

PROPUESTA DE UN SISTEMA INTEGRADO DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL
VALLE DE SAMACÁ “COOTRANSVALLE”, SEGÚN LA RESOLUCIÓN 1111
DE 2017”

ERIKA FERNANDA TORRES

TURCA YULI YERALDIN

FONSECA MUNEVAR

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TUNJA MARZO 31 2018

PROPUESTA DE UN SISTEMA INTEGRADO DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL
VALLE DE SAMACÁ “COOTRANSVALLE”, SEGÚN LA RESOLUCIÓN 1111
DE 2017”

ERIKA FERNANDA TORRES

TURCA YULI YERALDIN

FONSECA MUNEVAR

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de
Empresas

Director

JORGE ERNESTO GONZÁLEZ HOFMANN

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUNJA MARZO 31 2018

Índice general

Introducción.....	xi
1. Identificación del problema	13
1.2. Planteamiento del problema	13
2. Objetivos.....	14
2.1 Objetivo general	14
2.2 Objetivos específicos	14
3. Justificación	15
4. Revisión de la Literatura.....	17
4.1 Antecedentes de la legislación.....	17
4.2 Referentes Teóricos	18
4.3 Marco Conceptual.....	22
4.4 Marco legal.	26
4.4.1 Reglamentación legal de colombiana sobre la seguridad y salud ocupacional.....	26
4.5 Marco Metodológico	34
4.5.1 Tipo de investigación	34
4.5.2 Alcance o delimitación de la investigación.....	34
4.5.3. <i>Delimitación Temática</i>	34
5. Capítulo 1. Diagnóstico Inicial Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.....	50
5.1. Descripción de la empresa	50
5.1.1. Acerca de Cootransvalle.	50
5.1.2. Reseña histórica de la empresa	50

5.1.3. Misión	51
5.1.4. Visión.....	52
5.1.5. Política de Calidad.	52
5.1.6. Objetivos de calidad.....	52
5.1.7. Organigrama Cooperativa Integral de Transportadores del valle de Samacá.....	53
5.1.8. Mapa de procesos.....	54
5.2. Diagnóstico integral de las condiciones de seguridad, salud en el trabajo y ambiente. ..	55
5.2.1. Análisis de la información.....	56
5.2.2. Análisis entrevista y encuestas de las áreas administrativas y de transporte de la cooperativa. 56	
5.3. Factores de Riesgos Observados en el Recurso Humano de la Cooperativa	76
5.4. Política de implementación de SST en la Cooperativa Cootransvalle	81
6. Capítulo 2. Manual de funciones de la Cooperativa Cootransvalle.....	83
7. Cronograma	84
8. Presupuesto	85
9. Conclusiones.....	86
Referencias	88
Apéndices	90

Índice de Figuras

Figura 1. Organigrama Cooperativa Integral de Transportadores del valle de Samacá	53
<i>Figura 2.</i> Mapa de procesos Cooperativa de Transportadores Cootransvalle	54
Figura 3. Pregunta 1 entrevista administrativos.....	56
Figura 4 pregunta 1 entrevista a trabajadores	57
Figura 5 pregunta 3 entrevista gerente, Pregunta 5 entrevista administrativos	58
Figura 6 pregunta 2 entrevista a trabajadores	59
Figura 7 pregunta 4 entrevista administrativos.....	60
Figura 8 pregunta 3 entrevista trabajadores	61
Figura 9 Pregunta 2 Entrevista gerente	62
Figura 10 Pregunta 10 y 6 entrevista administrativos y trabajadores.	63
Figura 11. Pregunta 7 entrevista a trabajadores	64
Figura 12 Pregunta 9 entrevista a administrativos.....	65
Figura 13. pregunta 12 de entrevista administrativos	66
Figura 14. Pregunta 13 entrevista a trabajadores	67
Figura 15 Pregunta 6 entrevista a administrativos	68
<i>Figura 16</i> Pregunta 3 y 9 entrevista de administrativos y trabajadores.....	69
Figura 17 pregunta 8 entrevista gerente.....	70

Figura 18. Pregunta 5 entrevista gerente.....	71
Figura 19 pregunta 6 entrevista gerente.....	72
Figura 20 pregunta 4 entrevista administrativos.....	73
Figura 21 pregunta 7 entrevista gerente.....	74
Figura 22 pregunta 9 entrevista gerente.....	75
Figura 23 Portada Manual Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) Cooperativa del Valle de Transportadores Cootransvalle 2018.....	83

Índice de Tablas

Tabla 1 Entrevista administrativos.38

Tabla 2. Encuesta a funcionarios administrativos41

Tabla 3Encuesta a conductores.....46

.Tabla 4 Población de personal que hace parte de la empresa55

Tabla 5. Clasificación de Riesgos Laborales.79

Tabla 6 Factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el Recurso Humano de Cootransvalle
.....80

Resumen

La normatividad vigente que el gobierno Colombiano ha establecido para la protección de la salud del trabajador en el país, define los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes, la implementación del SG-SST, se hace obligatorio en la reglamentación del resolución 1111 del 2017 por esta razón las empresas del territorio deben contar con el desarrollo del mismo para la protección de sus trabajadores y contratistas. Con el desarrollo del análisis de estudio de caso se pretende realizar un diagnóstico a la empresa Transportadores del Valle de Samacá sobre los posibles riesgos a que se encuentren expuestos los trabajadores y contratistas de la misma; con la estructuración del sistema de gestión de salud y seguridad se presume mejorar las condiciones de salud de los empleados a fin de garantizar espacios de trabajos sanos y seguros. La estructuración del proyecto inicia con la fase de diagnóstico y culmina con la estructuración de un manual del sistema de seguridad y salud en el trabajador para empleadores y contratantes de Transportadores del Valle de Samacá; donde se pretende identificar el grado de cumplimiento de los aspectos estipulados en el parámetro normativo, a partir de herramientas como cuestionarios, formatos de seguridad y salud ocupacional, que los fueron diligenciados por el recurso humano de la Cooperativa. De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial, se procede a estructurar algunos ítems que la normatividad colombiana exige, como lo es la formulación de la política SST, elaboración de una matriz de valoración de peligros y mitigación de riesgos; así como la conformación y participación en las brigadas generando cultura de seguridad preventiva que aporte al bienestar físico y mental de la organización.

Abstract

The current regulations that the Colombian government has established for the worker's health protection, defines the minimum standards of the occupational safety and health system for employers and contractors, the implementation of the "SG-SST" becomes mandatory in the regulation of the decree 1111 of 2017 for this reason the companies of this territory must have implemented and developed this decree for the protection of their workers and contractors. With the development of the case study analysis, the company Transportadores del Valle de Samacá is to be diagnosed about the possible risks to which the workers and contractors of the same are exposed; with the structuring of the health and safety management system it is presumed to improve the health conditions of the employees in order to guarantee healthy and safe work spaces. The structuring of the project begins with the diagnostic phase and culminates with the structuring of a manual for the worker's health and safety system for employers and contractors of Transportadores del Valle de Samacá; where it is intended to identify the degree of compliance with the aspects stipulated in the normative parameter, from tools such as questionnaires and checklists applied to workers. According to the results obtained from the initial diagnosis, we proceed to structure some items that Colombian regulations require, such as the formulation of the SST policy. Development of a risk assessment and risk mitigation matrix; as well as the conformation and participation in the brigades, generating a culture of preventive security that contributes to the organization's physical and mental well-being and goodwill.

Introducción

En las últimas tres décadas Colombia amplía sus parámetros en cuestiones de salud ocupacional, tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, de nuestro país, con la implementación del Decreto 052 de 2017 del Ministerio del Trabajo, el cual realiza una modificación al art. 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 donde se establece que todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales; deben realizar la transición del Programa de Salud Ocupacional e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Dentro de las responsabilidades que establece la ley se debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); por tanto, su estructura se hace necesaria en la empresa Transportadores del Valle de Samacá; para identificar el grado de cumplimiento de los aspectos estipulados en el parámetro normativo, a partir de metodologías sistemáticas que conlleven a la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos de cada uno de los centros de trabajo, procesos, actividades y tareas que permitan mitigarlos.

Transportadores del Valle de Samacá es una empresa de carácter familiar, que en los últimos años ha incrementado su desarrollo económico, generando un incremento en su planta laboral el cual presenta un espacio favorable para el análisis de la salud y seguridad en el trabajo para mejorar las normas y políticas de seguridad y

salud de la empresa, actualmente no se cuenta con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, evidenciando que los resultados de esta investigación contribuyan favorablemente a la prevención de riesgos ocupacionales, y mejoren la salud individual y colectiva en el equipo de trabajo.

1. Identificación del problema.

La cooperativa de transportadores del valle de Samacá, cuenta con una trayectoria de 40 años en la región y con un parque automotor de tracto camiones y camionetas aerobán en óptimas condiciones que cuentan con la última tecnología, garantizando un servicio de calidad de transporte para pasajeros, así como de carga pesada.

La empresa se encuentra en constante crecimiento, desarrollo y mejora; sin embargo, en la actualidad no cuenta con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual es obligatorio según la vigente normatividad colombiana, de esta manera, los trabajadores están expuestos a condiciones que pueden afectar su integridad física, emocional y/o psicológica.

Sumado a esto, la falta de información y desconocimiento de la normatividad establecida por las autoridades colombianas en cuanto a la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ha influido para que no se lleven a cabo adecuadamente programas de seguridad y salud que la ley exige en las empresas colombianas, debido a esto se hace necesario el análisis de acciones y procedimientos asociados a la prevención y mitigación de riesgos en materia de seguridad y salud para los trabajadores de la cooperativa.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cómo estructurar un sistema de seguridad y salud en el trabajo para la cooperativa Cootransvalle del municipio de Samacá, apoyado con la resolución 1111 del año 2017?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Desarrollar una propuesta que estructure el sistema de seguridad y salud en el trabajo, para la Cooperativa Cootransvalle del Municipio de Samacá basada en la resolución 1111 del año 2017.

2.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en la cooperativa Cootransvalle de Samacá.
- Identificar, analizar, evaluar los agentes y factores de riesgos derivados de las condiciones laborales presentes en la Cooperativa Cootransvalle, que puedan causar accidentes o alteraciones en la salud de los trabajadores.
- Diseñar un manual de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir la probabilidad de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y sus consecuencias.

3. Justificación

Según estadísticas mundiales, alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren anualmente por accidentes o enfermedades laborales según cifras de la Organización Internacional del Trabajo. El costo de esta adversidad es enorme y se calcula que la carga económica que asumen los países en el mundo a causa de la accidentalidad laboral puede estar alrededor del 4% del PIB global cada año. (Consejo Colombiano de Seguridad, s.f)

Convirtiendo los accidentes de trabajo, sus secuelas e incapacidades, en pérdidas para el bienestar de la familia, la sociedad y la productividad de la entidad, es por ello que se requiere una constante vigilancia de aquellas situaciones que afecta la salud y la seguridad de un trabajador.

El presente proyecto de investigación se realiza teniendo en cuenta la necesidad de la Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá en implementar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, debido a que las observaciones iniciales evidencian que los trabajadores desconocen por completo los conceptos y prácticas básicas de la seguridad en el trabajo.

Este sistema se desarrolla a partir de la identificación de riesgos y enfermedades laborales existentes a los cuales la dirección de la cooperativa no está prestando la atención que requieren; la implementación de prácticas que propendan por la seguridad y salud en el trabajo en los procesos de la cooperativa generarían una herramienta importante para el desarrollo organizacional, garantizando un adecuado

clima laboral, orden en el desarrollo de funciones, bienestar para empleados y directivos y competitividad para la empresa.

Por lo anterior y conscientes de la responsabilidad con sus trabajadores Cootransvalle busca estructurar el Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo y así implementar las acciones necesarias para prevenir y controlar los efectos en la salud de los sus trabajadores, derivadas de la exposición a los factores de riesgos ocupacionales presentes en las diversas áreas operativa y administrativa.

4. Revisión de la Literatura

4.1 Antecedentes de la legislación

La Seguridad y Salud en el Trabajo son definidas por la Organización Internacional Trabajo (2006) como “el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores.” El aspecto central de la Seguridad y Salud en el Trabajo es la aplicación de medidas de prevención y protección mediante la evaluación y gestión de los riesgos profesionales.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, es un proceso entre empleador -trabajador, en el uso de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se basa en la mejora continua de las condiciones y el medio ambiente laboral. Con el objetivo de anticipar, observar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El Decreto 1443 de 2014 determina que:

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (Ministerio del Trabajo. 2014, p.6).

Para tal efecto, el empleador debe comprometerse y responsabilizarse con la implementación de medidas de protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Así mismo debe implementarse una política de seguridad, donde establezca el vínculo con sus trabajadores, contratistas, y demás personas involucradas directa e indirectamente en el desarrollo de sus actividades, esto con el objetivo de diseñar, desarrollar, e implementar programas sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo, garantizando la calidad y seguridad dentro de la empresa.

4.2 Referentes Teóricos

Los inicios del término Seguridad Ocupacional surgen en la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores (1901), creada por Robert Owen y Daniel Legrand quienes formularon un preámbulo sobre esta temática que aún rige algunos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

La aparición de la seguridad y salud laboral como requisito para las empresas se debe en gran medida a la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. La OIT se encuentra constituida por representantes de los gobiernos, empresarios y trabajadores; estos establecen los requerimientos para el sector laboral teniendo en cuenta: condiciones de trabajo justas, formalidad laboral, legislación laboral y otros aspectos que varían en cada país. Para generalizar el término "Seguridad y Salud en el Trabajo" la OIT parte de que la relación salud-trabajo depende del ambiente laboral, el cual incorpora prácticas de higiene laboral, salud, prevención y otras características derivadas de las tareas ejecutadas.

Desde su creación, la OIT ha promulgado estrategias que fomenten condiciones de trabajo decentes, las cuales buscan que a través de las condiciones laborales se logre un progreso social y económico para la organización y sus trabajadores. Estas estrategias se formulan a partir de cuatro objetivos, entre los que se destaca la Protección Social, que busca promover la seguridad y bienestar de los trabajadores por medio de condiciones equitativas en

aspectos como la jornada laboral, salarios, acceso a salud, herramientas de trabajo y condiciones ambientales.

La OIT Y la OMC definieron la importancia del cuidado de los empleados en lo mental, físico, social que proteja la higiene laboral, medicina de trabajo y salud ocupacional; lo que se busca es que se encuentren en adecuadas condiciones a la hora de realizar responsabilidades y que la organización esté en consiente de implementar estas medidas.

En 1946 esta organización concluye que aun teniendo condiciones para trabajadores así mismo se ve que cada día existen muertes y enfermedades, por lo tanto, debe existir una estrategia para que no ocurran estos incidentes como tecnológicos, bilógicos, y psicosociales.

Desde su creación, la OIT ha promulgado estrategias que fomenten condiciones de trabajo decentes, las cuales buscan que a través de las condiciones laborales se logre un progreso social y económico para la organización y sus trabajadores. Estas estrategias se formulan a partir de cuatro objetivos, entre los que se destaca la Protección Social, que busca promover la seguridad y bienestar de los trabajadores por medio de condiciones equitativas en aspectos como la jornada laboral, salarios, acceso a salud, herramientas de trabajo y condiciones ambientales.

