contrato vigente a Término Fijo (1 año) y los demás funcionarios cuentan con un contrato a Término Indefinido.

6.4.2 Muestra

Acercas de la recolección de datos se toma a todos los funcionarios activos a la fecha de realizar esta investigación en relación con encuestas, inspecciones, información general de SG-SST que nos brinda la Cooperativa como exámenes médicos ocupacionales, programas y procedimientos que realizan desde SST, entre otros.

Encuesta 1: Caracterización sociodemográfica

Encuesta 2: Conocimientos del SG-SST

Inspección 1: Estructura documental del SG-SST

6.4.2.1 Criterios de Inclusión

- Funcionarios de todas las áreas administrativas y operativas.
- Funcionarios de la Cooperativa que se encuentren activos por un periodo superior a dos meses.

6.4.2.2 Criterios de Exclusión

- Funcionarios activos con menos de dos meses trabajando en la Cooperativa.
- Material documental que no es vigente de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 y la normatividad legal vigente en temas de SST.

6.5 Instrumentos de Recolección de Datos

En cumplimiento de los objetivos establecidos en este trabajado de grado se realiza una recolección de datos por medio de encuestas a los trabajadores, a la líder de talento humano quien es la encargada de emitir la información que se necesite para esta ejecución. Dando comienzo con el trabajo se consideró importante conocer cuáles son las características de la población de Coopcanapro como género, rango de edad, grado de escolaridad, entre otros, y se realizó un perfil sociodemográfico completo por medio de un aplicativo (Formularios Google), además fue enviado a todos los trabajadores para su diligenciamiento.

Figura 3.

Formulario de recolección de información

Cuestionario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es importante para la investigación que se está realizando en Coopcanapro, saber que conocimientos usted tiene frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que ha sido implementado en la Cooperativa.

Lea las preguntas y elija las opciones de respuesta más apropiadas para usted.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre

Fuente: diseño propio <https://forms.gle/ra8u59MqKom82KTb7>

Para abordar el tema del SG-SST, se elaboró un cuestionario con el objetivo de recopilar las respuestas de los trabajadores y miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), del Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) y de 5 trabajadores de la Brigada de Emergencias. El cuestionario se diseñó para evaluar sus conocimientos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, se realizó una evaluación inicial para proponer un plan de mejora del SG-SST. Dicha evaluación tuvo como finalidad identificar el grado de cumplimiento del SG-SST de acuerdo con la tabla de valores establecida en la Resolución 0312 de 2019. Además, se verificaron los documentos ya establecidos para el SG-SST de Coopcanapro. Los resultados de la recolección de datos obtenidos se incluirán en los resultados del trabajo de grado.

6.6 Fases de Investigación

El presente proyecto enfocado en el Plan de Mejora del SG-SST Coopcanapro esta dividido en cuatro fases:

6.6.1 Fase 1.

Se realiza una reunión inicial con el gerente y la líder de talento humano, posterior a la entrega del consentimiento informado acerca del proyecto de investigación que se quiere realizar en la Cooperativa Canapro – Coopcanapro, en esta reunión se conoce la línea de tiempo de la empresa y de todos los aspectos y programas que abarcan el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se identificó los accidentes de trabajo que se han presentado durante los últimos 2 años, el incremento de ausentismo en los dos últimos años; se tuvo en cuenta que durante el último año no hubo apoyo presencial del personal de Seguridad y Salud en el Trabajo por lo cual, los seguimientos que se realizaban en materia de SST no eran constantes.

Con base en lo anterior, se realiza una caracterización sociodemográfica de los funcionarios en este proyecto con la información suministrada por el área de talento humano, identificando de tal manera los aspectos más relevantes como lo son sexo, familia, estrato, educación, antigüedad en la empresa y cargo, con el fin de realizar un análisis de las características que pueden llegar a influir en aspectos de ausentismo.

6.6.2 Fase 2

Para esta fase, se procede a desarrollar un cuestionario a los trabajadores que tienen relación con el SG-SST como son los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, los del Comité de Convivencia Laboral y 5 participantes de la Brigada de Emergencias; lo que se quiere lograr en esta fase es conocer como es la adherencia que ha tenido el SG-SST con los trabajadores, si las capacitaciones y actividades que se han realizado de SST han tenido un impacto positivo en su calidad de vida laboral.

6.6.3 Fase 3

Para tener claridad con el cumplimiento que tiene el SG-SST Coopcanapro, se procede a realizar una evaluación inicial del SG-SST de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 por medio de la tabla de valores que es la determina el porcentaje de cumplimiento que debe tener cada criterio. Esta evaluación se realizó junto con la líder de talento humano, quien fue la persona que mostro todas las evidencias de acuerdo a lo que se le solicitaba.

6.6.4 Fase 4

Posteriormente de realizar la evaluación inicial del SG-SST se identifica y evalúa cada una de las actividades que requieren un punto de mejora por hallazgos con insuficiencia de cumplimiento.

En esta fase se tienen en cuenta los requerimientos de los estándares según la Resolución 0312 de 2019 para cumplir con la normatividad vigente y así mejorar las condiciones de los trabajadores y evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Cuando ya se identifiquen los puntos de mejora se deberá pasar la propuesta de mejora a la Cooperativa.

6.7 Cronograma

Tabla 4

Cronograma de actividades del plan de mejora del año del SG-SST.

PARTES	ACTIVIDADES	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
FASE 1	Perfil sociodemográfico	■							
FASE 2	Cuestionario del SG-SST a los trabajadores			■					
FASE 3	Evaluación inicial del SG-SST				■				
	Análisis de resultados						■		
FASE 4	Conclusiones							■	
	Elaboración de informe final							■	

Fuente: Diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022).

6.8 Análisis de la Información

Para el proceso de obtención de la información se hizo uso de las herramientas TIC, aplicando el uso de formularios en Google Forms en donde se tomó como primer paso la solicitud de la empresa para el permiso y la recolección de la información primaria la cual permite, conocer la caracterización de los funcionarios de la Cooperativa y lo que ellos conocen referente al SG-SST; lo que se busca principalmente con la evaluación inicial del SG-SST es establecer los criterios que se requieren para el cumplimiento de este SG y que se logre un porcentaje aceptable, para obtener un mejoramiento de los procesos y las condiciones de los trabajadores por medio de los métodos y estrategias enfocados al bienestar de la salud de todos los funcionarios.

Después del análisis de la información y de la evaluación del SG-SST, se realiza a través de la técnica analítica, la estadística del antes y después en los resultados de la propuesta de mejora del SG, para responder a la pregunta de investigación.

7. Resultados

Para el desarrollo de la investigación, se llevó a cabo una caracterización sociodemográfica dirigida a los funcionarios activos de la Cooperativa que contaban con más de 2 meses de antigüedad en su empleo. Se recopiló información sobre el tipo de población, el género y el nivel académico, a fin de tener una idea más clara de la composición del personal de la Cooperativa.

Además, se desarrolló un cuestionario específico con el objetivo de determinar si los funcionarios tenían algún conocimiento previo del SG-SST. El cuestionario fue diseñado e implementado para evaluar la comprensión y la conciencia de los empleados sobre este tema.

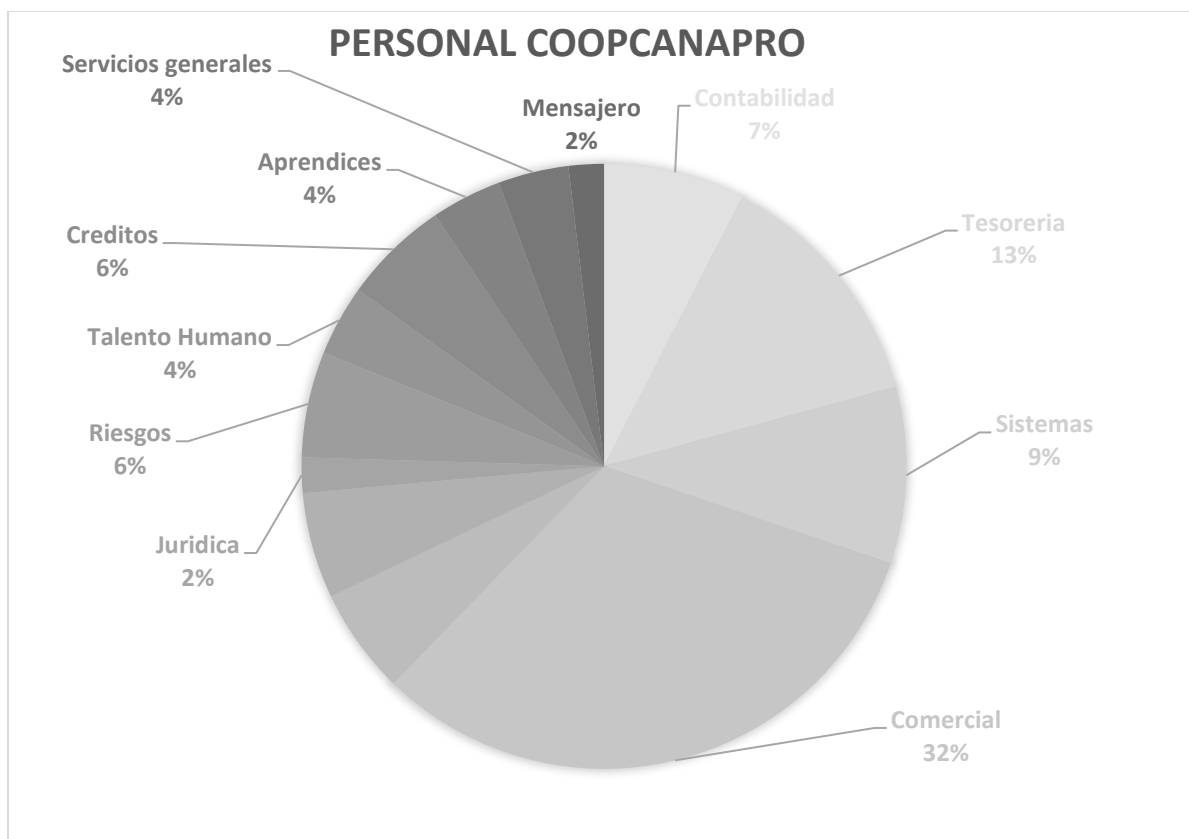
Para complementar la investigación, se realizó una evaluación inicial y final para identificar los criterios que presentaban mayores falencias en el SG-SST, y determinar por qué no se había logrado un cumplimiento aceptable. De esta forma, se pudo tener una visión más clara de las posibles causas de las debilidades en el sistema y así proponer soluciones que permitieran mejorar el desempeño del SG-SST en la Cooperativa.