A partir de la conferencia de 2003 de la OIT se determinó que por parte del empleado debe existir precaución y saber actuar dentro de la organización con responsabilidad y eficacia al desarrollar labores, cumpliendo a cabalidad todos los programas de riesgos.

Con la entrada en vigor de la ley 100 de 1993 se establece la norma general de Riesgos Profesionales y, a través del Decreto - Ley 1295 de 1994, se establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y se abre la puerta a la

participación de entes privados en el sector, mediante el pago de prestaciones económicas y asistenciales a los empleados de las empresas afiliadas (Lizarazo, 2011). Años más tarde, entra en vigencia la Ley 1562 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1443 de 2014 donde se crea el Sistema de Gestión de SST en las empresas, con apoyo del Convenio de Cooperación Técnica y de la mano de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, con el objetivo de fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales a través de los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales tienen como propósito dar "continuidad a la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo" (Ministerio de Trabajo, 2013).

En Colombia, la Seguridad Laboral toma relevancia a partir de la ley 57 de 1915, la cual menciona las responsabilidades que en esa época tenía el patrón, entre las cuales se encontraba reconocer, validar e indemnizar las incapacidades derivadas de accidentes laborales. Posteriormente, se crea el Instituto de Seguros Sociales en 1946, el cual era el encargado de administrar la salud y pensiones, generando así un cambio en el sistema de aportes sociales colombiano.

Los aspectos legales que rigen los SG-SST son:

- En 1979 la Ley 9 crea el Código Sanitario Nacional, el cual en su título tercero determina las medidas necesarias para prevenir enfermedades derivadas de la exposición a agentes nocivos en espacios laborales.
- El decreto 614 de 1984 determina la forma de administrar la salud ocupacional.
- La resolución 1016 de 1989 regula los contenidos de los programas de salud ocupacional.
- La resolución 2013 de 1986 crea los comités de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.
- Resolución 1111 de 2017 el cual determina los aspectos generales y

requerimientos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos, Elaborado por El Ministerio de Trabajo y la Organización Iberoamericana De Seguridad muestra como resultado las necesidades de la nación en materia de SST; a partir de estos resultados se gesta el Plan de seguridad y salud en el trabajo 2013 - 2017.

4.3 Marco Conceptual.

La Seguridad y Salud en el Trabajo es una actividad de promoción, prevención y protección de la salud mental, física y social de los trabajadores generando un ambiente laboral adecuado en pro de acrecentar la productividad de la empresa. Ésta debe contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cumpliendo con la obligatoriedad de normas jurídicas propuestas por las autoridades competentes; en este sentido, los conceptos a tener en cuenta para la elaboración del proyecto son:

Trabajo. Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.” (OIT.CINTERFOR)

Trabajador. Todas las personas que ejercen una actividad remunerada.

Empresa. “Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.” (OIT.CINTERFOR)

Accidente de trabajo. Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión de trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo, aquel que se produzca durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores de su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte

lo suministre el empleador. (ICONTEC, 1997)

Enfermedad profesional. Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

(Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social. 1994)

Condiciones de trabajo y salud. Características materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización y las personas, y que contribuyen a determinar el proceso salud-enfermedad. (ICONTEC, 1997)

Higiene ocupacional o industrial. Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales. (ICONTEC, 1997)

Política de salud ocupacional. Lineamientos generales establecidos por la dirección de las empresas, que permiten orientar el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. (ICONTEC, 1997)

Programa de Salud Ocupacional. Diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (ICONTEC, 1997)

Promoción de la salud en el trabajo. Conjunto de actividades articuladas que los diferentes actores del proceso productivo y del sistema general de riesgos profesionales realizan para modificar las condiciones de trabajo y desarrollar el potencial mental del hombre. (ICONTEC, 1997)

Riesgo ocupacional. Probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo, que puede ser generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como daño en los materiales y equipos o alteraciones del ambiente. (ICONTEC, 1997)

Salud ocupacional. Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas. (ICONTEC, 1997)

Seguridad ocupacional o industrial. Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo o condiciones de trabajo que pueden producir accidentes de trabajo. (ICONTEC, 1997)

Sistema de vigilancia ocupacional. Metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos de la salud causados por la exposición a factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidos al ambiente laboral y a las personas (aspectos orgánicos y de estilos de vida y trabajo. (ICONTEC, 1997).

Caracterización de procesos. Descripción de un proceso con identificación plena de sus requisitos, clientes internos y externos, actividades y demás características que permiten el entendimiento del objetivo del proceso.

Contratista: Persona natural y/o jurídica que lleva a cabo la prestación y/o venta de un bien o servicio

Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). La Organización Internacional del Trabajo, estipula que la salud y la seguridad laborales deben fomentar y mantener el grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, independientemente de su ocupación; es preciso prevenir las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden generar en la salud; se les debe brindar protección en su lugar de empleo frente a los riesgos que puedan dar lugar a factores negativos para su salud; por tanto, la empresa debe procurar su ubicación y mantenimiento en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales, y velar por su adaptación a la actividad laboral. En otras palabras, la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, la persona en su totalidad. (Villacrés, s.f .pp.55).

Accidentalidad. Indicador correspondiente a la cantidad de accidentes que se presentan en una organización.

Acción correctiva. Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.

Acción preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial indeseable.

Aspecto ambiental. Elementos de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente.

Ausentismo. Indicador de ausencias de los miembros de la organización por cualquier causa y que evite la ejecución normal de sus labores de manera temporal.

ISO 45001:2015. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo-Requisitos para su Orientación y Uso. Tiene como objetivo “Permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajos seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como mejorando de manera proactiva su desempeño de la SST” (ICONTEC, 2015. pp.1)

4.4 Marco legal.

4.4.1 Reglamentación legal de colombiana sobre la seguridad y salud ocupacional

Constitución Política de Colombia. En la constitución política de Colombia se menciona la salud ocupacional cuando se habla de proteger al trabajo, donde se menciona que en toda actividad laboral el Estado debe proteger la salud de los trabajadores, como el derecho a la vida en los sitios y puestos de trabajo.

Los artículos de la constitución política de Colombia que resaltan y velan por la salud y la seguridad ocupacional son: Artículos 1, 25, 48 y 53.

Resolución 1111 del 2017. Establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente de su tamaño o tipo

de riesgo, los cuales se pueden contemplar así:

- Organizaciones de economía solidaria.
- Sector cooperativo.
- Agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores a ARL.
- Empresas de servicios temporales.

El Ministerio exige que las empresas implementen y evalúen el Sistema de Gestión al 31 de diciembre del 2020, la resolución establece unas fases para la implementación de este.

Fase de evaluación inicial (junio – agosto de 2017). La finalidad de la autoevaluación es saber si la empresa está clasificada en un nivel de riesgo crítico, moderado aceptable o aceptable. A partir de esta la empresa obtiene un puntaje y sobre éste se comienza a plantear un plan de mejoramiento, siendo el primer paso para comenzar la implementación del sistema. Las medidas de intervención y control de los factores del riesgo ocupacional forman parte del plan anual del trabajo; por ello, las empresas deben tener dos planes: el de mejoramiento y el anual de trabajo.

Plan de mejoramiento (septiembre – diciembre de 2017). Es el resultado de la autoevaluación y se puede ejecutar en tres o seis meses. Para aquellas empresas calificadas como críticas (menos del 60 %), deben hacerlo en tres meses, y las que estén calificadas como moderadamente aceptable (puntaje superior al 60 % e inferior al 86 % en la autoevaluación) deben hacerlo en seis meses, mientras que las empresas que superen el 86 % se considerarán aceptables y no requieren

estrictamente de un plan de mejoramiento, pero sí deben tener un plan de trabajo anual.

Ejecución del SG-SST (enero – diciembre de 2018).

Seguimiento y plan de mejora (enero a marzo de 2019). Se realiza un seguimiento a la implementación del SG-SST, verificando el cumplimiento de los procedimientos, el funcionamiento del sistema, seguimiento de las no conformidades al sistema, cumplimiento del plan de auditorías y del plan de capacitación, evaluación de la política y alimentación de los indicadores, entre otros. Al culminar el seguimiento se realiza una nueva autoevaluación SG-SST, “si la empresa está por debajo de 60 puntos debe volver a emitir un plan de mejoramiento con fecha límite de tres meses, si está con más de 60 puntos, pero inferior a 86 debe hacer un plan de mejoramiento con fecha límite de seis meses”. Sánchez (2017).

Inspección, vigilancia y control (abril de 2019 en adelante). El Ministerio de Trabajo ejercerá su función de inspección, vigilancia y control del SG-SST a partir del primero de enero del 2020, los planes de mejoramiento y las autoevaluaciones deben ser registradas en las ARL a partir del 2020, para que esta analice la información y oriente a la empresa con una visita para obtener el reconocimiento oficial del SG- SST. (Consejo Colombiano de Seguridad 2017 p.1)

Sanciones. El no cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017 contempla las multas establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994 que se pueden presentar por el incumplimiento de los programas de promoción de la salud

y prevención de accidentes y enfermedades, que acarrearán multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hasta de 1000 salarios mínimos mensuales legales vigentes cuando no se reporten accidentes o se incumplan las normas de seguridad y salud en el trabajo que generen accidentes o enfermedades mortales. (Ministerio del trabajo. *Resolución 1111*, 2017. pp 9)

Decreto 1072. Este Decreto regula íntegramente las materias contempladas en él. Por consiguiente, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 153 de 1887, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción, exclusivamente, de los siguientes asuntos: los decretos relativos a la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo.

Este decreto no modificó las normas preexistentes, solo las unificó para ser el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual aborda temas como:

- Relaciones laborales individuales
- Relaciones laborales colectivas
- Inspección, vigilancia y control
- Riesgos laborales (en el capítulo 2.2.4.6 incluye todo el contenido del Decreto 1443 de 2014)
- Juntas de calificación de invalidez

- Normas referentes al empleo
- Subsidio familiar
- Asociatividad social y solidaria

Finalmente quedan establecidos los requisitos para la implementen un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o SG-SST, en las organizaciones. (Ministerio del Trabajo. *Decreto 1072, 2015.pp 325*)

Decreto ley 1295. Por medio de este decreto el Ministerio de Protección Social, determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, con las modificaciones de la Ley 777 de 2002, se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Este sistema se aplica a las empresas de sectores públicos, oficiales, semioficiales. En esta medida, el Ministerio de Protección Social tienen la función de establecer los regímenes específicos de vigilancia, el desarrollo de actividades de prevención y control de prestación de servicio de Salud a los afiliados del sistema en las condiciones determinadas por la Ley.

Resolución 2013 de junio de 1986. “Expedida por el Ministerio de Protección Social para reglamentar la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1986.pp 1)

Resolución 1016 de 1989. Obliga a los empleadores a contar con un Programa de Salud Ocupacional, específico y particular de conformidad con sus riesgos potenciales

y reales, teniendo en cuenta el número de trabajadores. Esto, los obliga a destinar los recursos humanos financieros, para el desarrollo y cumplimiento del programa de salud ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.

Resolución 779 de 2006. "La cual establece los servicios sanitarios conectados a un sistema de disposición de residuos y debe tener un flujo secuencial del proceso en la fábrica" (Isotools, 2016)

Ley 100 de 1993. Esta crea el sistema de seguridad social integral y dicta otras disposiciones en materia de Salud así:

- Riesgos profesionales: Este sistema es el encargado de prevenir y atender a los trabajadores de enfermedades y accidentes que puedan ocurrir como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- Los servicios son suministrados por las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) del sector privado y el Instituto de Seguros Sociales.
- Al sistema deben afiliarse todos los trabajadores vinculados a una entidad mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.
- También deben afiliarse los jubilados vinculados a la fuerza laboral, los estudiantes en práctica y, de manera voluntaria, los trabajadores independientes.
- El sistema ofrece asistencia médica, servicios de hospitalización rehabilitación, medicamentos y servicios auxiliares cuando se sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
- Cuando se sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional

también se tiene derecho a prestaciones económicas entre ellas: subsidio, indemnización, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y auxilio funerario, según el caso.

Sentencia C - 651 de 2015. "Fue declarado acorde al ordenamiento jurídico el artículo 8° del Decreto 2090 de 2003, mediante el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades." (Sura, Legislación, 2017)

Decreto 2090 de 2003. "Mediante el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades". (Sura, Normatividad, 2017)

Resolución 4927 de 2016. "Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)." (Isotools, 2016)

Ley 1562/2012 de Colombia. "Define un Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes a los que se enfrentan en su ámbito laboral". (Isotools, 2016)

OSHAS 18001. "Define los requisitos a cumplir el SG-SST para lograr que la organización que lo implante pueda tener un efectivo control de riesgos en materia de seguridad ocupacional, logrando mediante su aplicación una mejora notoria en su desempeño". (Isotools, 2016)

Decreto 1072 de 2015. "Establece una serie de directrices de cumplimiento obligatorio para llevar a cabo la implementación del SG-SST" (Isotools, 2016)

Ley 454 de 1998 regula la economía solidaria. Se denominase economía solidaria al sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía. En el artículo 5º, numeral 4º, precisa que entre los fines de la economía solidaria se encuentra: “Participar en el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social

El objeto de la presente Ley es el determinar el marco conceptual que regula la economía solidaria, transformar el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas en el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, crear la Superintendencia de la Economía Solidaria, crear el Fondo de Garantías para las Cooperativas Financieras y de Ahorro y Crédito, dictar normas sobre la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa y expedir otras disposiciones en correspondencia con lo previsto en los artículos 58, 333 y concordantes de la Constitución Política de Colombia. ”. (Congreso de Colombia. 1998 pp 1)

4.5 Marco Metodológico

4.5.1 Tipo de investigación. Teniendo en cuenta los objetivos del presente trabajo y planteamiento del problema, el tipo de estudio realizado para el diseño del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Cooperativa de

Transportadores del Valle de Samacá fue de tipo descriptivo el cual permite analizar como es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, recolectando información a través de la observación , entrevistas, cuestionarios, y otras herramientas diseñadas en base a los objetivos de la investigación.

4.6 Alcance o delimitación de la investigación

4.6.1 Delimitación Temática. En la actualidad la Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá (Cootransvalle) no cuenta con un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, por esta razón se pretende realizar la estructuración del sistema obteniendo información de fuentes primarias y secundarias, ya que estas permiten un acercamiento a la información para el desarrollo y culminación del proyecto.

Como fuente primaria de información se realizan entrevistas donde se expresan experiencias personales que contribuyen al desarrollo del diagnóstico y determinación de posibles riesgos de salud y seguridad de la estructuración de los riesgos que pueden afectar a los trabajadores.

Las fuentes secundarias se remiten a fundamentos teóricos de libros, páginas de internet, normas establecidas en el país para el cumplimiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo.

Delimitación Temporal. Para la estructuración del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo en la Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá (Cootransvalle) del municipio de Samacá, se tiene en cuenta referentes de información desde la fecha de apertura de sus labores en la región, la cual comprende una trayectoria de más de

cuarenta años en el sector del transporte.

Delimitación espacial. Samacá es un municipio colombiano ubicado en la provincia del Centro en el departamento de Boyacá. Está situado a unos 30 km de la ciudad de Tunja. En cuanto a su población, es el octavo municipio más poblado del departamento. Limita al norte con Sáchica y Sora, al sur con Guachetá y Ventaquemada, al oriente con Tunja, Cucaita y al occidente con Ráquira.