7.1 Caracterización sociodemográfica

Coopcanapro, es una Cooperativa cuya actividad económica es ofrecer a los asociados modalidades de ahorro y créditos para docentes, personas expuestas públicamente (PEP), funcionarios de entidades públicas y personas independientes en diferentes zonas de la ciudad de Bogotá. El personal administrativo y operativo de la Cooperativa tiene un rango de edad entre los 20 a los 68 años y se ha evidenciado que las personas jóvenes que han ingresado a la Cooperativa tienen una duración de permanencia entre 6 meses a 2 años.

Gráfico 1

Caracterización sociodemográfica



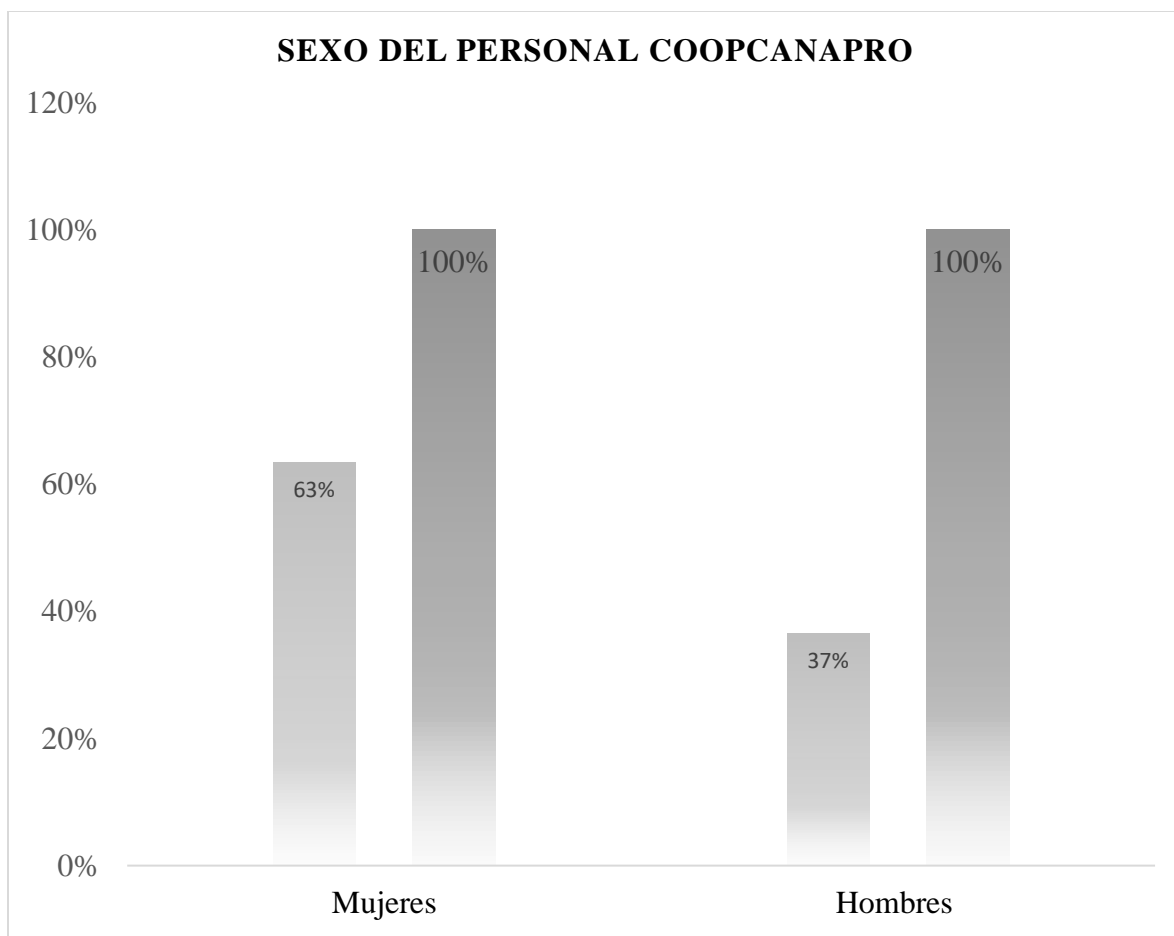
Fuente: Talento Humano - Coopcanapro

Nota. Tania Aguilera (2022)

Coopcanapro, cuenta con cuatro (4) sedes externas y una (1) sede principal en la ciudad de Bogotá, en la sede principal se ubica todo el personal administrativo con los siguientes cargos contabilidad, jurídica, créditos, tesorería, gerencia, riesgos, sistemas, cartera, aprendices y talento humano y el personal operativo con los cargos de servicios generales y mensajería se encuentran rotando en las diferentes sedes de la Cooperativa.

Gráfico 2

Caracterización sociodemográfica



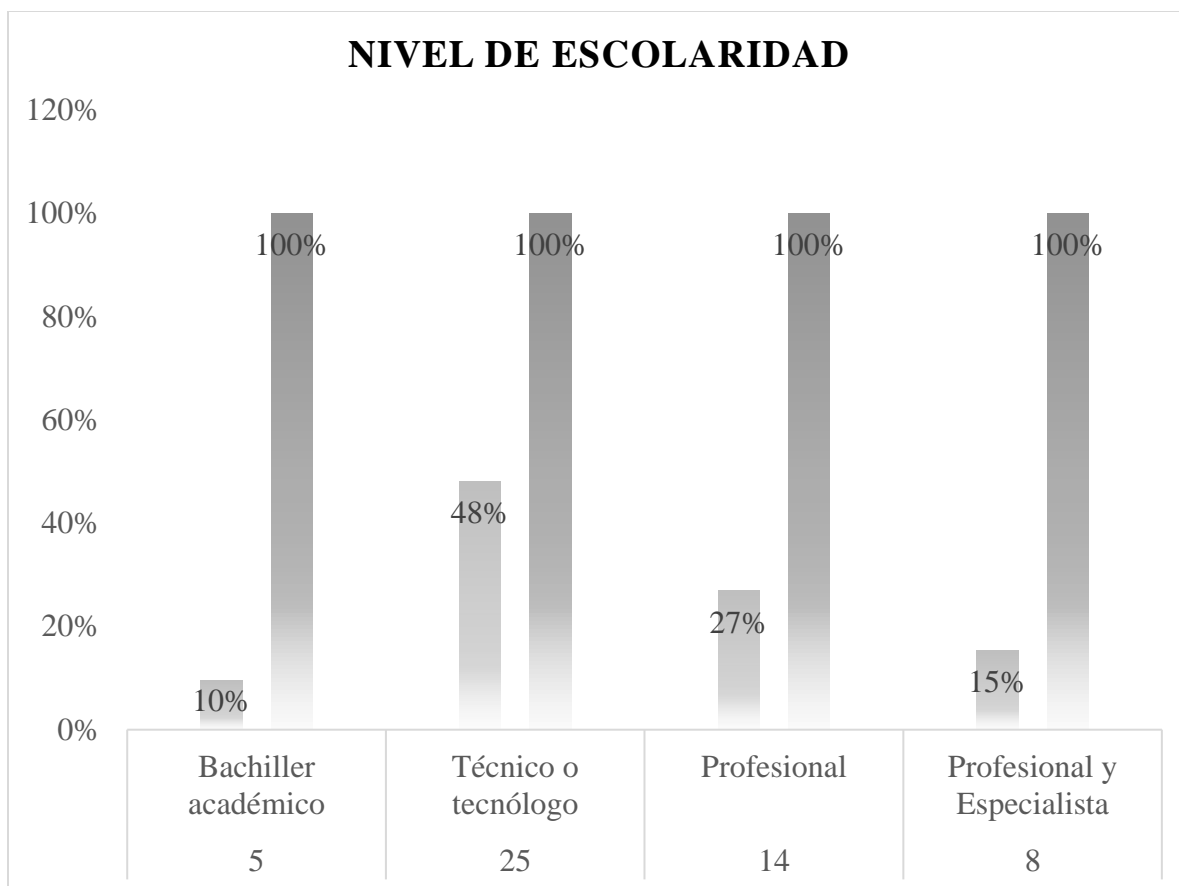
Fuente: Talento Humano - Coopcanapro

Nota. Tania Aguilera (2022)

Así mismo de los 52 funcionarios que laboran en Coopcanapro, 33 personas son mujeres siendo el 63% y 19 personas son hombres siendo el 37% tal como se observa en la gráfica.

Gráfico 3

Nivel educativo del personal



Fuente: Talento Humano - Coopcanapro

Nota. Tania Aguilera (2022)

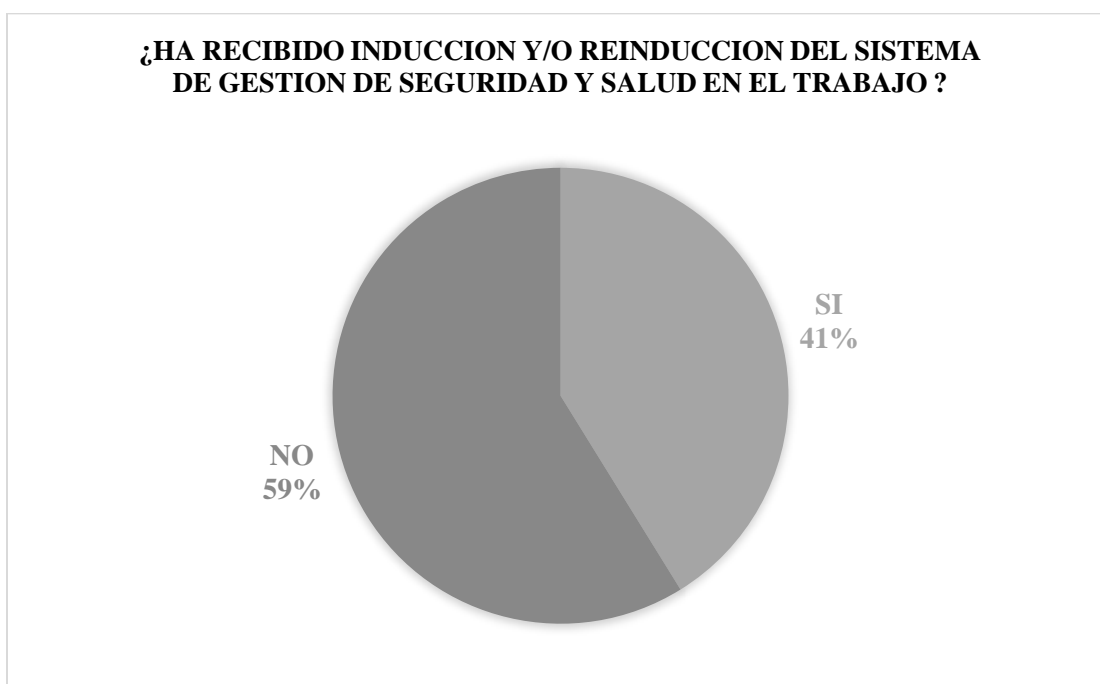
En el nivel académico de Coopcanapro se destaca el personal con grado de escolaridad media, y sus edades oscilan entre los 22 y 47 años, es importante esta información debido a que con base en la misma se debe identificar la forma y las metodologías adecuadas para llegar a cada una de las personas, generando un aprendizaje con todo lo relacionado a Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.2 Cuestionario de conocimientos SG-SST