El valle de Samacá, también conocido con el nombre indígena de Laguna de “Camsicá” o “Valle de La Laguna”, fue asiento de un gran lago y en su margen derecha había tres pueblos indígenas llamados Patagüí, Foaca y Samacá.

Diseño metodológico

Técnicas y Procedimientos para la Recolección de la Información. Para la recolección de la información se realiza entrevistas al recurso humano de la Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá (Cootransvalle) para identificar los problemas que en materia de salud y seguridad presenta la empresa, de esta forma se establece un plan de acción para dar comienzo a la estructuración del Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo.

El formato de encuesta contiene preguntas de inspección donde se registran los factores de riesgo que se pueden presentar en las instalaciones de la empresa, realizándose una observación sistemática que permitió a los investigadores obtener un registro de los factores de riesgo encontrados al momento de realizar la inspección.

Técnicas. Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de información fueron los siguientes:

- **Observación.** Esta permite estudiar o analizar grupos y comunidades sociales para captar aspectos relevantes y seleccionar los datos más significativos.
- **Observación participante.** Esta observación se realizó con los trabajadores quienes se han vinculado para reconocer riesgos y formular soluciones para la prevención de accidentes, reconociendo el impacto de estos en su vida laboral y personal.
- **Entrevista.** Es un medio indirecto de observación con el fin de reconocer problemáticas laborales en la comunidad.
- **Encuesta.** Para el diagnóstico de las condiciones laborales dentro de la cooperativa se elaboraron 3 formatos de encuesta diseñados de la siguiente forma; el primero aplicado al gerente contiene un total de nueve preguntas, el segundo aplicado al personal administrativo con un total de 13 y por último el formato de encuesta a los trabajadores el cual contiene 13 preguntas.

Procedimiento de toma de datos. Durante el desarrollo del proceso de diagnóstico, se aplican encuestas y entrevistas para recolectar información acerca de la empresa y cada una de las dependencias de la cooperativa, lo cual permite que el investigador clasifique y analice los datos obtenidos para establecer los factores de riesgo a los que se hallan expuestos los trabajadores.

Tabla 1 Entrevista administrativos.

ENTREVISTA AREA ADMINISTRATIVO GERENTE COOPERATIVA COOTRANSVALLE Nombre: _____ Cargo: _____ Sexo: _____ La siguiente entrevista tiene como objeto obtener información sobre el sistema de seguridad y salud de la empresa y los riesgos a los cuales está expuesto el trabajador en misión. Conteste con sinceridad las siguientes preguntas. 1. ¿Tipo de empresa a la que pertenece? Publica _____ Privada _____ 2. ¿Cuáles de los siguientes factores de riesgo ocupacional existen actualmente en la cooperativa? Herramientas manuales. _____ Iluminación insuficiente _____ Posiciones que pueden producir cansancio _____ Movimientos repetitivos _____ Oficios con la misma postura durante el día. _____
--

Puestos de trabajo con espacios inadecuados. _____

3. ¿Los trabajadores de la Cooperativa se encuentran afiliados a ARP?.

SI _____

NO _____

Porque:

4. ¿La Cooperativa cuenta en la actualidad con programas de seguridad industrial y salud ocupacional?

SI _____

NO _____

Porque:

5. ¿Cuál fue la causa más frecuente de ausentismo en este centro de trabajo en los últimos 30 días?

Accidente de trabajo. _____

Enfermedad profesional _____

Enfermedad o accidente común. _____

6. De las anteriores causas de ausentismo, ¿cuál fue la que más días perdidos generó en el último mes?

Accidente de trabajo. _____

Enfermedad profesional _____

Enfermedad o accidente común _____

7. ¿Cómo administrativo como puede usted, ayudar a mejorar el desempeño de sus colaboradores desde el punto de vista de seguridad y salud del trabajo?

Capacitaciones _____

Talleres _____

Foros _____

Audiovisuales _____

Otro (Por favor especifique)

8. En su empresa cuenta con su supervisor de seguridad y salud en el trabajo?

SI _____ NO _____

CUAL? _____

9. Conoce usted cual es el decreto que otorga a las empresas que tiene SST?

SI _____ NO _____

CUAL? _____

Tabla 2. Encuesta a funcionarios administrativos

ENCUESTA FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES COOTRANSVALLE Nombre: _____ Cargo: _____ Edad: _____ Sexo: _____ El objetivo de la siguiente encuesta es recolectar información sobre el sistema de seguridad y salud de la cooperativa de transportadores y los riesgos a los cuales está expuesta el trabajador en misión. Por favor conteste con sinceridad las siguientes preguntas. 1. ¿Hace cuánto trabaja en esta Cooperativa? 1 - 12 meses _____ 1 – 3 años _____ 4 – 6 años _____ Más de 6 años _____ 2. ¿Sabe o conoce usted de programas de seguridad y salud ocupacional que se realicen en la Cooperativa?.
--

SI _____ NO _____

3. En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

SI _____ NO _____

4. Durante su permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado (a), por alguna de las siguientes causas:

Accidente de trabajo _____

Enfermedad general _____

Enfermedad hospitalaria _____

Enfermedad ambulatoria _____

Nunca ha sido incapacitado _____

5. Usted se encuentra afiliado a una ARP (administradora de riesgos profesionales).

Sura _____ Positiva _____ Liberty ____

6. La cooperativa cuenta señalización y rutas de evacuación?

SI _____ NO _____

7. ¿Conoce usted los diferentes programas de seguridad y salud implementados en la Cooperativa?

SI _____ NO _____

8. Si su respuesta es afirmativa indique a cuales conoce:

9. ¿Durante el desarrollo de su actividad laboral usa algún de estos elementos de protección indique cuál?

Guantes _____

Tapabocas _____

Tapa oídos _____

Arnés _____

Botas _____

Gafas _____

Uniforme y/o bata _____

Casco _____

10. ¿Practica pausas activas en su lugar de trabajo?

SI _____ NO _____

11. ¿Indique cuál de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral?

	1 VEZ AL DIA	2 VECES AL DIA	3 VECES AL DIA	A VECES	NUNCA
Movimiento de cuello					
Movimiento brazos y muñecas					
Movimiento espalda					
Movimiento miembros inferiores					
Movimiento de cintura					

12. Indique cuales son las condiciones ambientales en su puesto de trabajo:

	Sí	No
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	_____	_____
¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?	_____	_____
¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?	_____	_____
¿El nivel de ruido es soportable?	_____	_____
¿La ventilación es suficiente para su puesto de trabajo?	_____	_____

13. La ergonomía en su puesto de trabajo es:	Sí	No
¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	_____	_____
¿Cree usted que su silla es adecuada?	_____	_____
¿Tiene algún filtro de protección su pantalla de ordenador?	_____	_____
¿Su pantalla está a la altura adecuada para usted?	_____	_____
¿Cree usted que la ubicación de su sitio de trabajo es el adecuado?	_____	_____

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3 Encuesta a conductores

ENCUESTA A TRABAJADORES DEL ÁREA DE TRANSPORTE		
COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES COOTRANSVALLE		
Nombre: _____		
Cargo: _____	Edad: _____	Sexo: _____

El objetivo de la siguiente encuesta es recolectar información sobre el sistema de seguridad y salud de la cooperativa de transportadores y los riesgos a los cuales está expuesta el trabajador en misión. Por favor conteste con sinceridad las siguientes preguntas.		
1. ¿Hace cuánto trabaja en esta Cooperativa?		
1 - 12 meses _____		
1 – 3 años _____		
4 – 6 años _____		
Más de 6 años _____		
2. ¿Se encuentra usted afiliado a una ARP?		
SI _____ NO _____		

3. ¿Conoce usted alguno de los programas de seguridad y salud que tenga implementado la Cooperativa?

SI _____ NO _____

¿Cuál?

4. Indique cuales son las condiciones ambientales en su puesto de trabajo:

	Sí	No
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	_____	_____
¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?	_____	_____
¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?	_____	_____
¿El nivel de ruido es soportable?	_____	_____
¿La ventilación es suficiente para su puesto de trabajo?	_____	_____

5. La ergonomía en su puesto de trabajo es :

	Sí	No
¿Cree usted que su silla es adecuada?	_____	_____
¿Tiene algún filtro de protección en el parabrisas ?	_____	_____

6. ¿Practica pausas activas en su lugar de trabajo?

SI _____ NO _____

7. ¿Indique cuál de las siguientes pausas activas realiza durante su jornada laboral?

	1 VEZ AL DIA	2 VECES AL DIA	3 VECES AL DIA	A VECES	NUNCA
Movimiento de Cuello					
Movimiento brazos y Muñecas					
Movimiento Espalda					
Movimiento miembros inferiores					
Movimiento de Cintura					

8. ¿Durante el desarrollo de su actividad laboral usa algún de estos elementos de protección indique cuál?

Guantes _____ Tapabocas_ Tapa oídos _____ Arnés _____ Botas _____

3. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

SI _____ NO _____

9. Durante su permanencia en la empresa, alguna vez ha sido incapacitado (a), por alguna de las siguientes causas:

Accidente de trabajo _____

Enfermedad general _____

Enfermedad hospitalaria _____

Enfermedad ambulatoria _____

Nunca ha sido incapacitado _____

10. ¿La empresa realiza capacitaciones sobre normas de seguridad?

SI _____ NO _____

11. ¿Sufre de alguna enfermedad labora?

SI _____ NO _____

¿Cual?

12. Para ser parte activa de la Cooperativa, la empresa les exige algún tipo de Examen de Ingreso como lo establece la ley?

SI _____ NO _____

5. Capítulo 1. Diagnóstico Inicial Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

5.1.Descripción de la empresa.

5.1.1. Acerca de Cootransvalle. La Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá es una empresa importante para el desarrollo del departamento y el país. Cuenta con tracto camiones y busetas para transporte de pasajeros en óptimas condiciones y con la última tecnología garantizando un servicio de calidad. Su visión empresarial, basada en principios de honestidad y trabajo en equipo, busca fomentar, inspirar y concientizar a la juventud de la excelente oportunidad que representa Samacá como ‘puerto’ estratégico del interior del país; rico en recursos que esperan ser explotados responsablemente. 40 años de existencia permiten a COOTRANSVALLE posicionarse como una Cooperativa pionera en el servicio de transporte terrestre automotor de carga a nivel nacional. Durante los últimos 10 años inicia su proyecto de expansión y hoy cuenta con oficinas en Barranquilla, Cartagena, Buenaventura, Tuta y, por supuesto, Samacá. El objetivo de estas agencias es prestar servicio integral a sus asociados.

5.1.2. Reseña histórica de la empresa. Cootransvalle Samacá es una empresa Cooperativa dedicada al servicio de transporte terrestre de carga y pasajeros, fundada en el año de 1967. Fue la primera empresa cooperativa creada en el municipio y una de las pioneras en Boyacá bajo la visión del Alcalde Polidoro Saavedra y el emprendimiento de un grupo de jóvenes los cuales se unieron bajo una misma idea de constituir la cooperativa de transportes del valle de Samacá Ltda.; poco a poco la empresa se fue consolidando dando a conocer su amplio portafolio de servicios y caracterizándose por su amplio nivel de cumplimiento, seguridad e innovación en sus sistemas.

Cootransvalle Samacá O.C es líder en el mercado de transporte de carga pesada por carretera a nivel municipal, departamental y nacional ofreciendo a los colombianos una alternativa de comunicación entre el centro del país y las zonas portuarias contribuyendo con el desarrollo de la región. Cootransvalle actualmente presta sus servicios a nivel nacional con una flota subcontratada para el funcionamiento de sus operaciones cuenta con agencias de despacho a nivel nacional en las ciudades de: Samacá, Duitama, Bogotá, Ubaté, Cúcuta, Barranquilla y Cartagena.

Durante 50 años Cootransvalle ha venido creciendo y consolidando el trabajo y esfuerzo de los transportadores que con pujanza y sentido de pertenencia lucharon incansablemente para mantener una empresa que ha sido ejemplo de unión y superación hasta convertirse a día de hoy en un orgullo del pueblo samaquense.

5.1.3. Misión. Cootransvalle es una empresa moderna dedicada al transporte de carga terrestre a nivel nacional que con sentido social contribuye al desarrollo de la región brindando soluciones y servicios logísticos competitivos, oportunos y de calidad.

Con su estilo de trabajo y atención personalizada, genera el factor de diferenciación en la gestión del servicio de transporte de carga, garantizando un traslado seguro, expedito, oportuno y eficiente de las mercancías a su lugar de destino.

5.1.4. Visión. Ser la empresa líder en el sector del transporte a nivel nacional aportando soluciones logísticas óptimas y oportunas para nuestros clientes.

5.1.5. Política de Calidad. COOTRANSVALLE O.C. Presta los servicios públicos de transporte terrestre automotor de carga con la siguiente política de calidad:

- Cumplir con los requisitos normativos del servicio de transporte establecidos en el Decreto 173 de 2001 y el Código de Comercio, Título IV Capítulo I
- Facilitar a los clientes la comunicación con la Cooperativa usando medios de comunicación modernos y eficaces
- Mejorar el flujo de información utilizando las tecnologías disponibles
- Verificar el cumplimiento de los procedimientos, contratos, solicitudes y reglamentos establecidos por el Gobierno, los Clientes y la Cooperativa
- Cootransvalle O.C. se compromete a cumplir con los requisitos y mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad

5.1.6. Objetivos de calidad

- Aumentar el número de toneladas de carga movidas
- Facilitar el contacto de los clientes con la Cooperativa • Disminuir los tiempos de respuesta, aumentar el cumplimiento de las solicitudes del cliente
- Solucionar todos los no conformes de los clientes en un plazo de seis meses