Por medio de un cuestionario de conocimientos realizados a los funcionarios que pertenecen al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Comité de Convivencia Laboral y a 5 personas de brigadas con un total de 17 funcionarios, queremos conocer que conocimientos ellos tienen frente al Sistema de Gestión de SST ya que son las personas que deberían tener vínculo con los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gráfico 4

Cuestionario – Pregunta 1



Fuente: Talento Humano - Coopcanapro

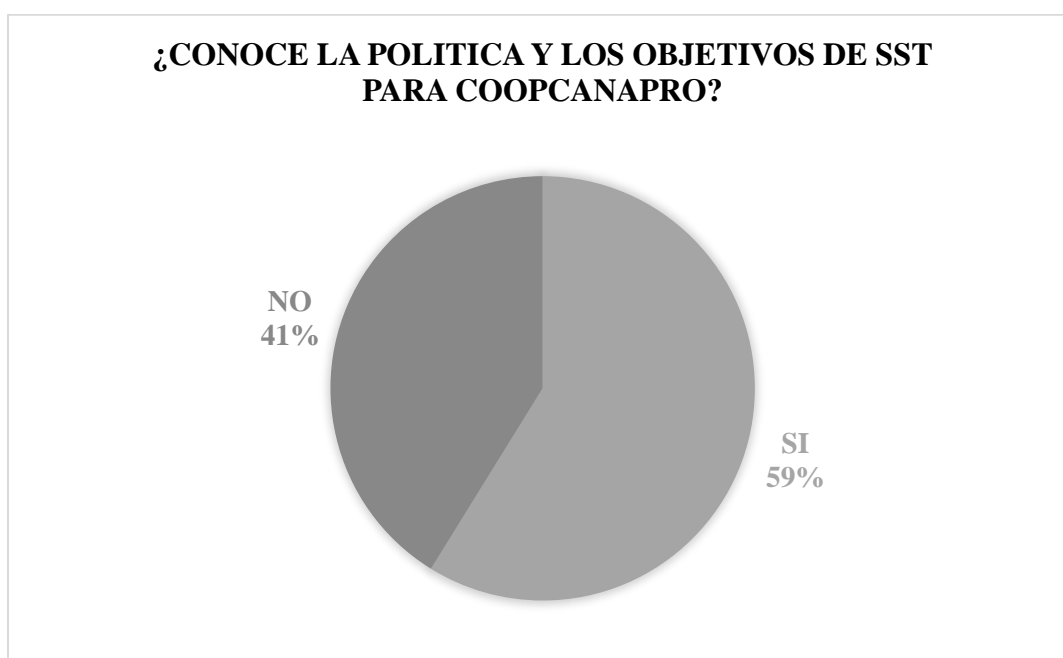
Nota. Tania Aguilera (2022)

Como se puede evidenciar en la gráfica anterior, de 17 personas que realizaron el cuestionario un 41% menciona que, si recibieron inducción y/o reinducción y el otro 59%

responde que no, a lo que conlleva a que los funcionarios no han acogido las orientaciones adecuadas para realizar las actividades en su puesto de trabajo, así como también la identificación de peligros/riesgos en su trabajo, la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, las responsabilidades frente al SG-SST, conceptos básicos de SST, entre otros.

Gráfico 5

Cuestionario – Pregunta 2



Fuente: Talento humano - Coopcanapro

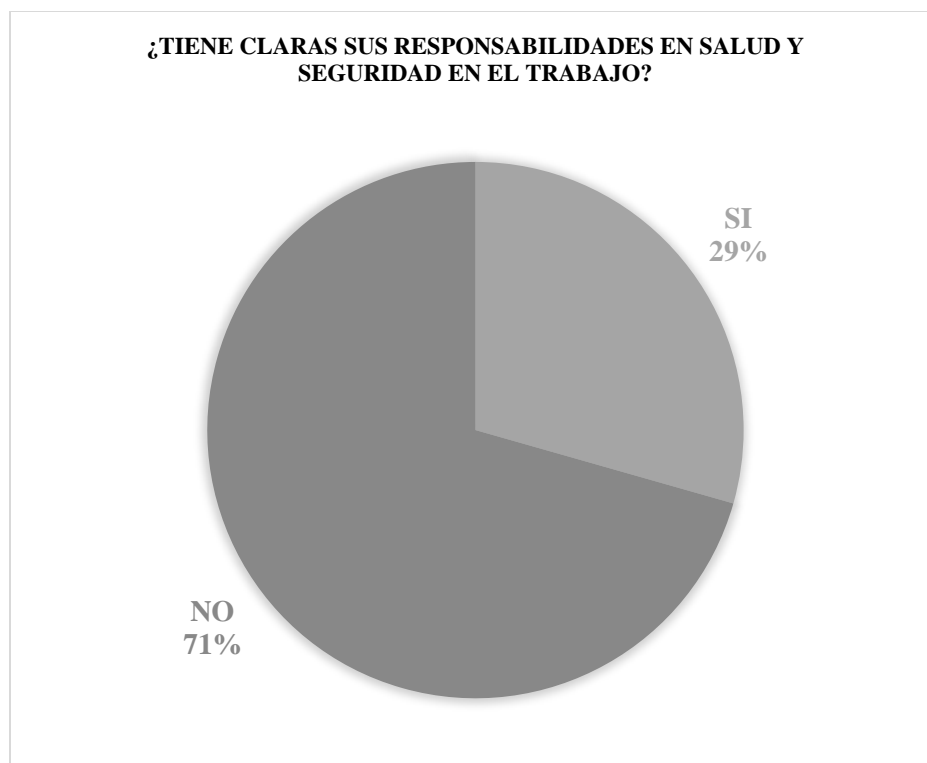
Nota. Tania Aguilera (2022)

Las políticas y los objetivos establecidos en el SG-SST para Coopcanapro se encontraban en las carteleras informativas de las sedes de la Cooperativa, sin embargo, el 41% no conocía cuales eran las políticas y los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo por la poca

información que se recibía por el responsable del SG y el área de talento quien es el encargado de informar todos los requerimientos que se establecían por la alta dirección.

Gráfico 6

Cuestionario – Pregunta 3



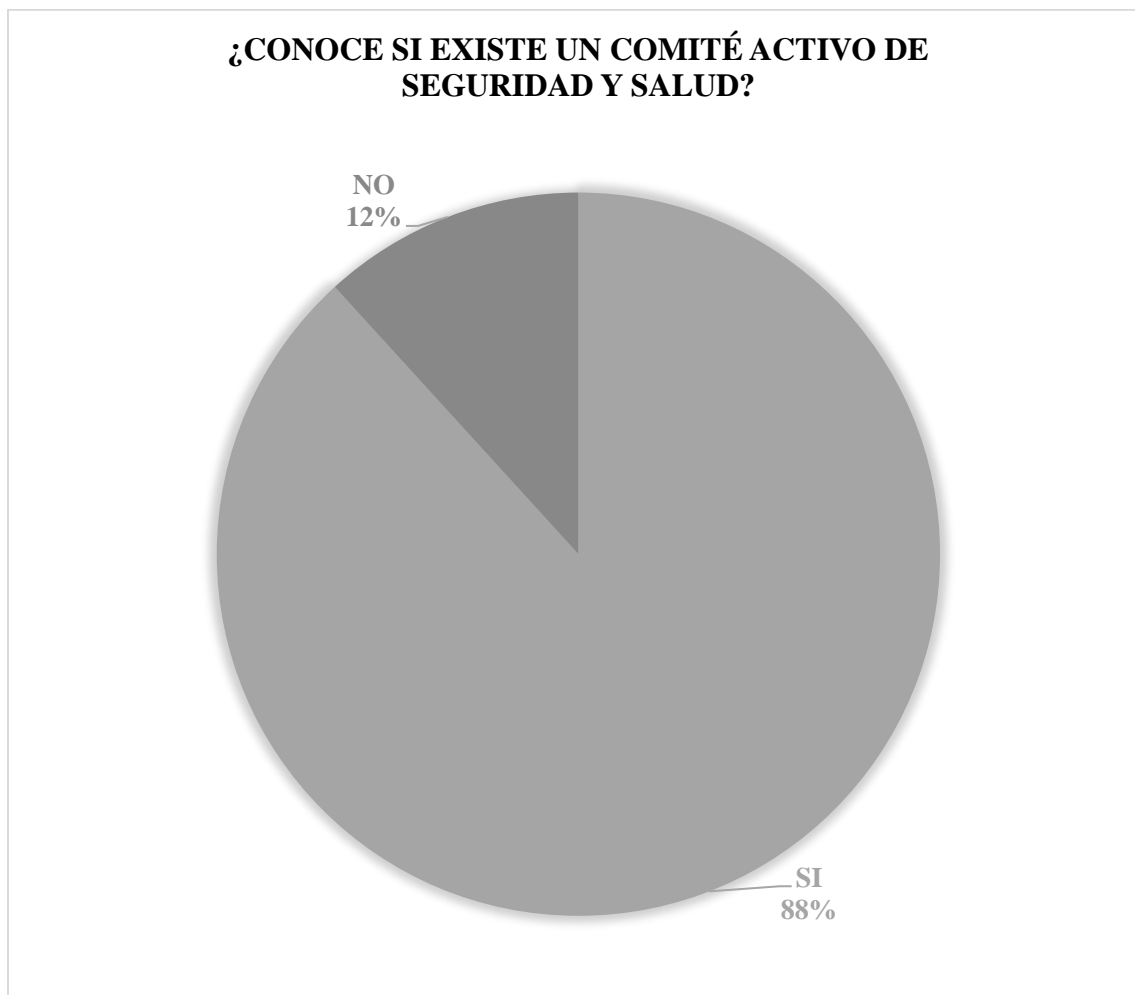
Fuente: Talento humano - Coopcanapro

Nota. Tania Aguilera (2022)

En cuanto a las responsabilidades que tienen los funcionarios frente al SG-SST, se puede evidenciar que el 71% desconocían cuales eran ya que en el momento del ingreso de sus labores con la Cooperativa no se les informo.

Gráfico 7

Cuestionario – Pregunta 4



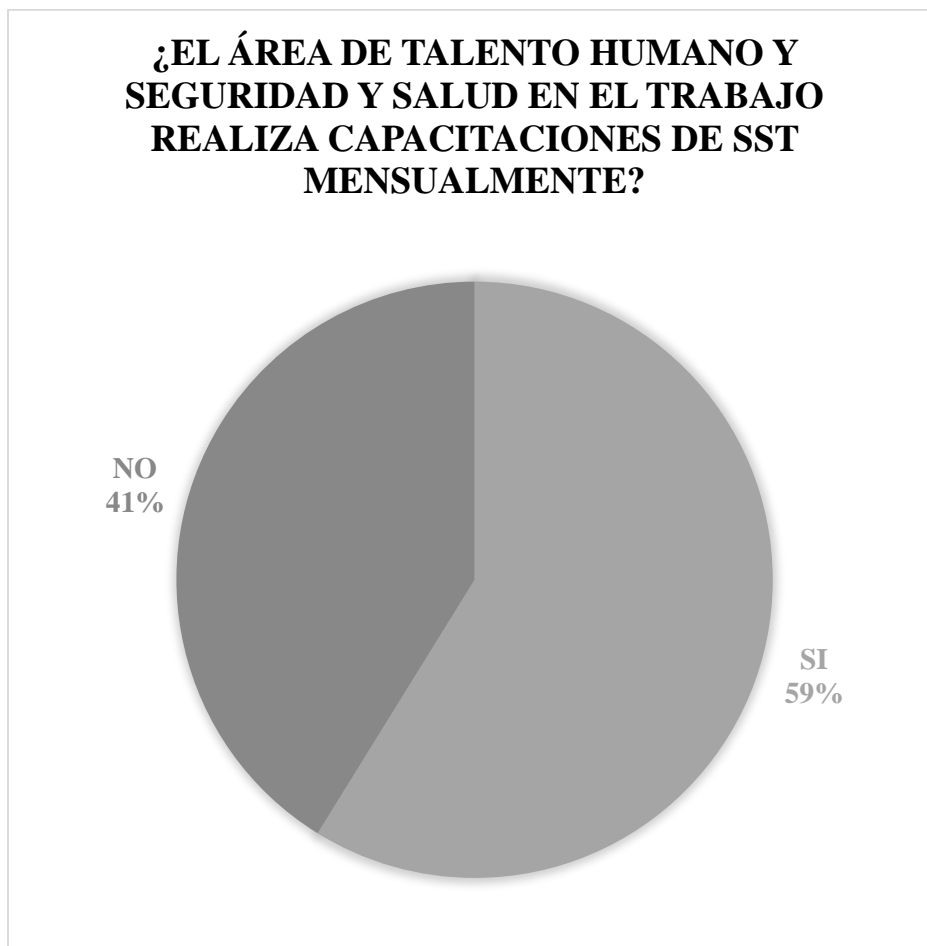
Fuente: Talento Humano - Coopcanapro

Nota. Tania Aguilera (2022)

De acuerdo con que el cuestionario fue realizado a los participantes del COPASST, del COCOLA y a la Brigada, ellos identificaron los tipos de comités, pero como también se pudo evidenciar se desconocían muchos aspectos del SG-SST.

Gráfico 8

Cuestionario – Pregunta 5



Fuente: Talento Humano - Coopcanapro

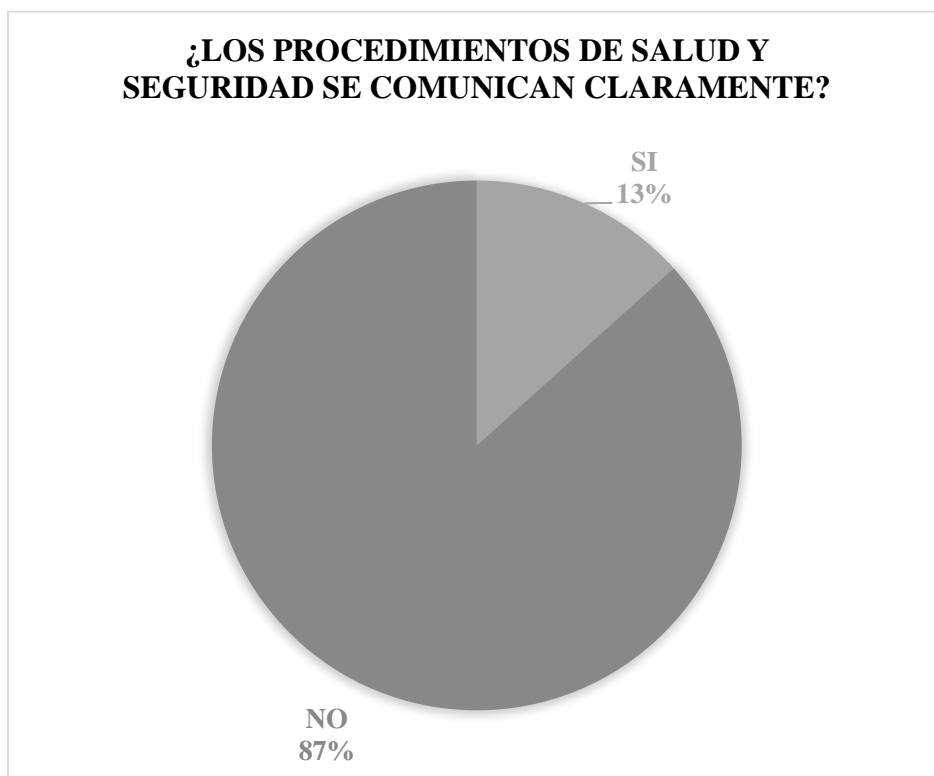
Nota. Tania Aguilera (2022)

Las capacitaciones de SST en Coopcanapro durante el mes no eran muy constantes, y eso equivalía a que los funcionarios no tuvieran una participación y constante en todos los temas relacionados a SST. El 59% de los funcionarios que respondieron que, si realizan capacitaciones, porque laboran en la sede principal donde se programan todas las capacitaciones debido a la

mayor cantidad de funcionarios, y el otro 41% se encuentran en las sedes externas por lo que no les resulta tan fácil para participar en estas.

Gráfico 9

Cuestionario – Pregunta 6



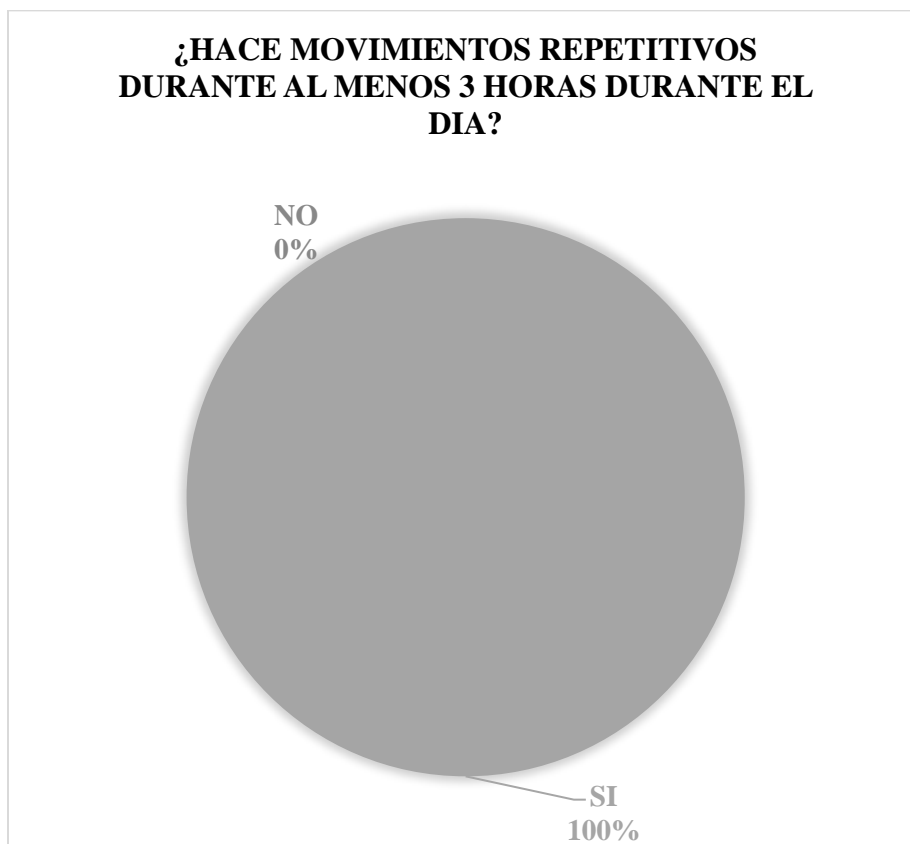
Fuente: Talento Humano - Coopcanapro

Nota. Tania Aguilera (2022)

En Coopcanapro no se tenían establecidos mecanismos de comunicación del SG-SST, lo que resultó que los funcionarios no se enteraban de las actualizaciones, resultados y capacitaciones del SG-SST. Por consiguiente, no hubo un cumplimiento efectivo en los planes de trabajo anteriores.

Gráfico 10

Cuestionario – Pregunta 7



Fuente: Talento Humano - Coopcanapro

Nota. Tania Aguilera (2022)

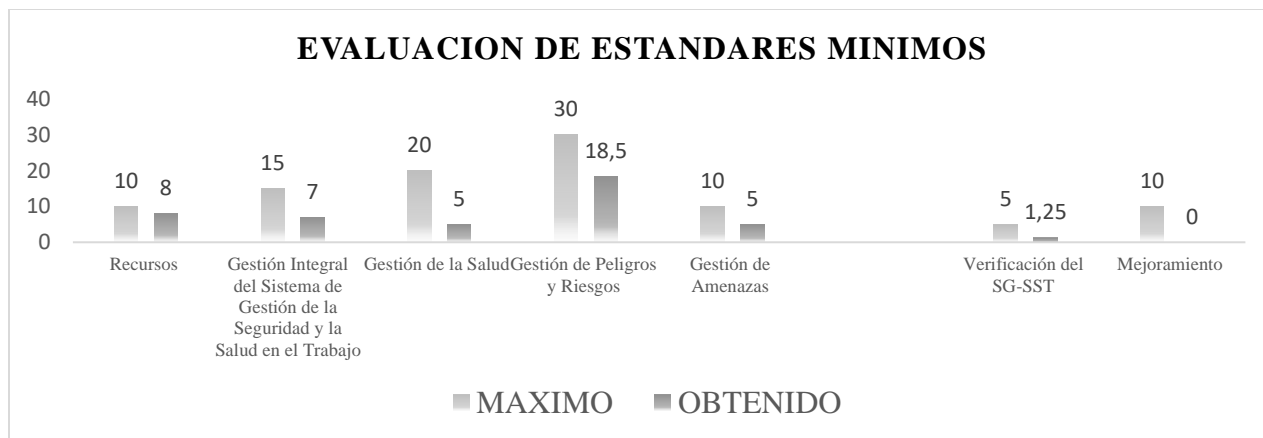
Las áreas de operación de la Cooperativa son netamente administrativas en donde la mayor parte de su jornada laboral deben realizar movimientos repetitivos con el mouse y teclado, por lo tanto, el 100% de los funcionarios realiza movimientos repetitivos al menos por 3 horas durante el día.