5.1.7. Organigrama Cooperativa Integral de Transportadores del valle de Samacá.

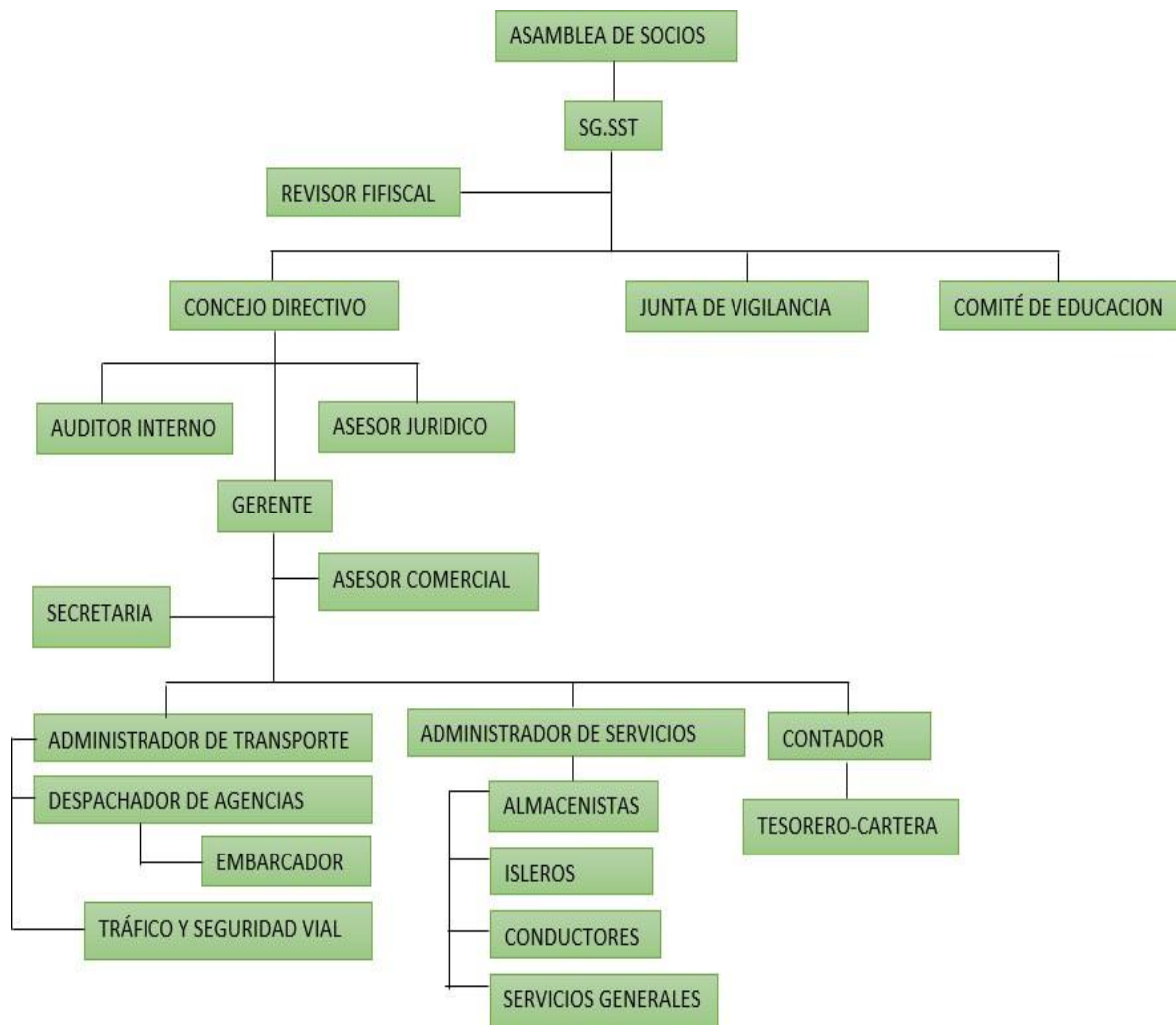


Figura 1. Organigrama Cooperativa Integral de Transportadores del valle de Samacá. Fuente Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá

5.1.8. Mapa de procesos. En Cootransvalle la seguridad vial se encuentra operativamente articulada desde los procesos misionales con el Sistema de Gestión en los procesos de soporte, como se puede observar a continuación:

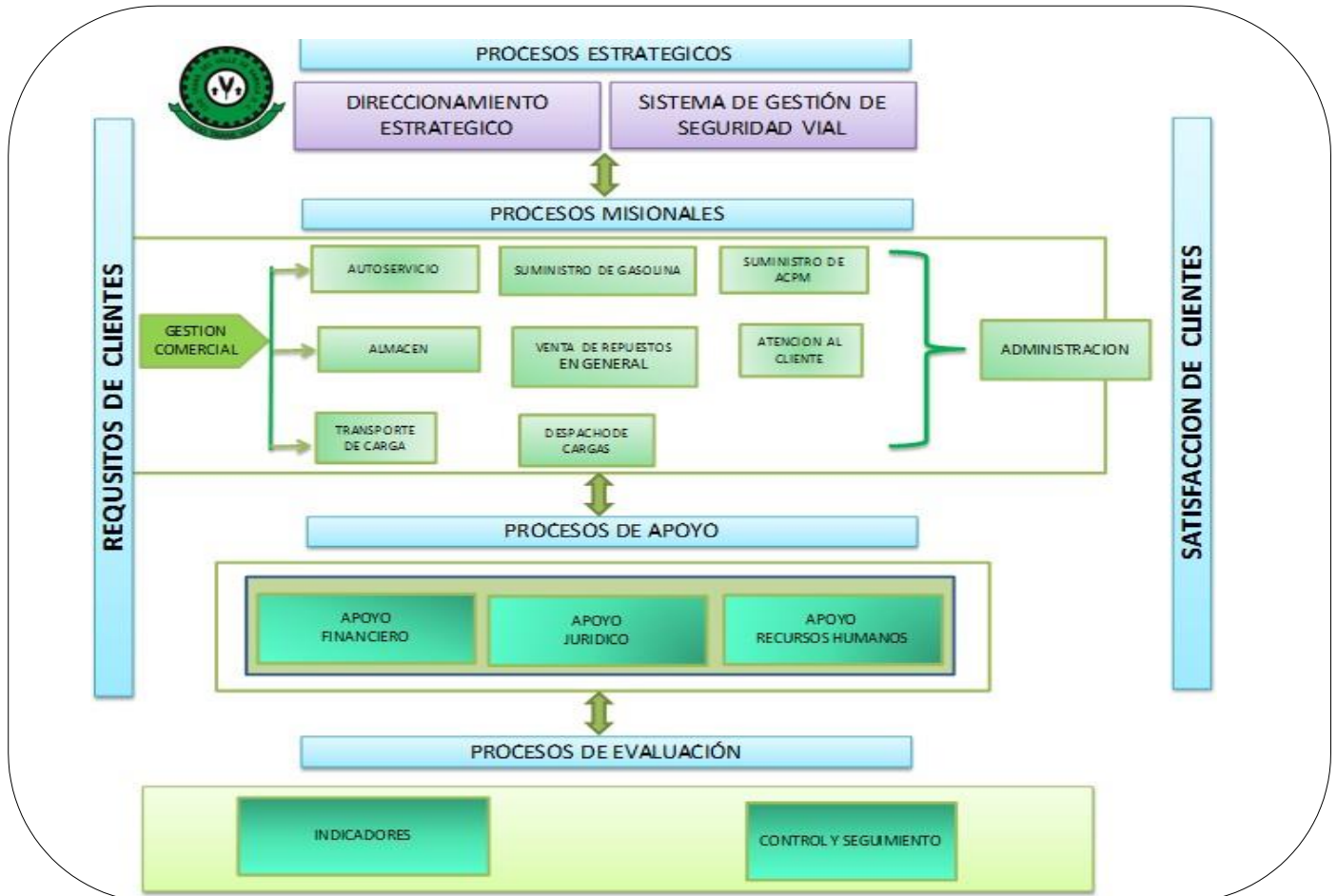


Figura 2. Mapa de procesos Cooperativa de Transportadores Cootransvalle, 2018. Fuente: Cooperativa de Transportadores Cootransvalle.

5.2. Diagnóstico integral de las condiciones de seguridad, salud en el trabajo y ambiente.

Basándose en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se efectuó el diagnóstico a la Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá, esta, es una empresa dedicada al transporte intermunicipal ubicada en el municipio de Samacá, el diagnóstico se realizó con el fin de observar, indagar y conocer la realidad que lleva la empresa actualmente con relación a la seguridad y salud en el trabajo, y a partir de esto, se aborda el diseño para desarrollar e implementar un sistema de gestión en seguridad.

- **Tamaño y Segmento al que pertenece la empresa:** El tamaño de la empresa está clasificado por pequeña empresa por la prestación del servicio y cantidad de colaboradores.
- **Servicios que presta la empresa:** Servicio de transporte por carretera a generadores de carga con vehículos automotores como tracto camión, en plancha, y vehículos sencillos.

Tabla 4 *Población de personal que hace parte de la empresa.*

Contratación	Total de Empleados
Empleados directos	26
Asociados	127
Conductores de Pasajeros	3

Fuente: Cooperativa de Transportadores Cootransvalle. Copyright 2018.

5.2.1. Análisis de la información

En el proceso de diagnóstico se articulan dos instrumentos una encuesta y una

entrevista informal, cada una de estas se aplicó para el área administrativa y de carga respectivamente, para obtener información que evidencie los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la cooperativa y el nivel de conocimiento que tienen sobre el Sistema de Seguridad y Salud de la empresa.

5.2.2. Análisis entrevista y encuestas de las áreas administrativas y de transporte de la cooperativa.

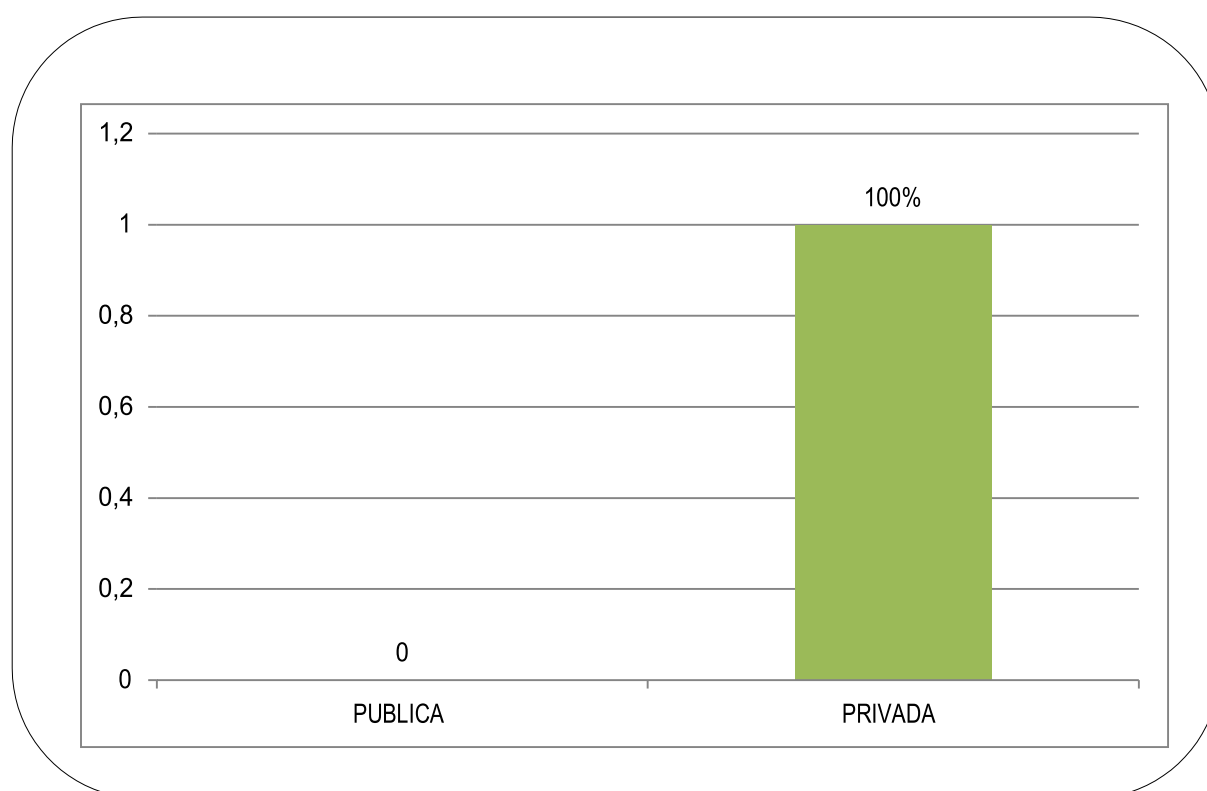


Figura 3. Pregunta 1 entrevista administrativos. Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es su tipo de empresa? Cootransvalle es una cooperativa privada creada hace 40 años, desde sus inicios ha incrementado la cantidad de asociados, así como su recurso humano en las áreas administrativa y de transporte de pasajeros y carga.

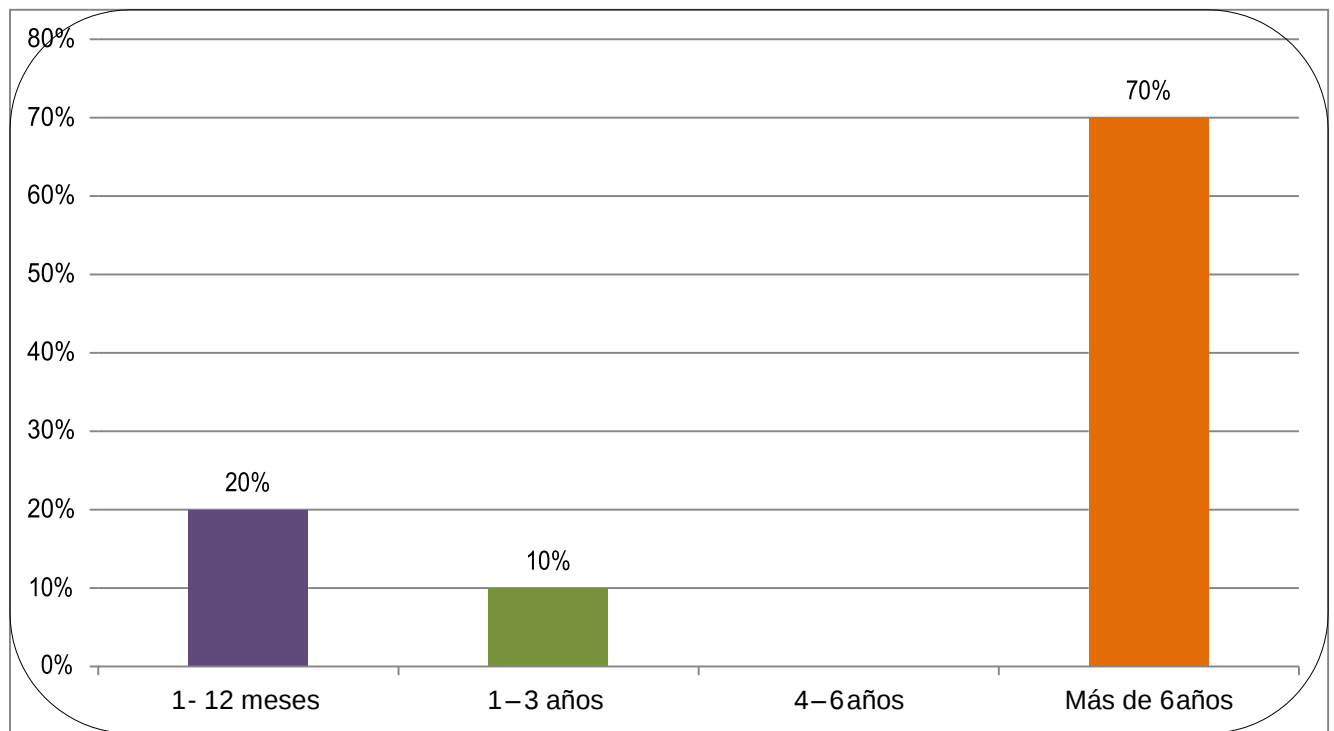


Figura 4 pregunta 1 entrevista a trabajadores Fuente: Elaboración propia

Antigüedad del trabajador en la Cooperativa. El 70% del recurso humano de la cooperativa lleva vinculado a esta más de 6 años, el 20% un año en esta empresa y 10% está vinculado hace 3 años.