7.3 Evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Dentro de la evaluación inicial que se realizó, se debe trabajar en los criterios establecidos para empresas de más de cincuenta trabajadores según la Resolución 0312 de 2019, donde es necesario contar con todos los documentos establecidos en cada estándar para así mismo tener una evidencia en el momento de que un auditor externo o de alguna entidad lo solicite como son los registros de asistencia a capacitaciones, inducciones y reinducciones, documentos de mecanismos de comunicación, adquisición de bienes, restricciones y recomendaciones de exámenes médicos ocupacionales, funciones y responsabilidades de brigada, entre otros que se podrán ver en los resultados de esta investigación; así mismo, se recomienda que la Cooperativa cuente con un seguimiento a todos a los recursos que se tienen como rendición de cuentas, matriz legal, registros de gestión del cambio, indicadores de severidad, frecuencia, acciones correctivas y otros que se mostraran a continuación de acuerdo al cumplimiento en cada uno de estos.

Gráfico 11

Evaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión, según la Resolución 0312 de 2019.



Fuente: Talento Humano - Coopcanapro

Nota. Tania Aguilera (2022)

De acuerdo a la gráfica anterior, se obtuvo una evaluación inicial con un criterio del **44.75%** de cumplimiento sobre un total de 100%, lo cual equivale a que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Coopcanapro se encontraba en un estado **crítico**.

7.3.1 Recursos

En el estándar de recursos se tuvo un cumplimiento alto con los ítems que componen a este, por lo consiguiente se evidencio que el porcentaje alcanzado para este estándar fue de 8% frente a un 10%, ahora bien, se encontraron las siguientes falencias en el momento de solicitar los soportes:

-No tiene una persona asignada como responsable del diseño, implementación y mantenimiento del SG-SST para realizar las funciones y aplicaciones que requiere este sistema como es mantener informada a la alta dirección.

- En los perfiles de cargo de los funcionarios no se emitían las responsabilidades frente al SG-SST.

- En el presupuesto asignado para el año 2022 no se indicaba la ejecución de los recursos financieros, técnicos y tecnológicos utilizados.

- No se cuenta con los soportes de registro de postulaciones, elecciones, votaciones, nombramientos y actas de conformación.

Tabla 5

Estándar del recurso, según Res 0312 de 2019

ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	% ALCANZADO POR ESTÁNDAR
		1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		0		
	Recursos 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) (4%)	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST		0		
Recursos (10%)		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST		0		8
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5			
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo			0,5	
		1.1.6 Conformación COPASST		0		

	1.1.7 Capacitación COPASST	0,5
	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5
	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2
Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2
	1.2.3 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2

Fuente: Diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022)

7.3.2 Gestión Integral del SG-SST

En la revisión del estándar de la Gestión Integral del SG-SST se obtuvo un cumplimiento del 7% frente a un 15%, y se encontraron las siguientes inconsistencias:

- Coopcanapro no tiene los registros documentales donde se evidencien la rendición de cuentas anual que se presenta al interior de la Cooperativa.

- -La normatividad legal contenida en la matriz legal de Coopcanapro, se encuentra desactualizada y no incluye todos los lineamientos normativos y técnicos aplicables de acuerdo con las actividades que desarrolla la Cooperativa. Tampoco se registra comunicación de difusión en requisitos legales para los funcionarios.
- -La Cooperativa no tienen establecidos mecanismos de comunicación que permitan la divulgación en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, como son las restricciones y recomendaciones de los exámenes ocupacionales.
- -No se tiene determinado un procedimiento de adquisición de bienes y servicios con los criterios de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- -Es importante definir una evaluación y selección de proveedores y contratistas que quieran realizar un convenio y/o trabajo con la Cooperativa.
- -Se evidencia un programa de la gestión del cambio, sin embargo, al revisar la información del documento no se cuenta con un registro y control de los cambios significativos que puede llegar a tener la Cooperativa referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 6

Estándar de la Gestión Integral del SG-SST

ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	% ALCANZADO POR ESTÁNDAR
-----------------	-----------------	--------------------------	--------------------------	------------------	------------------	---------------------------------

	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	
Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (15%)	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	7
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	

Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	
Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño		0
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal		0
Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		0
Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		0

Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	0
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0

Fuente: Diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022)

7.3.3 Gestión de la salud

En este estándar de la Gestión de la Salud, se obtuvo un cumplimiento del 5% frente al 20%, se identificó ausencia de varios componentes que no tuvieron cumplimiento:

- El proveedor de realizar los exámenes médicos ocupacionales, la cual se cataloga como IPS, no recibió por parte de la Cooperativa los perfiles de cargo de los funcionarios activos.
- Los exámenes médicos ocupacionales periódicos se realizaron el 22 de junio por la IPS, sin embargo, no se socializo la información a los trabajadores ni se tuvo una actualización del profesiograma.

- La custodia de las historias clínicas está a cargo de la IPS que tiene convenio con Coopcanapro, en el que no se recibió el certificado de custodia por parte del proveedor.
- Es importante que la Cooperativa cuente con un programa de estilos de vida saludable e implementarlo para promocionar la salud y prevenir las enfermedades, teniendo en cuenta que se tiene una jornada completa donde se requiere estar gran parte del día en el lugar de trabajo.
- Para el registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo que se han presentado en Coopcanapro, no se ha tenido en cuenta la adecuada investigación dentro de los días permitidos y tampoco se ejecutaron los indicadores de accidentalidad según la normatividad legal vigente.
- Gran parte de los ítems en los que la Cooperativa presenta inconsistencia es en los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, ya que no se implementó ni ejecuto ningún indicador que permitiera medir la frecuencia, severidad, mortalidad de accidentalidad, así como la de enfermedad laboral.

Tabla 7

Estándar de la Gestión de la Salud

ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	% ALCANZADO POR ESTÁNDAR
----------	----------	-------------------	-------------------	-----------	-----------	--------------------------

		3.1.1 Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud	1	
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo		0
Gestión de la Salud (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos		0
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas		0
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico-laborales	1	
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)		0

	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	
	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		0
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		0
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		0
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad		0

trabajadores (6%)	3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	0
	3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidente de Trabajo	0
	3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	0
	3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	0
	3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	0

Fuente Diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022)

7.3.4 Gestión de Peligros y Riesgos

De acuerdo a este estándar de Gestión de Peligros y Riesgo se obtuvo un cumplimiento del 18,5% frente al 30%, se encontraron las siguientes falencias en los componentes de estos estándares, tales como:

- -Para la realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos se debieron haber asignado mediciones higiénicas.
- Se tenía establecido un listado maestro de documentos de todos los procedimientos y formatos, sin embargo, hubo inconsistencia porque no tenían relación con la normatividad legal vigente.
- -El área encargada de realizar el mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas no ha trabajado de la mano con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo para diseñar, implementar y ejecutar un formato que permita un registro y un seguimiento del proceso de mantenimiento e instalaciones.
- -La entrega de EPP fue asignada para las personas que requirieron el uso de estos elementos, sin embargo, no se tuvo un registro de entrega y un soporte o registro de asistencia a capacitaciones en cuando al uso adecuado de EPP.

Tabla 8

Estándar de la Gestión de Peligros y Riesgos

ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	% ALCANZADO POR ESTÁNDAR
Gestión de Peligros y Riesgos (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4			18,5

	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	
	4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda		3
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos		0
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	2,5	
	4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5	

4.2.3	Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	0
4.2.4	Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	2,5
4.2.5	Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	0
4.2.6	Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	0

Fuente: Diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022)

7.3.5 Gestión de Amenazas

En el estándar de gestión de amenazas se evidencio que Coopcanapro cuenta con un plan de prevención de emergencias asignado para la sede principal, ya que las demás sedes se encuentran ubicadas en centros comerciales y están regidos al plan de emergencias del centro comercial, sin embargo, no se evidencia una brigada de emergencia conformada con su debida documentación, registro de entrega de dotación y registro de capacitaciones.

Tabla 9

Estándar Gestión de amenazas

ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	% ALCANZADO POR ESTÁNDAR
Gestión de Amenazas (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5			5
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada		0		

Fuente: Diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022)

7.3.6 Verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En Coopcanapro la verificación del SG-SST obtuvo un resultado del 1,25% frente a un 5%, lo que quiere decir que la Cooperativa desconoce la efectividad que ha tenido el SG-SST implementado y las oportunidades de mejora que puede alcanzar.

Se encontró que el SG tienen establecidos los indicadores de proceso, estructura y resultado, pero no fueron desarrollados desde la fecha de creación. De esta manera no es posible determinar si los objetivos de este sistema se han cumplido y no se tiene un registro del comportamiento de estos indicadores.

La Cooperativa no ha ejecutado revisiones anuales por parte de la alta dirección.

Tabla 10

Estándar Verificación del SG-SST

ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	% ALCANZADO POR ESTÁNDAR
Verificación del SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo con las condiciones de la empresa		0		1,25

6.1.2 Las empresas adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría		0
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST		0

Fuente: Diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022)

7.3.7 Mejoramiento

Este estándar se encadena con el anterior, que hace referencia a las verificaciones del SG-SST. En este sentido, es importante mencionar que, durante la evaluación del SG-SST, se encontró que la Cooperativa no ha cumplido con las verificaciones correspondientes, lo que ha generado la ausencia de evidencias de los controles implementados, las acciones preventivas, correctivas y de mejora para cumplir con la totalidad de este componente. En otras palabras, se identificó una falta de seguimiento y monitoreo de las actividades relacionadas con el SG-SST, lo que ha impedido que se alcancen los niveles de cumplimiento necesarios. Es necesario establecer un plan de acción que permita corregir estas deficiencias y garantizar el cumplimiento adecuado del SG-SST en la Cooperativa.

Tabla 11

Estándar del mejoramiento

ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	% ALCANZADO POR ESTÁNDAR
		7.1.1 Definir acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST		0		
		7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección		0		
Mejoramiento (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales		0		0
		7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL		0		

Fuente: Diseño propio.

Nota. Tania Aguilera (2022)

7.4 Propuesta plan de mejora del SG-SST

La propuesta de plan de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Coopcanapro, se desarrolló teniendo en cuenta las especificaciones técnicas y legales que se determina en la Resolución 0312 de 2019. De igual manera, se propuso que la ARL Equidad Seguros permita trabajar con el software de “Equidad Ser +” para que la Cooperativa pueda desarrollar, controlar y realizar un seguimiento al SG.SST de manera organizada y constante, sin ningún gusto.

7.4.1 Plan de trabajo anual del SG-SST

Este plan de trabajo anual del SG-SST busca ser un instrumento de planificación, en donde se ordena toda la información, el desarrollo de actividades, los responsables, los recursos y los tiempos de ejecución mediante un cronograma de actividades que con base en la generación de evidencias se vaya sustentando su cumplimiento.