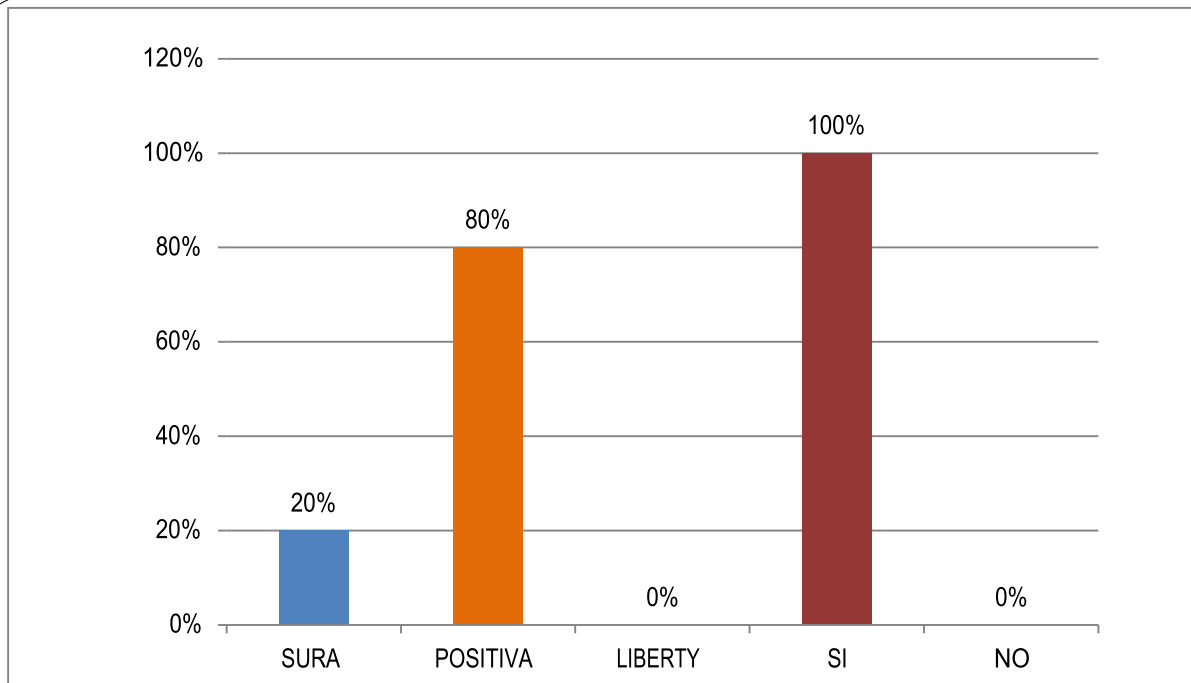


Figura 5 pregunta 3 entrevista gerente, Pregunta 5 entrevista administrativos Fuente: Elaboración propia

ARL a la que se encuentran afiliados los administrativos y asociados de la cooperativa.

El 100% del recurso humano de la cooperativa se encuentra afiliado a una ARL el 80% de los funcionarios administrativos se encuentran en la base de datos de Positiva y el 20% de los mismos prefieren Sura.

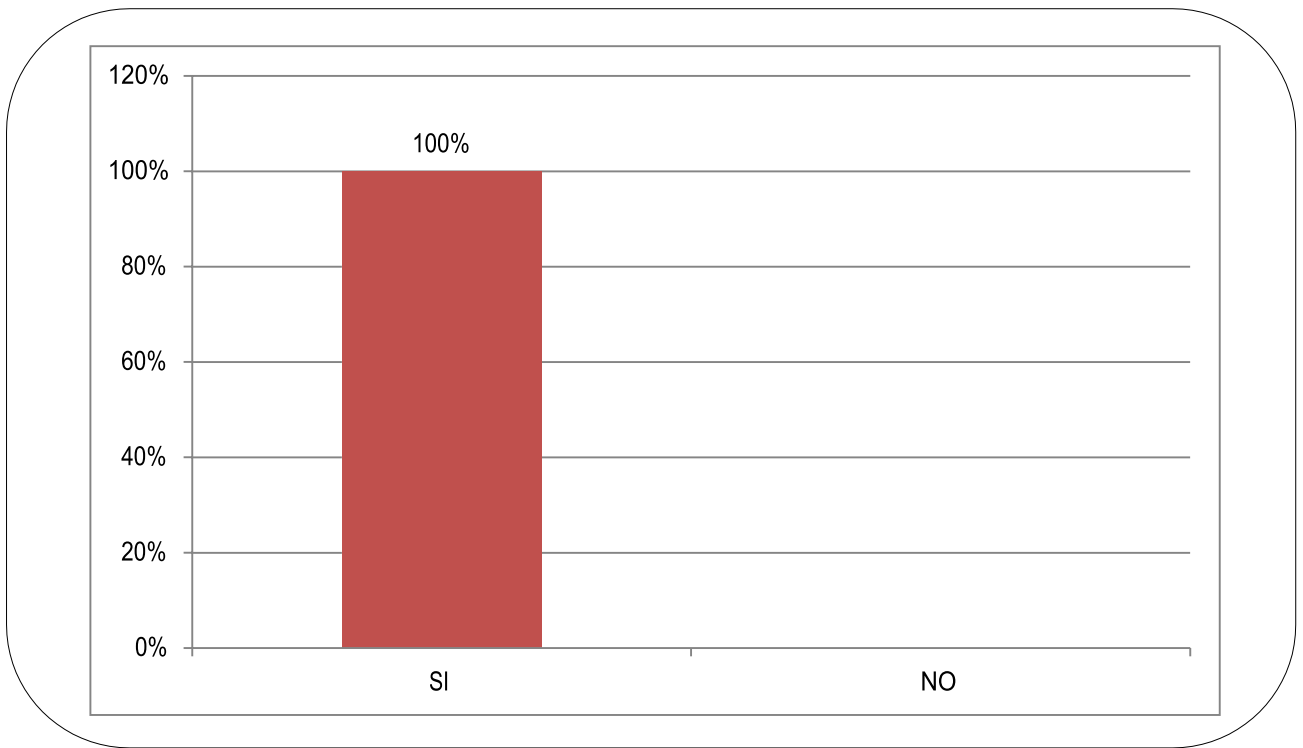


Figura 6 pregunta 2 entrevista a trabajadores Fuente: Elaboración propia

Afiliaciones ARL. El 100% del recurso humano de la cooperativa se encuentra afiliado a una ARL (Administradora de Riesgos Laborales) exigidos por Ley 1562 de 2012 para los trabajadores de empresa y cooperativa en Colombia.

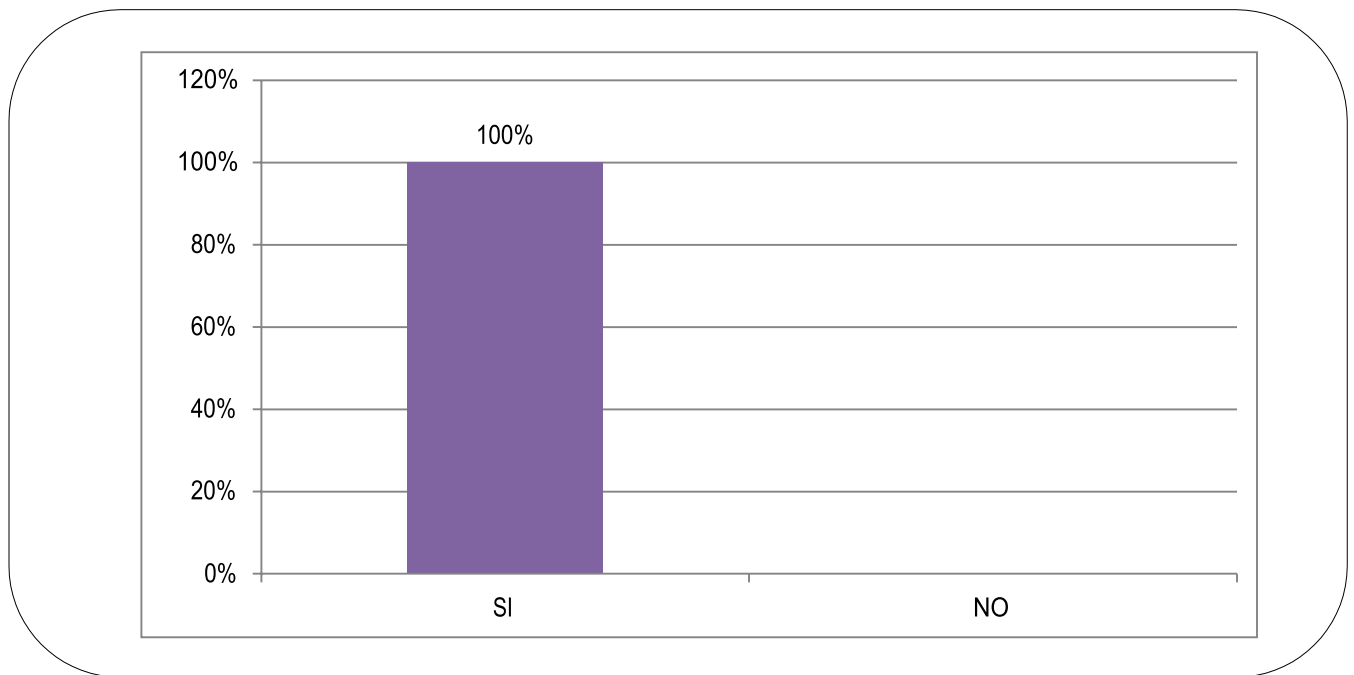


Figura 7 pregunta 4 entrevista administrativos Fuente: Elaboración propia

¿La cooperativa cuenta en la actualidad con programas de seguridad industrial y salud ocupacional? Los administrativos refieren a programas de salud ocupacional y seguridad industrial algunas capacitaciones que se han dado como pausas activas y otras charlas de seguridad vial, pero no tienen claro y definidos los programas establecidos en la empresa. como el gerente refiere el nombre del EXL PROCESO II el cual abarca la seguridad vial y administrativa de la cooperativa y programas de epidemiologia y planes de emergencia.

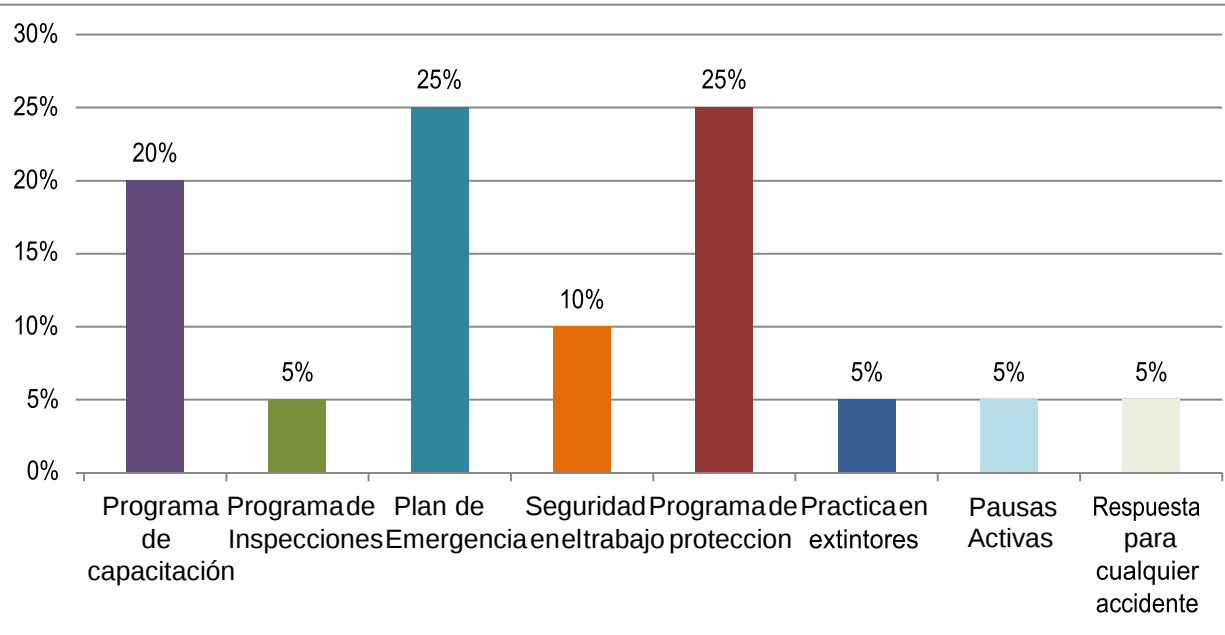


Figura 8 pregunta 3 entrevista trabajadores Fuente: Elaboración propia

Programas de salud y seguridad industrial que conocen los trabajadores de la Cooperativa. Como se explica en la gráfica anterior el Programa de Salud y Seguridad Industrial que maneja la empresa es EXL PROCESO II, pero los trabajadores refieren los subprogramas como programas de Salud Ocupacional.

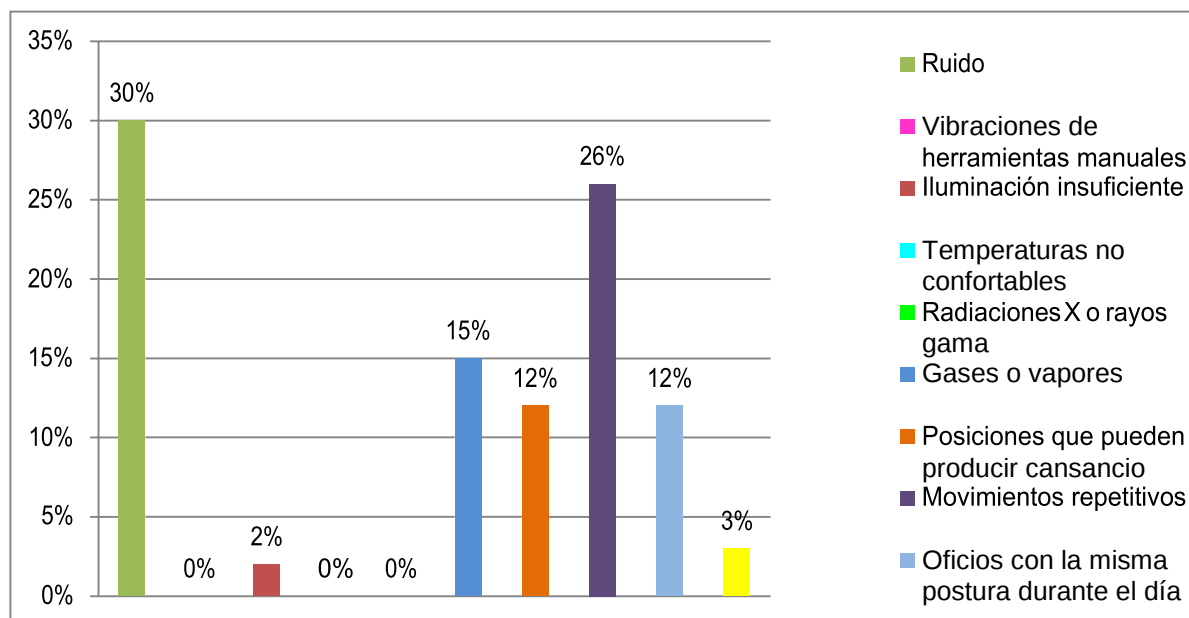


Figura 9 Pregunta 2 Entrevista gerente Fuente: Elaboración propia

Factores de riesgos ocupacionales que existen actualmente en la cooperativa. El 30% de los administrativos aluden estar en constante riesgo de estar expuestos a ruidos fuertes, el 26% por las funciones de sus cargos se exponen a movimientos repetitivos durante el día, el 15% se encuentran expuestos gases y vapores, el 12% de los funcionarios se exponen a posiciones que pueden producir cansancio y oficios con la misma postura durante el día, el restante 3% y 2% manifiestan tener puestos de trabajo inadecuados y con baja iluminación para desarrollar sus tareas.