Dado a que el SG-SST de Coopcanapro se encontraba en estado crítico se propuso este plan de trabajo que permitiera cumplir con los objetivos y las metas y así mismo alcanzar los resultados a corto plazo. Al mismo tiempo se propuso un plan de mejora continua del SG-SST por medio de un seguimiento a las aplicaciones del sistema exigido por la normatividad, como es:

- -Mantener la documentación ordenada y controlada para que pueda ser verificada.
- Conservar el sistema de seguimiento, medición y control por medio del proceso de indicadores que permitan evaluar los resultados obtenidos.

Cabe destacar que para que Coopcanapro cumpla con el 100% de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 la cooperativa debe ejecutar las siguientes actividades:

- *Asignación del responsable del SG-SST:* Asignar a una persona responsable que diseñe, implemente y mantenga el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y debe cumplir con el siguiente perfil: profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.
- *Asignación de responsabilidades en SST:* Asignar y documentar las responsabilidades del Sistema de Gestión de SST en los perfiles de cargo de toda la Cooperativa para el desarrollo y mejora continua de este Sistema.
- *Asignación de recursos para el SG-SST:* Los recursos humanos, los financieros, técnicos y tecnológicos deben ser definidos y asignados para la implementación y continuidad del SG. Se debe evidenciar esta asignación de recursos en el presupuesto del año 2023 y contar con los soportes físicos que demuestren dicha asignación.

- *Conformación y funcionamiento del COPASST:* Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Todos los documentos de convocatoria, elección, conformación y acta de constitución deben estar soportados y archivados.

- *Rendición de cuentas:* Realizar anualmente la rendición de cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST a todos los niveles de la Cooperativa ya que en cada nivel están asignadas las responsabilidades sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Se debe documentar por medio de registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual.

- *Matriz legal:* La matriz legal debe actualizarse y se deben contemplar las normas recientes del Sistema General de Riesgos Laborales, las normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros/riesgos y que sean aplicables a la Cooperativa.

- *Mecanismos de comunicación:* Disponer de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas en Seguridad y Salud en el Trabajo. Como por ejemplo por medio de un correo o un formato en el buzón, recibir un auto reporte de las condiciones del lugar de trabajo o de salud por parte de los trabajadores o de los asociados que visitan las sedes.

- *Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios:* Establecer un procedimiento los aspectos de SST que podrá tener en cuenta la empresa en cuanto a la

evaluación y selección de proveedores y contratistas. Es necesario soportar y archivar este procedimiento para la identificación y evaluación de las compras o adquisición de productos y servicios.

- *Evaluación y selección de proveedores y contratistas* Establecer un procedimiento los criterios de SST que podrá tener en cuenta la Cooperativa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas. Es necesario soportar y archivar este procedimiento para su verificación.
- *Gestión del cambio:* Establecer un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que pueden generar los cambios internos y externos en la Cooperativa. Es necesario soportar y archivar este procedimiento para su verificación.
- *Perfiles de cargo:* Se debe informar a la IPS que tiene convenio para realizar los exámenes médicos de Coopcanapro, los perfiles de cargo con una descripción de las tareas y en medio en donde desarrollara sus labores los funcionarios activos. Es importante contar con una evidencia que soporte y custodie el documento que evidencie el envío de los perfiles de cargo al proveedor de la IPS.
- *Evaluaciones medicas ocupacionales:* En todos los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso que se realicen a los funcionarios, se deben comunicar por escrito al trabajador los resultados de recomendaciones y restricciones que el médico especialista considere. Estas recomendaciones y restricciones deben ser comunicadas por escrito y deben ser archivadas para la respectiva verificación, también tener en cuenta la actualización del profesigramas.

- *Custodia de las historias clínicas:* Los exámenes médicos que se realicen a los funcionarios de Coopcanapro deben ser custodiados por la IPS seleccionada de prácticas estas evaluaciones. Se requiere un soporte por parte de la IPS que demuestre que la custodia de las historias clínicas está a cargo del proveedor.

- *Estilos de vida y entorno saludable:* Se debe elaborar y ejecutar un programa que promueva a los funcionarios, estilos de vida y entorno de trabajo saludable por medio de campañas de prevención y control de fármaco, alcoholismo y tabaquismo. Para su validación, es necesario contar con programa y los registros de asistencia a capacitaciones que evidencien el cumplimiento de este.

- *Reporte, investigación, registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales:* Todo accidente de trabajo (AT) y enfermedad laboral (EL) debe ser reportado dentro de los 2 días hábiles siguientes al evento, a la ARL y a la EPS. Cuando los accidentes de trabajo son graves y mortales, se debe reportar al Ministerio de Trabajo. De igual manera todo incidente, accidente y enfermedad laboral debe ser investigado dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia con participación del COPASST, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos. Por último, se debe llevar un registro estadístico de los AT y las EL que se presente, estos registros deben ser analizados por unas conclusiones que deriven el mejoramiento continuo del SG-SST.

- *Mediciones por frecuencia, severidad, mortalidad de accidentes de trabajo:* Todos los accidentes de trabajo deben ser medidos como mínimo una vez al mes, para determinar la frecuencia, la severidad y la mortalidad según la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo genero. Es necesario que la Cooperativa realice un adecuado seguimiento a estas mediciones para constatar el comportamiento de estas tres determinaciones.

- *Mediciones por prevalencia e incidencia de enfermedad laboral:* Todas las enfermedades laborales deben ser medidos como mínimo una vez al año, para determinar la prevalencia y la incidencia según la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo genero. Es necesario que la Cooperativa realice un adecuado seguimiento a estas mediciones para constatar el comportamiento de estas dos determinaciones.

- *Medición del ausentismo por causa medica:* El ausentismo por incapacidad de origen laboral y común debe ser medido como mínimo una vez al mes según la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo genero.

- *Mediciones ambientales* Realizar mediciones ambientales en cada área de Coopcanapro para evaluar las concentraciones de diferentes contaminantes como son, las condiciones de luz, temperatura, humedades y los niveles de ruido. Estas mediciones deben contar con un soporte documentales y la remisión de los resultados se deben realizar al COPASST.

- *Procedimientos e instructivos internos de SST:* Es obligatorio que Coopcanapro contenga los procedimientos, instructivos y fichas técnicas de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionadas con la normatividad del SG-SST. Para la validación de cumplimiento es necesario el soporte de entrega a los funcionarios.
- *Mantenimiento las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas:* El área de sistemas de Coopcanapro quien es el encargado de realizar el mantenimiento de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, debe realizar los informes de las visitas de inspección y/o el reporte de las condiciones inseguras en los lugares de trabajo a su visita.
- *Entrega y capacitación de uso adecuado de los EPP:* A los funcionarios operativos (servicios generales y mensajería) se les debe suministrar los elementos de protección personal que se requieren para el desarrollo de sus labores, así mismo se deben reponer oportunamente al desgaste y/o las condiciones de estos, por consiguiente, es importante que los funcionarios reciban capacitación para el uso de EPP. De acuerdo a lo anterior y para validar el cumplimiento de este, es necesario contar con el soporte que evidencia la entrega de los EPP y el registro de asistencia a las capacitaciones brindadas.
- *Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias:* Aunque Coopcanapro cuenta con una brigada de emergencias, es necesario documentar la conformación de la brigada, realizar una socialización de las funciones y responsabilidades que tienen como brigadistas y realizar la entrega de dotación con su requerido registro de asistencia.

- *Indicadores del SG-SST:* Se debe actualizar y desarrollar los indicadores del Sistema de Gestión de SST y se deben tener disponibles los resultados para la evaluación del SG-SST, de acuerdo a la normatividad legal vigente.

- *Revisión por la alta dirección:* La revisión por la alta dirección se debe realizar como mínimo una vez año para indicar el cumplimiento del SG-SST, es importante contar con los soportes que evidencie la revisión anual por la alta dirección y la comunicación de los resultados obtenidos al COPASST y a los responsables del SG-SST.

- *Plan de mejoramiento:* El plan de mejoramiento se basa en las acciones preventivas y/o correctivas de mejora que sean necesarias en el SG-SST, con base a las recomendaciones por la alta dirección y/o las recomendaciones del COPASST y ARL, así mismo, con base a las investigaciones de AT y EL. Es importante contar con un soporte documental de las acciones de mejora que se implementen según lo que se ejecute en el SG-SST

8. Discusión de resultados

Durante el proceso de intervención al SG-SST y retomando las intervenciones teóricas de Soto Quintero, S. Y. (2021) y de Botina, J. A. & Andrés, G. A. (2019) se encontraron diversos hallazgos que fueron análisis durante el presente trabajo de grado. En la primera observación se evidenció que la entidad con contaba con un SG-SST adecuado, por lo tanto, presentaba fallas en su implementación y aunque había personal a cargo del sistema, no se había ejecutado capacitaciones por parte de la ARL, además la aplicación de la metodología de la resolución 0312 de 2019, tenía falencias en la aplicación de políticas y en la planeación estratégica, no contaba con recursos disponibles en la parte presupuestal, incluyendo que aunque estaba definido el sistema no se realizó un control y seguimiento respectivo. Lo anterior, se reflejó en las evaluaciones iniciales que realizado la ARL durante los años anteriores a esta investigación, donde se evidenció un alcance del 44.75% o inferior de cumplimiento y funcionalidad del SG-SST que se ha clasificado en un estado crítico.

Desde el anterior escenario, se enfatizó en el desarrollo de la intervención al sistema, como también para Valencia S & Enríquez B (2021) fue necesario procesos de observación, comenzando con diálogos con la alta dirección y los encargados de talento humano, realizando un proceso de sensibilización sobre la importancia y obligatoriedad del SG-SST. Una vez se genera los acercamientos, se realizó un plan de mejoramiento que cumpliera con los requerimientos de la resolución. En la primera fase de intervención, se generó una caracterización de la población, la

cual mostró el estado actual del personal y de los riesgos en SST a los cuales estaban expuestos. Por otra parte, se conoció el nivel de confianza y de reconocimiento de los empleados.

Seguidamente, y analizando lo expuesto por Huamaní et. al (2020) con respecto a la importancia de la gestión por procesos y con la aprobación por parte del Gerente y la líder de Talento Humano, se procede desde el proceso investigativo a conocer cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores, cuyo objetivo del plan de mejora se enfocó en el reconocimiento de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, desde la encuesta del perfil sociodemográfico, se analizaron aspectos relacionados con su género, edad, nivel educativo, experiencia laboral, pero además de aspectos relacionados con sus hábitos y comportamiento en su ambiente laboral.