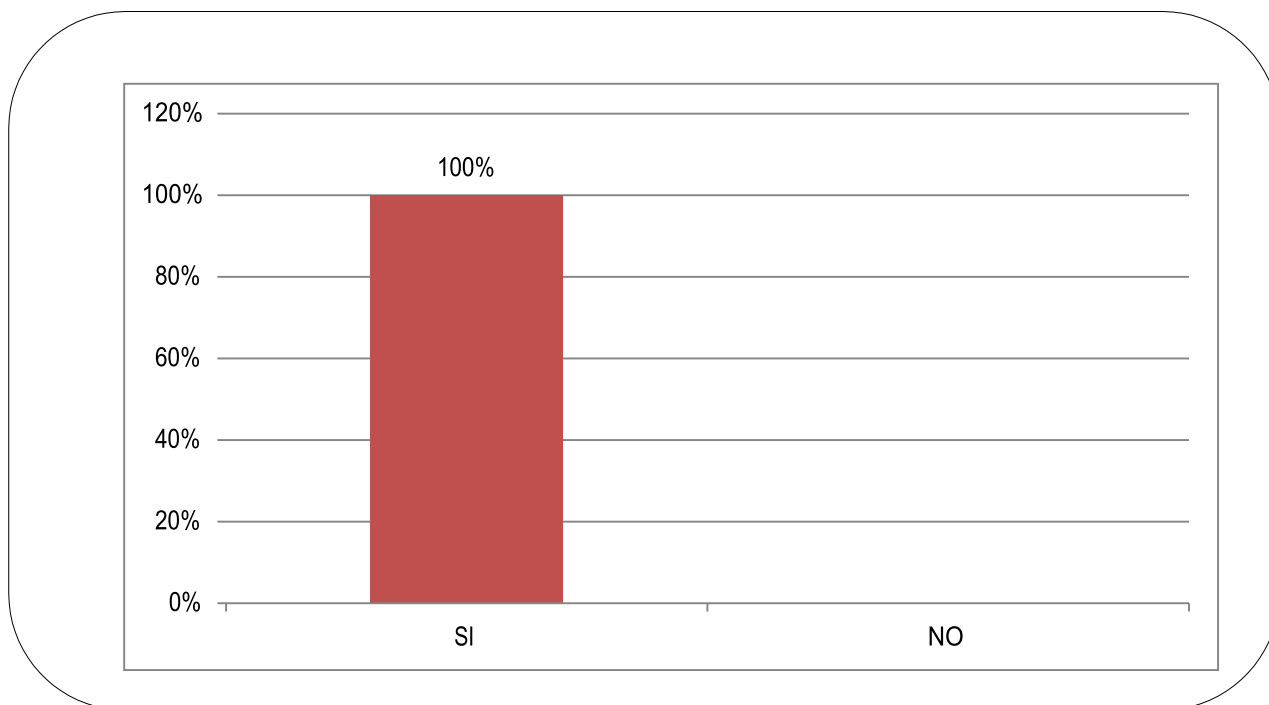


Figura 10 Pregunta 10 y 6 entrevista administrativos y trabajadores.
Fuente: Elaboración propia

Práctica pausas activas. Todos los trabajadores afiliados a la cooperativa practican pausas activas durante el desarrollo de sus tareas.

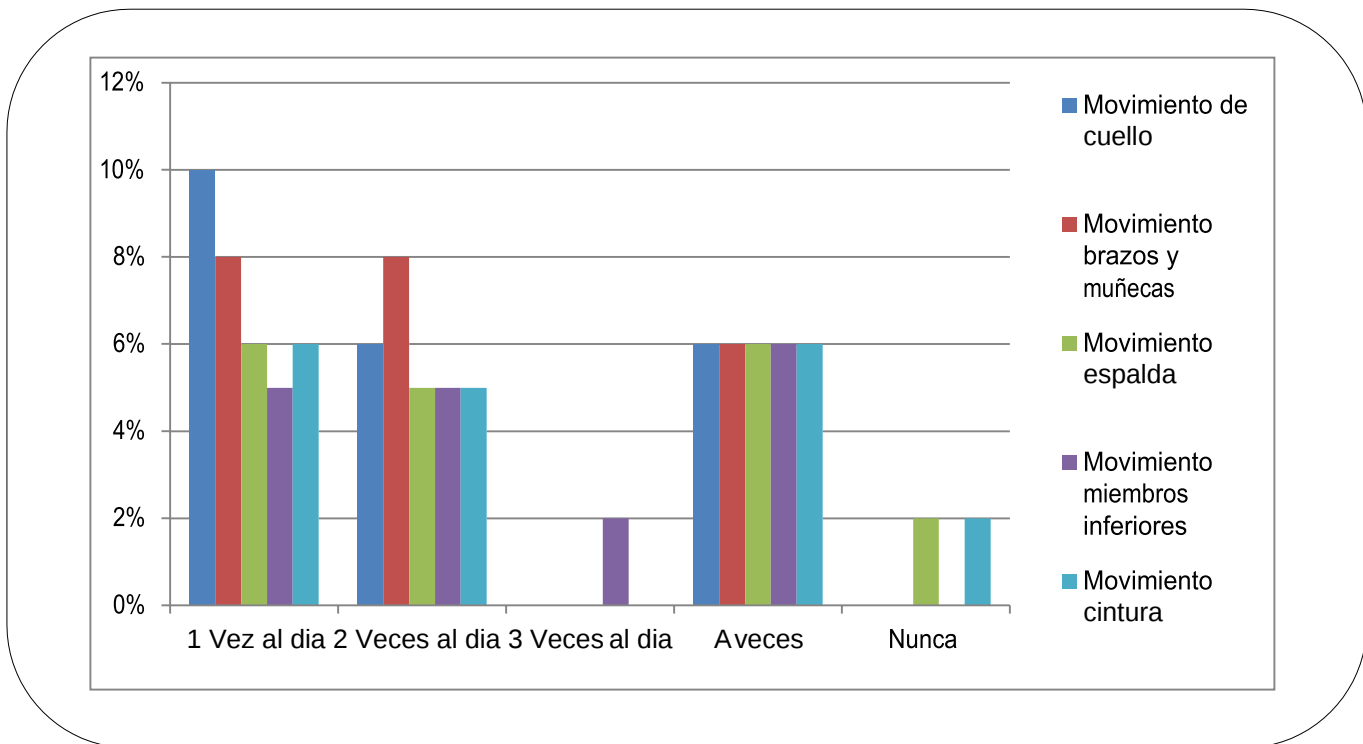


Figura 11. Pregunta 7 entrevista a trabajadores Fuente: Elaboración propia

Pausas activas que practica durante la jornada laboral. La pausa más activa que practican los trabajadores de la cooperativa es el movimiento del cuello que la realizan una vez al día, el movimiento de brazos lo realizan 2 veces al día durante la jornada laboral, y las que casi nunca realizan son los movimientos de cintura y espalda.

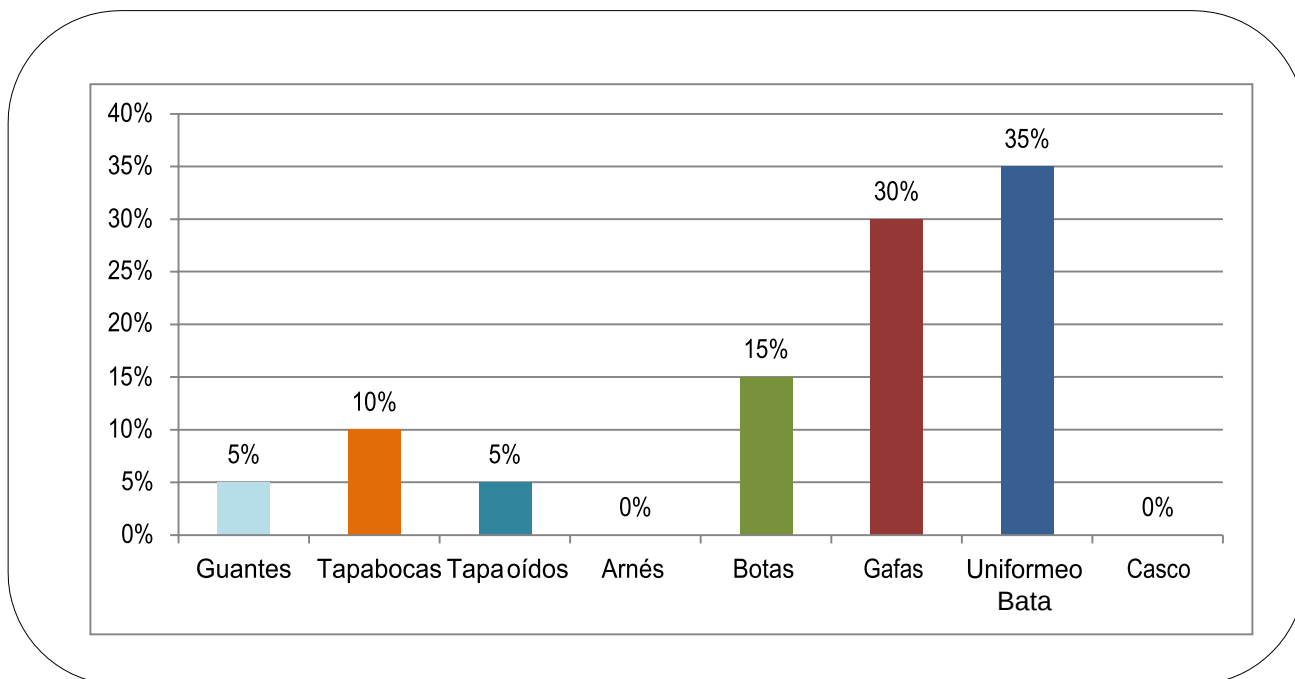


Figura 12 Pregunta 9 entrevista a administrativos. Fuente: Elaboración propia.

Todo el personal adscrito a la Cooperativa refiere usar alguno de los elementos protectores mencionados, el 35% de los trabajadores usa bata o uniforme el 30% usa gafas protectoras, el 15% botas, el 10% tapabocas para desarrollar sus tareas el 5% restante guantes y tapa oídos. El desarrollo de la mayoría de las funciones de los cargos no exige elementos de protección sin embargo en algunos casos como los administrativos usan gafas de protección para tareas informáticas.

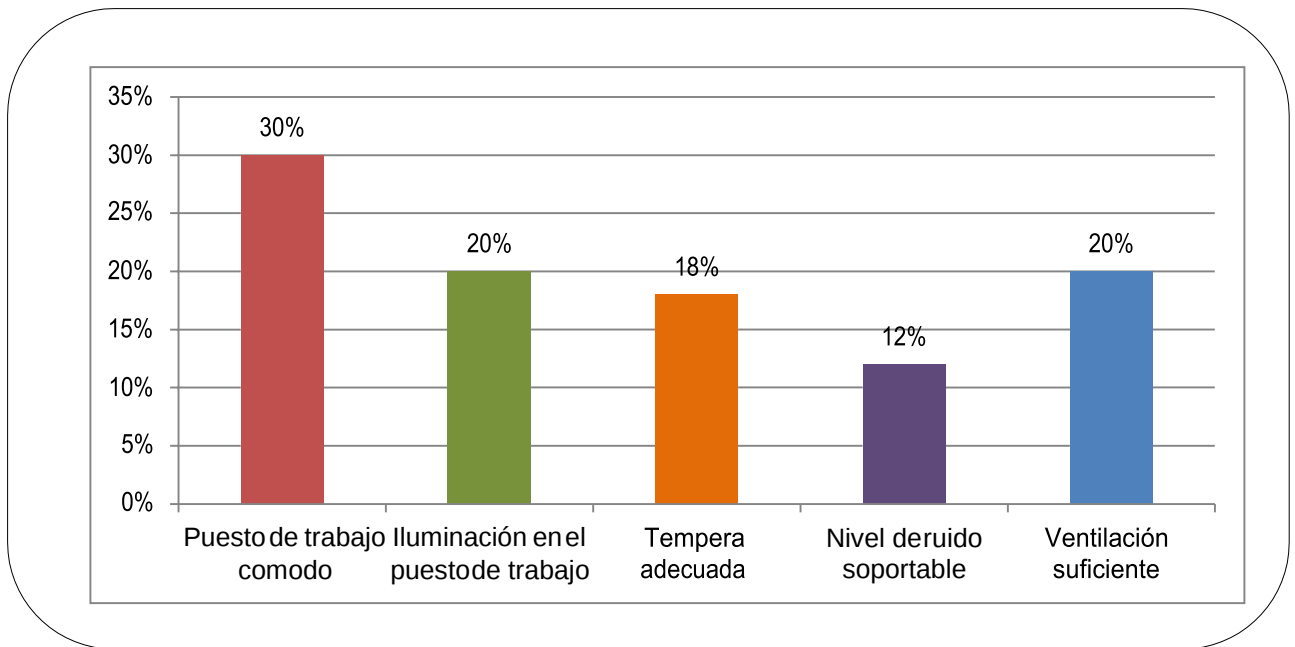


Figura 13. pregunta 12 de entrevista administrativos Fuente: Elaboración propia.

Condiciones ambientales en su puesto de trabajo. La cooperativa cuenta con puestos de trabajo adecuados ergonómicamente para el desarrollo del trabajo administrativo, los conductores han adaptado las sillas para obtener la mayor comodidad y postura adecuada para desarrollar su labor, la iluminación en el área administrativa es adecuada para el desarrollo de labores diarias, la temperatura, el ruido y la ventilación refieren ser adecuadas para el desarrollo de las labores en el área administrativa en el área de transporte estas dependen del medio y del clima del día las cuales no pueden ser controladas.