En la segunda fase, se plantea la ejecución de la intervención, iniciando con un proceso de sensibilización como parte de la implementación del SG-SST, cuyo fin fue ambientar a los colaboradores de la empresa en la normatividad en SST y la aplicación de diversos puestos de trabajo, reconociendo los riesgos laborales que se pueden presentar. Se evidenció que los trabajadores desconocían de los procesos de SST, agregando que no les gustaba participar de las capacitaciones, charlas, espacios formativos, relegando su participación en las decisiones y acciones que hacen parte del sistema de gestión.

Para concluir este apartado, en la tercera parte fue importante realizar un análisis desde la encuesta sociodemográfica, con el fin de proyectar de manera profunda varios aspectos relevantes de los riesgos laborales a los cuales los trabajadores de la entidad están expuestos. Para ello, se

tabuló la información usando técnicas cuantitativas de datos, para seguido a eso presentar el análisis de dicha información. Por lo anterior, la vinculación de personal SG-SST es parte vital para el cumplimiento de los objetivos del plan de mejora, ya que este es parte esencial para el funcionamiento de este. Aunque los colaboradores se sientan obligados a participar de esos espacios, se realizó un trabajo cooperativo junto a los líderes de SST en la conformación de los comités COPASST y el Comité de convivencia laboral, además de la conformación de las brigadas de emergencia.

Igualmente, en los planes de mejora se identificaron hallazgos importantes para reconocer las falencias significativas de los requerimientos que la normatividad de SST solicitaba. Además de esta identificación, las empresas u organizaciones obtenían un avance de cumplimiento, tal como sucedió con Coopcanapro. La propuesta del plan de mejora para Coopcanapro se elaboró con el fin de suplir las necesidades del SG-SST y avanzar en el mejoramiento hasta alcanzar el cumplimiento total de todos los aspectos de SST, garantizando así el bienestar y la seguridad de los funcionarios.

9. Análisis Financiero

A continuación, se establece la relación de los costos utilizados para el desarrollo y la implementación del plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Cooperativa Especializada de Ahorro y Crédito Canapro – Coopcanapro.

Tabla 12

Presupuesto para el desarrollo e implementación del SG-SST para Coopcanapro

Descripción actividad	Días	Recursos				Sub Total
		Humanos	Técnicos	Financieros	Desplazamientos	
Elaboración del Plan anual y Cronogramas	2	\$ 120.000	\$ 40.000	\$ 70.000	\$ 35.000	\$ 265.000
Elaboración de programas	10	\$ 500.000	\$ 200.000	\$ 70.000	\$ 35.000	\$ 805.000
Elaboración de informes	7	\$ 420.000	\$ 140.000	\$ 70.000	\$ 35.000	\$ 665.000
Actualización y control de indicadores	5	\$ 240.000	\$ 160.000	\$ 70.000	\$ 35.000	\$ 505.000
Responsable de SST	1			\$ 2.000.000		\$ 2.000.000
Total	25					\$ 4.240.000

Fuente: Diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022)

A continuación, se mostrarán los beneficios con base a las sanciones que está expuesta la Cooperativa por el incumplimiento de la normatividad legal vigente relacionado a SST.

De acuerdo al Decreto 472 de 2015, artículo 5, se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores. Coopcanapro al encontrarse en una clasificación de tamaño mediano (51 a 200 trabajadores) se expone a:

- -Incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo: De 21 a 100 SMMLV
- Incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: De 51 hasta 100 SMMLV
- Incumplimiento que de origen a un accidente mortal: De 151 hasta 400 SMMLV

Tabla 13

Beneficios de aplicar el SG-SST en Coopcanapro.

Descripción actividad	Sub Total	Sanciones			Sub Total
		Incumplimiento de las normas en SST	Incumplimiento en el reporte AT-EL	Incumplimiento que de origen a un accidente FATALIDAD	
Elaboración del Plan anual y Cronogramas	\$ 265.000	\$ 25.520.000	\$ 60.320.000	\$ 176.320.000	\$ 262.160.000
Elaboración de programas	\$ 805.000				

Elaboración de informes	\$ 665.000				
Actualización y control de indicadores	\$ 505.000				
Responsable de SST	\$ 2.000.000				
Total	\$ 4.240.000	\$ 25.520.000	\$ 60.320.000	\$ 176.320.000	\$ 262.160.000

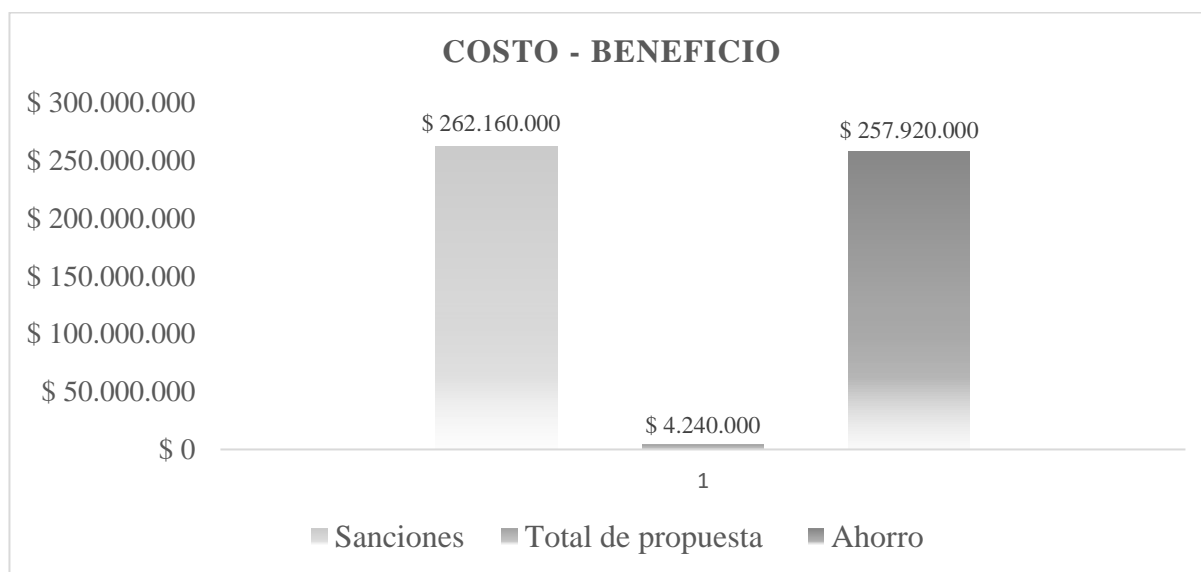
AHORRO \$ 257.920.000

Fuente Diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022)

Gráfico 12

Costo – beneficio de desarrollar e implementar el SG-SST a Coopcanapro



Fuente: diseño propio

Nota. Tania Aguilera (2022)

A fin de realizar un análisis del costo – beneficio que tiene la propuesta para el desarrollo e implementación del SG-SST, se puede determinar que la Cooperativa alcanzaría un ahorro de 257.920.000 evitando sanciones por medio del mantenimiento constante del SG-SST. Las sanciones que puede adquirir la Cooperativa por incumplimiento de la normatividad legal vigente alcanzan los 262.160.000., y donde el costo de la implementación del SG-SST equivaldría a 4.240.000.

10. Conclusiones y recomendaciones

10.1 Conclusiones

Dentro de la propuesta de intervención y retomando lo referenciado por se propuso Soto Quintero, S. Y. (2021) y Valencia S & Enríquez B (2021) se desarrolló un plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la cooperativa Coopcanapro, de acuerdo a las fases de implementación y cumplimiento de la resolución 0312 de 2019 y la aplicación de la normatividad vigente en SST, se debe asignar a una persona responsable que actualice, mantenga e implemente el sistema de gestión de manera periódica para que de esta manera se pueda cumplir con los propósitos de la normatividad vigente.

Con respecto a la caracterización de las condiciones de sociodemográficas de los funcionarios de la cooperativa, y analizando los postulados de Botina, J. A. & Andrés, G. A. (2019), todos los funcionarios realizaron el proceso consultivo, aunque desde la dirección del talento humano faltaron algunas indicaciones para el diligenciamiento de la misma, se realizó un proceso y seguimiento al diligenciamiento del instrumento de caracterización. Por lo anterior es recomendable realizar un seguimiento anual a este perfil sociodemográfico para que brinde información relevante sobre los colaboradores de la cooperativa y que anualmente se evalúe los cambios en la caracterización.

Agregando a lo anterior, como lo afirman Huamaní et. al (2020), con respecto al conocimiento del nivel de confianza y conocimientos que los funcionarios tienen sobre el sistema de Gestión

de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidenció que los funcionarios de la cooperativa desconocen muchos los temas importantes del sistema de gestión, como las políticas y objetivos que tiene la cooperativa con respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Los procedimientos que son importantes en las partes interesadas de la organización y las respectivas responsabilidades de todos los funcionarios con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, en el plan de mejora se estableció realizar una reinducción donde se explicaron conceptos de seguridad y salud, riesgos laborales y enfermedades profesionales, y la conformación de los comités exigidos por la norma.

Para finalizar, la implementación del plan de mejora ha permitido a Coopcanapro alcanzar un nivel aceptable de cumplimiento del SG-SST, aunque aún hay áreas que requieren un proceso de mejora. Es fundamental mantener un enfoque continuo en la actualización y cumplimiento del sistema de gestión, así como en el seguimiento de la caracterización de las condiciones laborales y el fortalecimiento del conocimiento de los funcionarios en materia de seguridad y salud en el trabajo.

10.2 Recomendaciones

De acuerdo con lo estipulado con Zapata, A. (2016) La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) requiere de acciones importantes para mejorar su eficacia en la Cooperativa. En primer lugar, se debe establecer un plan de inducción que incluya una inducción en SST para los nuevos funcionarios y una reinducción para los funcionarios antiguos, asegurando que todos estén debidamente informados y preparados para

realizar sus labores de manera segura. Es fundamental designar a una persona responsable de diseñar, implementar y mantener el SG-SST, garantizando así una mejora continua eficaz.

Además, la alta dirección debe realizar un seguimiento regular del plan de trabajo y presupuesto, al menos una vez al año, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora.

Por consiguiente, así como lo afirma González, M., & García, J. (2019), la capacitación constante de los trabajadores es esencial para fomentar una actitud activa y participativa en temas de seguridad y salud. Asimismo, se recomienda cambiar al proveedor de IPS para los exámenes médicos ocupacionales, ya que todos los resultados conllevan las mismas recomendaciones de salud, lo que indica un incumplimiento por parte del proveedor en la prestación de servicios. Es importante brindar apoyo y motivación a los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y a las brigadas, proporcionándoles formaciones y capacitaciones para que desempeñen adecuadamente sus funciones. Además, se debe mantener actualizada la matriz legal con la normatividad vigente en SST, considerando que el país evoluciona constantemente en materia de salud y seguridad.