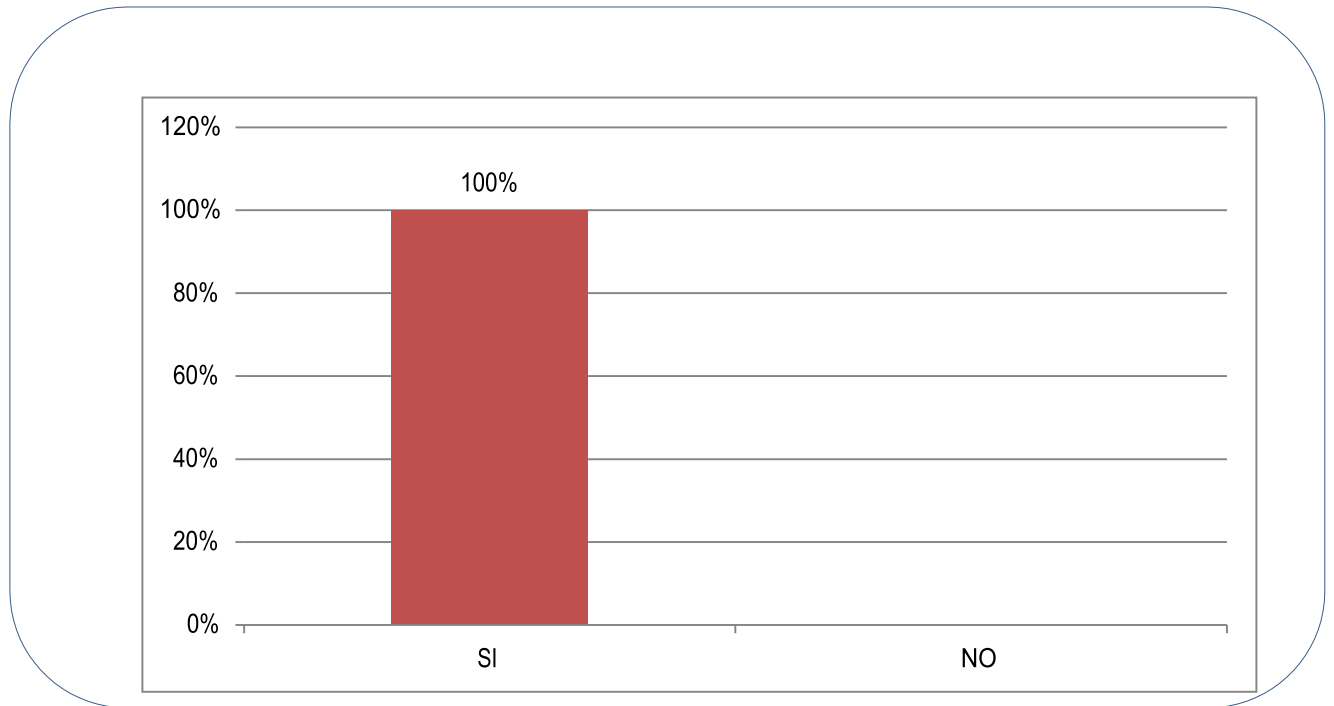


Figura 14. Pregunta 13 entrevista a trabajadores Fuente: Elaboración propia

Realización de exámenes de ingreso para afiliarse a la cooperativa. La cooperativa exige el examen de ingreso laboral para desempeñar cualquier cargo, por esto todos los trabajadores deben realizarlo para firmar el contrato laboral.

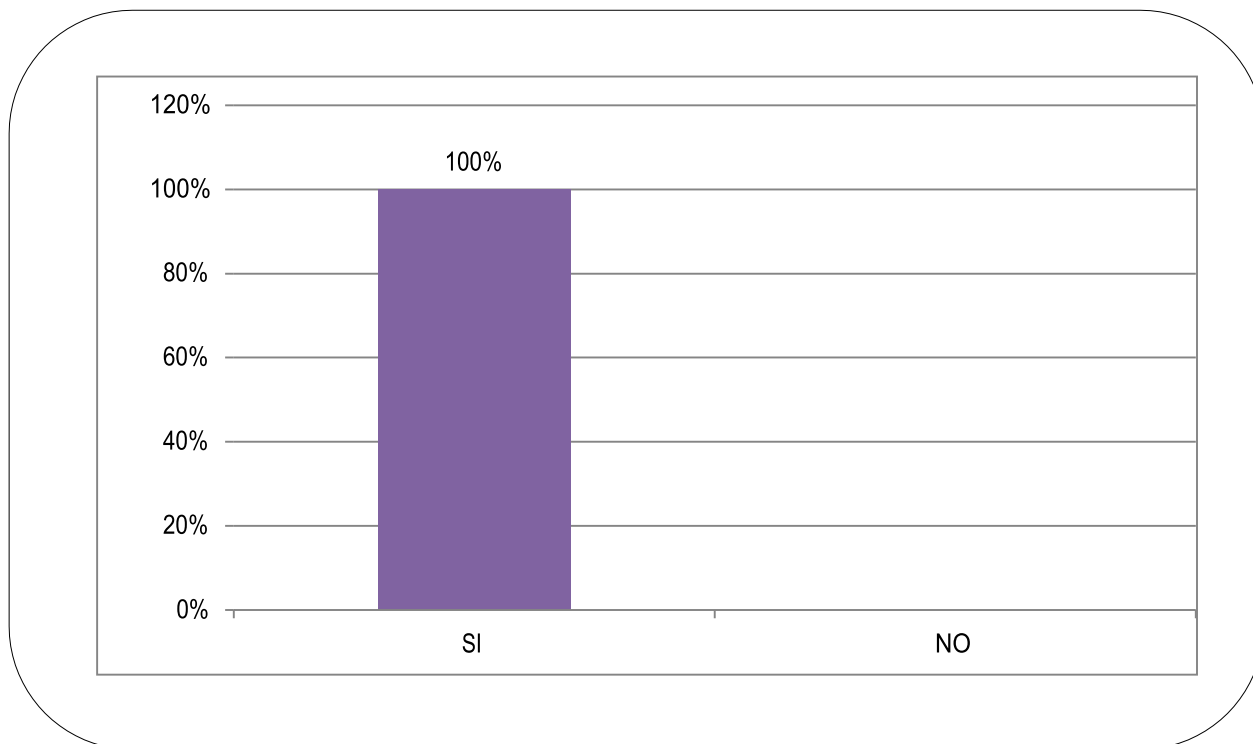


Figura 15 Pregunta 6 entrevista a administrativos Fuente: Elaboración propia

Señalización y rutas de evacuación en la Cooperativa. La cooperativa aplica en 100% la norma ISO 7010/ 2011 la cual exige señales de seguridad para los fines de la prevención de accidentes, protección contra incendios, información sobre los peligros de salud y de evacuación de emergencia, estas mismas se encuentran contempladas en el plan de emergencias de la cooperativa.

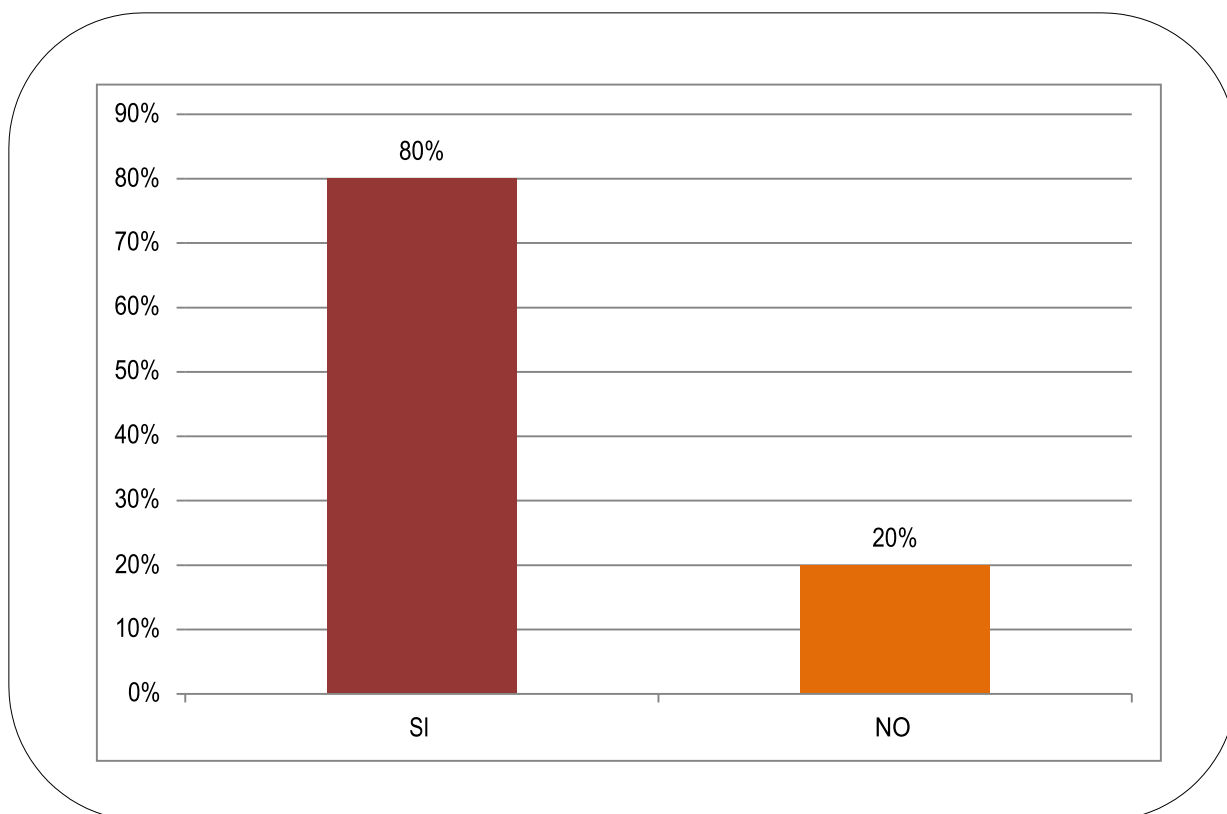


Figura 16 Pregunta 3 y 9 entrevista de administrativos y trabajadores. Fuente: Elaboración propia.

Ruta para reportar los accidentes laborales. El 80% de los funcionarios tiene conocimientos de la ruta adecuada para reportar un accidente de trabajo el 20% refiere no saber exactamente como se realiza el procedimiento.

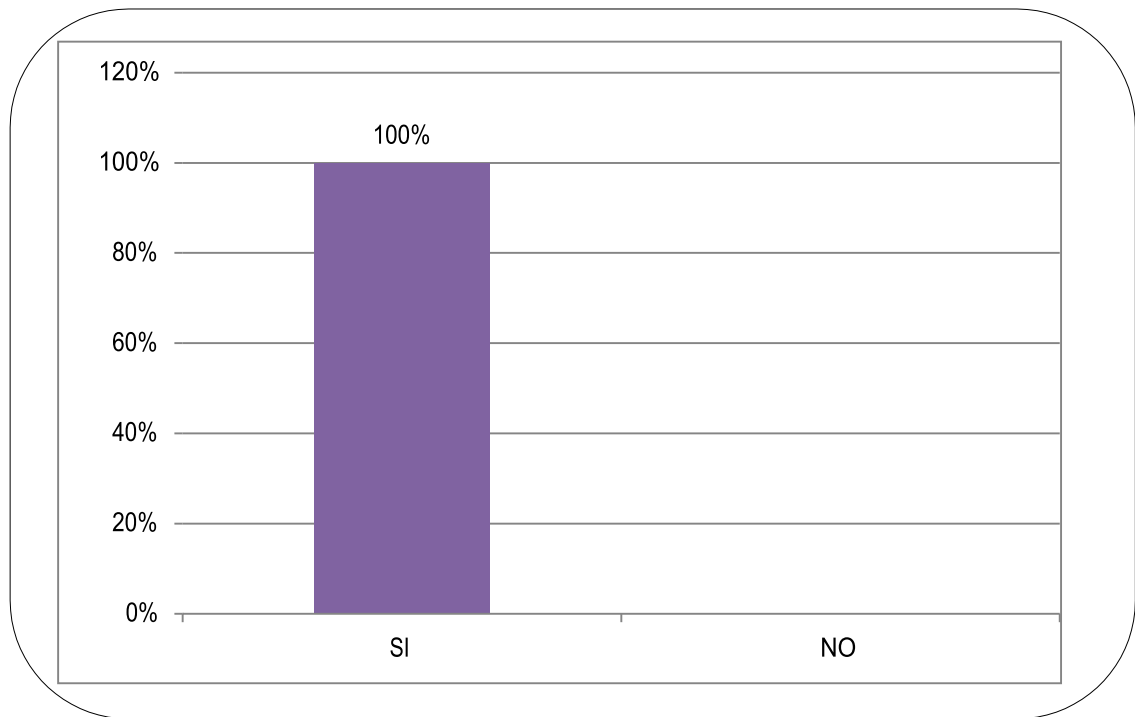


Figura 17 pregunta 8 entrevista gerente Fuente: Elaboración propia.

Supervisor de seguridad. La cooperativa cuenta con un supervisor de seguridad y salud, que realiza las inspecciones del parque automotor, así como la supervisión de planes de emergencia y otros programas de salud ocupacional para que el trabajador se encuentre en un ambiente adecuado de trabajo.

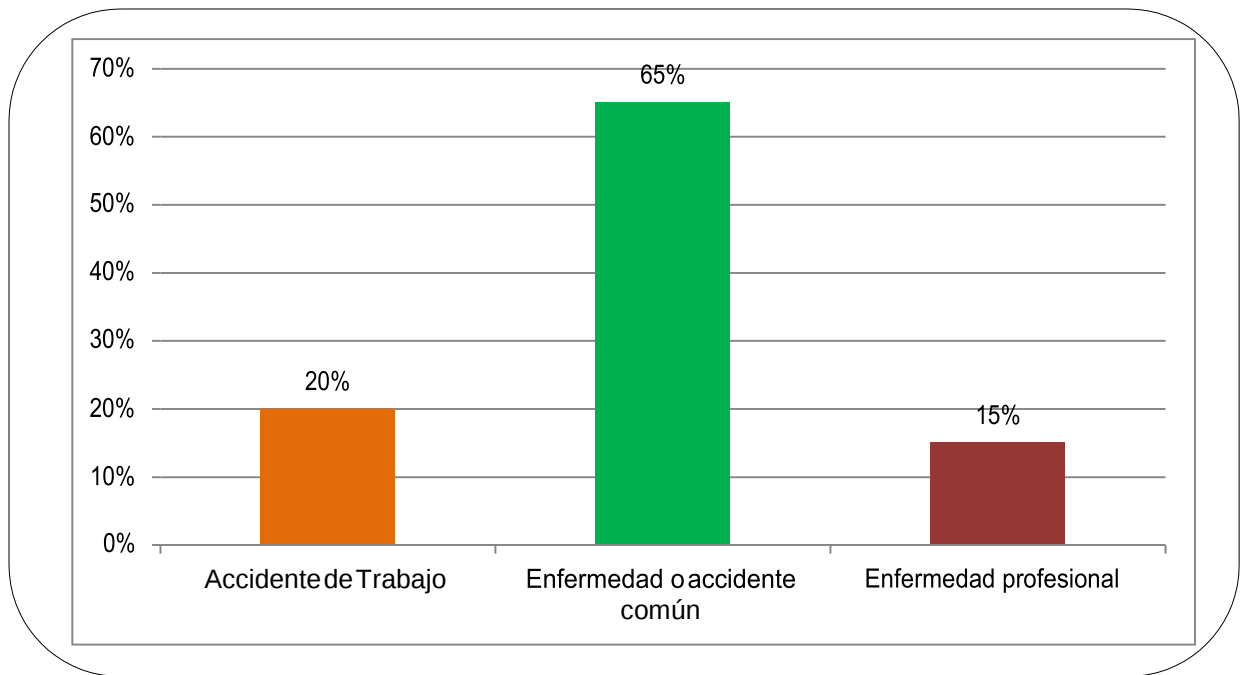


Figura 18. Pregunta 5 entrevista gerente Fuente: Elaboración propia

Causa de ausentismo en los últimos 30 días. 65% de las causas de ausentismo en el último mes presentada por los funcionarios hace referencia a la enfermedad o accidente común, reportados por la EPS a la se encuentran afiliado y con justificación entregada por los funcionarios a la administración de recursos humanos de la Cooperativa para su respectiva incapacidad laboral.