Es importante motivar y apoyar a los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y a las brigadas, proporcionando formaciones y capacitaciones para que cumplan adecuadamente sus funciones. También es necesario mantener actualizada la matriz legal con la normatividad relacionada a SST, teniendo en cuenta que el país está en constante evolución en temas de salud general y seguridad en las organizaciones.

Como lo asegura Deming, W. E. (1986) es importante para asegurar que todos los funcionarios, contratistas y asociados adquieran la conciencia necesaria sobre la gestión de la

seguridad y salud en el trabajo, es necesario contar con el respaldo del área de calidad para mantener actualizados los procedimientos, instructivos y formatos. Por último, se sugiere colaborar con la ARL Equidad Seguros para recibir apoyo en el manejo adecuado del software y lograr que el SG-SST sea eficaz. En conclusión, la implementación adecuada del SG-SST es prioritaria para la Cooperativa, ya que garantiza la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

11. Referencias

Becerra González, Merilyn, y Deisy Leandra Valencia Estacio. «Diseño del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en una microempresa de metalmecánica de Cali», 27 de agosto de 2022. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1338>.

Botina, Guerrero, y Carlos Andrés. «Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en la ntc iso 45001:2018 para la Empresa Motor Paint s.a.s. Análisis y Aplicación al numeral 6.», 2 de diciembre de 2021. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/41086>.

Congreso de Colombia. (1979). Ley 9 por la cual se dictan medidas sanitarias. Bogotá: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de Colombia. (1993). Ley 100 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se establece otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de Colombia. (2015). Ley 1753 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Bogotá: Congreso de la República de Colombia.

Cybertesis - Milagros Katherine León Muñoz.pdf». Accedido 20 de abril de 2023.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/620886/Cybertesis%20-%20Milagros%20Katherine%20Le%c3%b3n%20Mu%c3%b1oz.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.

Decreto 472 de 2015 - Gestor Normativo - Función Pública». Accedido 30 de abril de 2023. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61117>.

Diagnóstico sobre el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, y generación de propuestas a implementar en el plan de mejora, con base en la resolución 0312 de 2019 en la UNAL sede de La Paz – Cesar.» Accedido 20 de abril de 2023.
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2942>.

García Valencia, Johana Marcela, Valentina Silva Vera, y Sebastián Rendón Rendón. «Propuesta de mejoramiento del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en una Institución Educativa, Medellín, 2021.», enero de 2021.
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2742>.

Huamaní, José Torres, Fernando Viterbo Sinche Crispín, Alberto Valenzuela Muñoz, y Gianmarco García Curo. «Gestión por Procesos en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú». *Llamkasun 1*, n.o 1 (7 de junio de 2020): 27-39.
<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i1.5>.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (2018). Norma Técnica Colombiana NTC ISO 45001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso. Bogotá: ICONTEC.

Investigación, R. S. «Accidentes de trabajo y enfermedades laborales.» RSI - Revista Sanitaria de Investigación (blog), 20 de marzo de 2022.

<https://revistasanitariadeinvestigacion.com/accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-laborales/>.

Lora Manjarres, M. I., García Granada, D. L., Ríos Yaruro, D., Lozano Ortiz, M. A., & Ardila Aponte, Y. D. (2021). 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.

Martínez Duarte, Leonel Sleyther, y Erick Andrés Guevara Davalos. «Diseño, implementación y evaluación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional para la empresa Taguesa Talleres Guevara S.A. basado en la norma ISO 45001:2018», 2021.
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20386>.

Ministerio de Salud de Colombia. (1986). Resolución 2013 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá: Ministerio de Salud de Colombia.

Ministerio de Salud de Colombia. (1989). Resolución 1016 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá: Ministerio de Salud de Colombia.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2012). Resolución 1562 por la cual se definen las disposiciones y se regula el Sistema General de Riesgos Laborales. Bogotá: Ministerio de Trabajo de Colombia.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2017). Resolución 1111 por la cual se establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá: Ministerio de Trabajo de Colombia.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2019). Resolución 0312 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Bogotá: Ministerio de Trabajo de Colombia.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia. (1979). Resolución 2400 por la cual se establece el Estatuto de Seguridad Industrial. Bogotá: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (1984). Decreto 614 por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Bogotá: Presidencia de la República de Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (1994). Decreto 1295 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Presidencia de la República de Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2014). Decreto 1443 por el cual se establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá: Presidencia de la República de Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá: Presidencia de la República de Colombia.

Propuesta de implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la sede Zipaquirá de la Fundación Renal de Colombia.» Accedido 20 de abril de 2023. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2985>.

Quintero León, Jhonn Freddy, y Luis Eduardo Blanco Suárez. «Planificar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Constructora Maticces P&B Ltda., de la Ciudad de Cúcuta, bajo las exigencias de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015.» Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2020. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11472>.

Quintero, Diana María Roa, Martín Alonso Pantoja Ospina, y Amparo Zapata Gómez. «Sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diagnóstico en el sector de la construcción de Manizales». *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad* 9, n.o 13 (4 de diciembre de 2018): 155-76.
<https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a6>.

Quintero, Soto, y Susy Yisseli. «Elaboración e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para Motosport Concesionaria S.A.S.», 27 de agosto de 2021. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/35705>.

SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA, s. f.

Sosa Bueno, Graciela C., y Mauro S. Zea Heras. «Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional dirigido a empresas de servicio de mantenimiento en planta industriales». *Dominio de las Ciencias* 3, n.o 4 (2017): 1062-88.

Sutori. «Historia de la Seguridad y Salud en el Trabajo», 30 de agosto de 2018.
<https://www.sutori.com/es/historia/historia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo--5jQvky9TjsEPX58sDxKb5hdm>.

Valencia Santamaria, Luz Dary, y María Mercedes Enríquez Bastidas. «Plan de Mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la Normatividad

expedida en el Decreto 1072 del 2015 y Resolución 0312 del 2019 en la Empresa Holística J. Eastmann S.A.S. para el segundo periodo del año 2021», 2022.

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2647>.

Vargas Villar, Cristina Isabel, Neidy Sirleny Angulo Murillo, y Sandra Giovanna Figueredo Medina. «Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 para la empresa Ingeniería del Pacífico DV S.A.S», 2022.

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2654>.

Vieda, Juan David Pinzón. «Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa pedro sánchez r. S.a.s. conforme al decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 de 2019.», n.o 0312 (s. f.).

Oficina Internacional del trabajo. (27 de 09 de 2022). <https://www.ilo.org>. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

12. Anexos

Anexo 1

Diagnóstico de los Estándares Mínimos del SG-SST de la Resolución 0312 de 2019

		EVALUACION INICIAL DEL SG-SST COOPCANAPRO							
CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	I ALCANZADO POR PARÁMETRO			I ALCANZADO		
				CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
PLANEAR	Recursar (10%)	Recursar financiero, técnico, humano y de otro índole requerido para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-		0		8		
			1.1.2 Disponibilidad en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST		0				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST		0				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5					
			1.1.5 Paga de pensión trabajadoras altas			0,5			
			1.1.6 Conformación COPASST		0				
			1.1.7 Capacitación COPASST	0,5					
			1.1.8 Conformación Comité de	0,5					
			1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	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	2					
		1.2.3 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2						
		PLANEAR	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	Objetivo del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1			
					2.2.1 Objetivo definir, clarar, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisar del SG-SST	1			

Nota. Este archivo completo se encuentra en Excel en un soporte anexo.

Anexo 2

Estructura documental del SG-SST

ESTRUCTURA DOCUMENTAL DEL SG-SST				
Ciclo	Lista de Chequeo Documentación del SG-SST	Cumple	No cumpl.	N/A
PLANEAR	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		😊	
	Responsabilidad en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST		😊	
	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	😊		
	Pago de pensión trabajadores alta riesgo			😊
	Conformación COPASST	😊	😊	
	Capacitación COPASST	😊		
	Conformación Comité de Convivencia	😊		
	Programa Capacitación, promoción y prevención	😊		
	Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y	😊		
	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	😊		
	Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	😊		
	Objetivo de finalizar, clarar, medible, cuantificable, con meta, documentado.	😊		
	Evaluación e identificación de prioridades	😊		
	Plan que identifica objetivo, meta, responsabilidad, recursos con cronograma y	😊		
	Archivar y retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	😊		
	Formación sobre el desempeño		😊	
	Matriz legal		😊	
	Mecanismo de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		😊	
	Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		😊	
	Evaluación y selección de proveedores		😊	
Evaluación del impacto de cambiar interno y externo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST				
Descripción, matriz de marcos y diagrama de flujo de salud	😊			

Nota. Este archivo completo se encuentra en Excel en un soporte anexo.

Anexo 3

Propuesta plan de mejora

COOPCANAPRO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN DE MEJORA CONFORME A LA EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST								
No.	OBJETIVO	META	NORMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO
1	Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Asignar a una persona responsable del SG-SST, profesional con parágrafo y que cuente con licencia vigente y curso de 50H	Humanos, financieros y técnicos	Alta dirección Talento Humano	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023
2	Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Asignar y documentar en cada perfil de cargo que tenga la Cooperativa las responsabilidades específicas con SST	financieros y técnicos	Alta dirección Talento Humano	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023
3	Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Definir y asignar los recursos humanos, financieros y tecnológicos que se requieren para la implementación, mantenimiento y continuidad del SG-SST.	Financieros	Alta dirección	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023
4	Conformación COPASST	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con las respectivas partes que conforma la elección, y conformación la del de este comité. El comité debe contar con un sector de revisión mensual.	Humanos y técnicos	Alta dirección Responsable del SG-SST	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023
5	Rendición sobre el desempeño	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Definir un procedimiento de monitoreo de rendición de cuentas y verificar que se cumplan los criterios al solicitar el reporte documental de la rendición de cuentas anual, al iniciar de la Cooperativa.	Humanos y financieros	Talento Humano Responsable del SG-SST	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023
6	Matriz legal	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Actualizar la matriz legal donde se contemplan la normatividad actualizada del Sistema General de Riesgos Laborales.	Humanos	Responsable del SG-S	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023
7	Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Verificar que se cumpla con los requisitos de acceso y sostenimiento dando a todas las personas que dan reporte condiciones de trabajo y de salud, así mismo contar con un procedimiento para recibir y responder a todas las	Humanos y técnicos	Talento Humano Responsable del SG-SST	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023
8	Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de los comprar y adquisición de productos y servicios.	Humanos, financieros y técnicos	Talento Humano Responsable del SG-SST	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023
9	Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Establecer las partes de SST que podrán tener en cuenta la empresa en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.	Humanos y técnicos	Alta dirección Talento Humano	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023
10	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Diciembre 20 de 2023	Resolución 0312 de 2019	Elaborar un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos. Informar al público interno y a los stakeholders	Humanos y técnicos	Talento Humano Responsable del SG-SST	Agosto 20 de 2023	Noviembre 30 de 2023

Nota. Este archivo completo se encuentra en Excel en un soporte anexo.