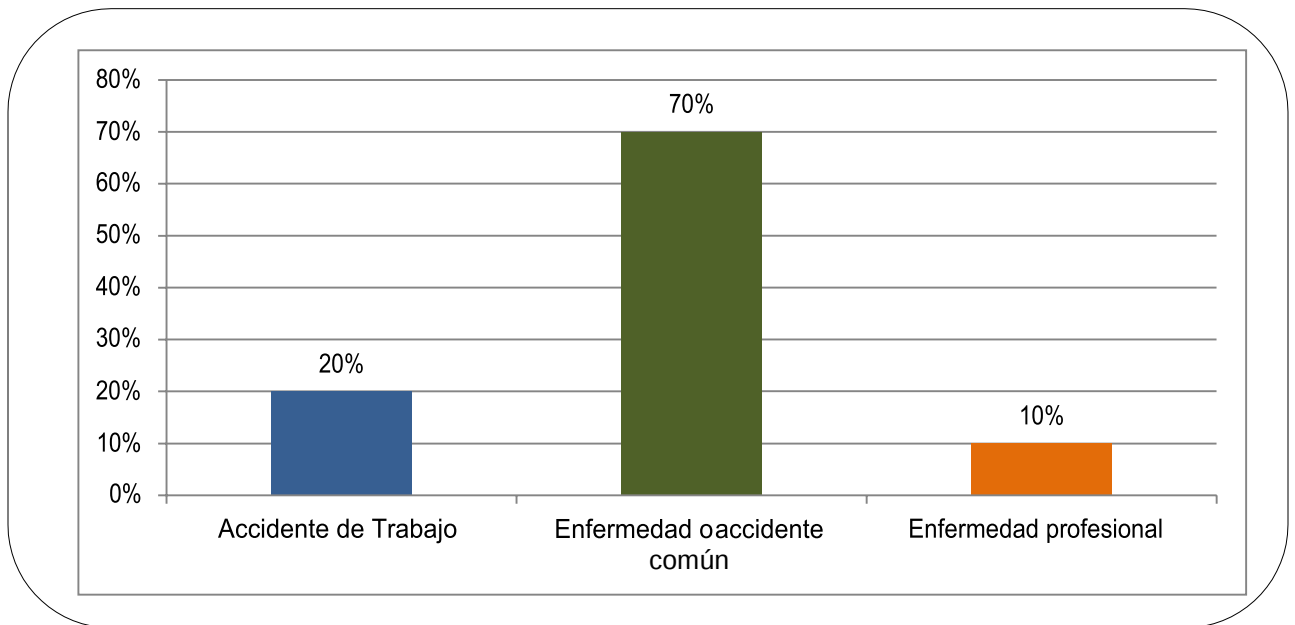


Figura 19 pregunta 6 entrevista gerente Fuente: Elaboración propia

Causas de ausentismo que genero mayor pérdida de días en el Cooperativa. El 70% de las causas reportadas en la Cooperativa refieren que la enfermedad o accidente común son las causas que generaron mayor pérdida de días en los trabajadores administrativos de la cooperativa, seguida de los accidentes de trabajo con 20% y el 10% reporta enfermedad laboral.

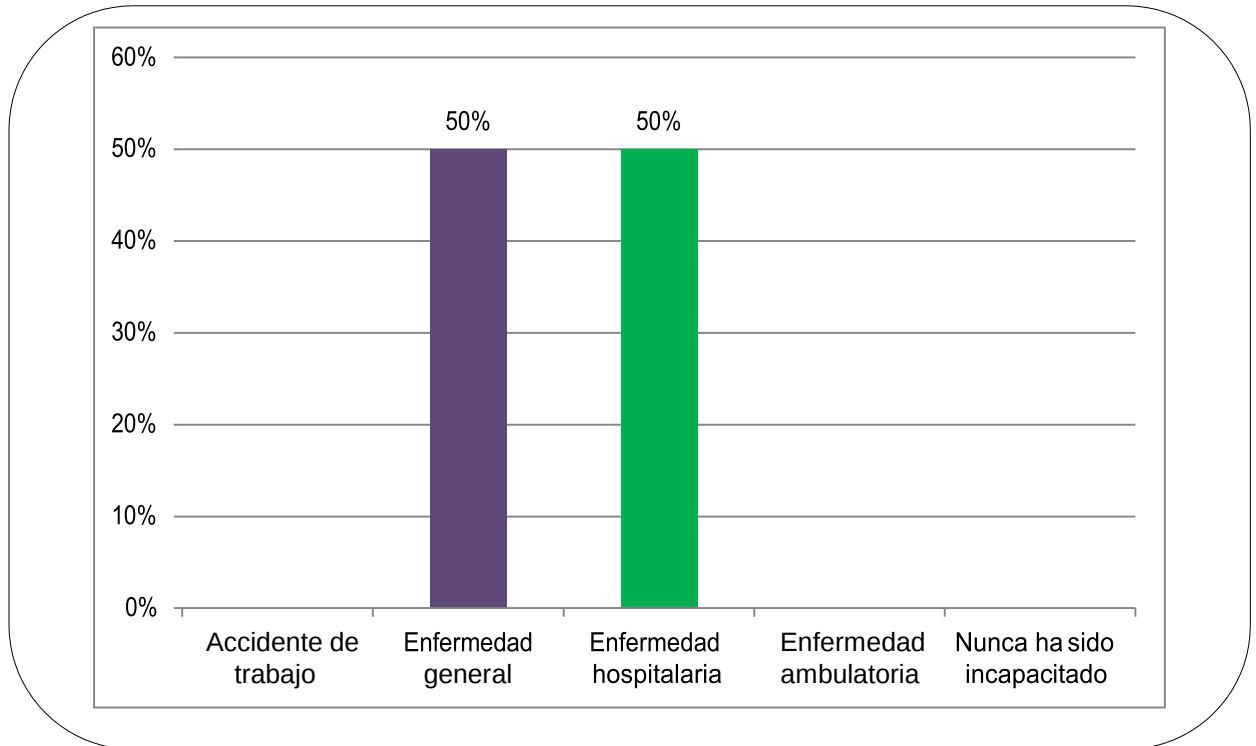


Figura 20 pregunta 4 entrevista administrativos Fuente: Elaboración propia

Incapacidad laboral referida en la cooperativa por algunas de estas causas. Los trabajadores reportan haber tenido incapacidad laboral por enfermedad general y hospitalaria.

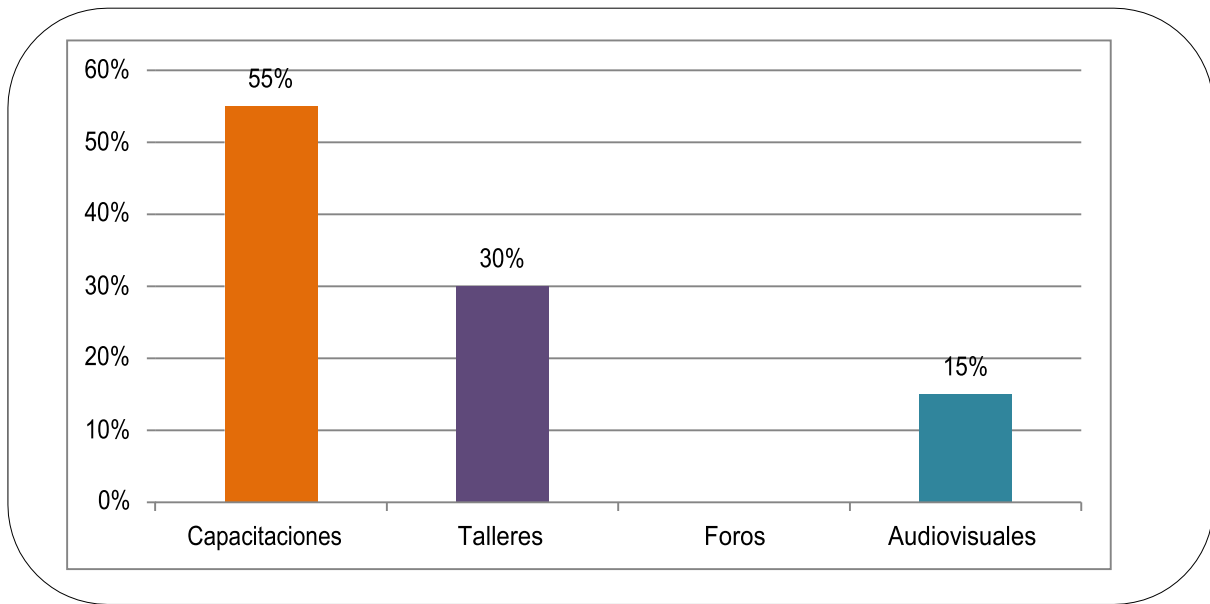


Figura 21 pregunta 7 entrevista gerente Fuente: Elaboración propia.

. Herramientas para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Cooperativa. El gerente de la Cooperativa en compañía de sus colaboradores ha diseñado diferentes capacitaciones y talleres que permitan educar a los administrativos y conductores sobre los riesgos profesionales y epidemiológicos, normas de seguridad y seguridad vial que se pueden presentar en la Cooperativa de transportadores.

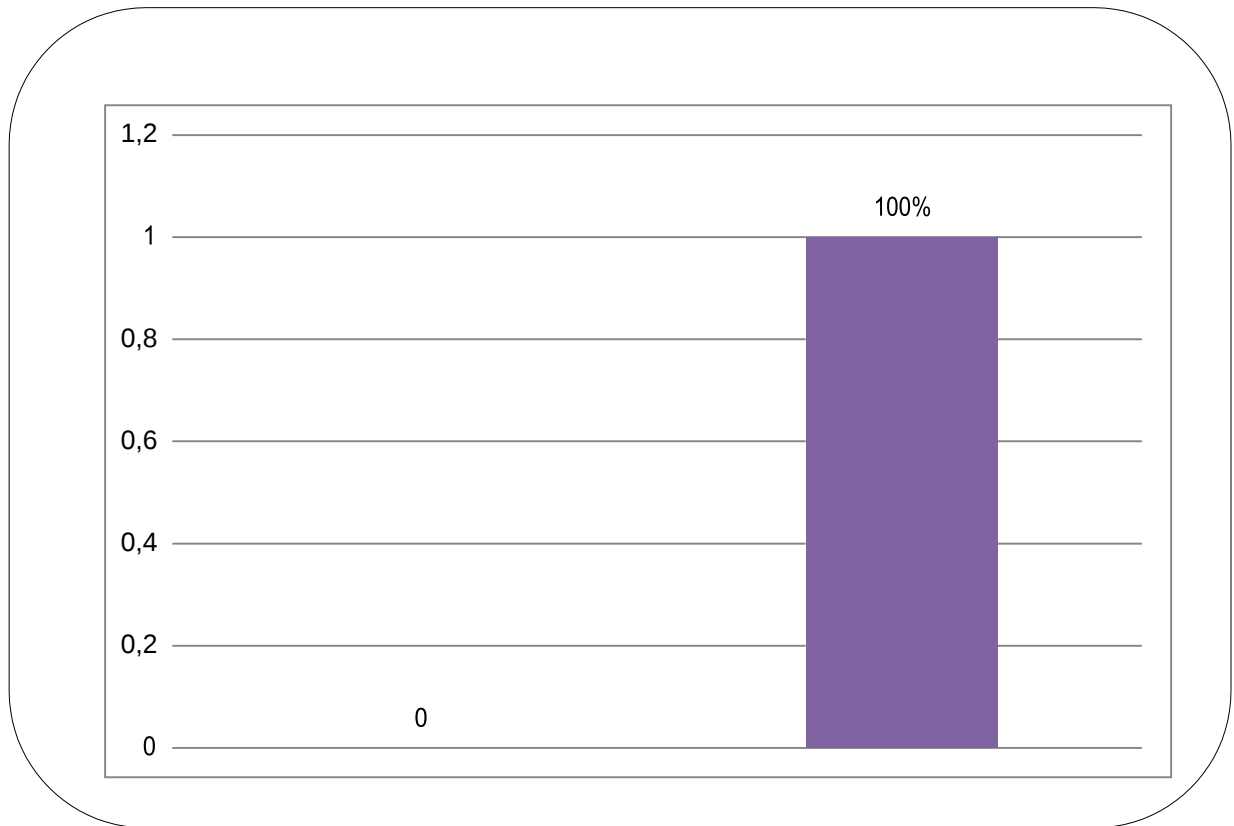


Figura 22 pregunta 9 entrevista gerente Fuente: Elaboración propia.

Decreto que promueve el SST. El gerente de la empresa conoce de la nueva normatividad y la resolución 1111 de 2017 la cual establece implementación del Sistema de Seguridad y Salud para el trabajador SST en todas las empresas y cooperativas del país. Es por esto su preocupación por establecer el mismo para fortalecer los programas de seguridad y salud en el trabajo.

5.3. Factores de Riesgos Observados en el Recurso Humano de la Cooperativa.

Durante las inspecciones y trabajo de campo, se realiza una observación directa a cada uno de los miembros pertenecientes al recurso humano de la Cooperativa, donde se evidencian otros riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores durante el desarrollo de su actividad profesional y que no son registrados en la encuesta y entrevista realizada en la Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá.

Para comprender mejor la tabla de factores de riesgo es importante tener en cuenta los siguientes conceptos:

- **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- **Acto Inseguro:** Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC3701)
- **Accidente de Trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el

transporte lo suministre el empleador.

- **Condiciones de Salud:** Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.
- **Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.
- **Enfermedad Laboral:** Se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral.
- **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.
- **Incidente:** "Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Resolución número 1401 de 2007
- **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte,

maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

- **Investigación de accidente de trabajo:** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.
- **Normas de Seguridad:** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.
- **Panorama de factores de riesgo:** Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos. (Norma OHSAS 18001:2007)
- **Valoración de riesgo:** Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición. (Norma OHSAS 18001:2007)
- **Riesgos Laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

Tabla 5. Clasificación de Riesgos Laborales.

CLASIFICACION DE RIESGOS							
DESCRIPCION	BIOLOGICO	FÍSICO	QUÍMICO	PSICOSOCIAL	BIOMECAÑICOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FENOMENOS NATURALES
	Virus	Ruido de impacto, intermitente, continuo).	Polvos orgánicos inorgánicos.	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacional).	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar. Materiales proyectados sólidos o fluidos).	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia).	Fibras	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión estática).	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero segmentaria).	Líquidos (nieblas u rocíos).	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control definición de roles, monotonía, etc.).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares y deslizantes con diferencia del nivel) condiciones de orden y aseo (caídas de objeto).	Vendaval.
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores.	Interfase persona – tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).	Manipulación manual de cargas.	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio).	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal u ajustada).	Humos metálicos, no metálicos.	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).		Accidentes de tránsito.	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos X, gama, beta y alfa).	Material articulado.			Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados de orden público, etc.).	Precipitaciones, (lluvias, granizados, heladas).
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser ultra violeta, infrarroja)				Trabajo en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios confinados.	
Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se consideran todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.							

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6 Factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el Recurso Humano de Cootransvalle.

CARGO	FACTOR DE RIESGO	RIESGO
Gerente	Psicosocial.	• Estrés laboral. • Sobrecarga de trabajo
Secretaria		• Sobrecarga de trabajo. • Horas extendidas de trabajo. • Estrés laboral.
Contador		• Estrés laboral. • Depresión. • Desordenes digestivos y cardiovasculares.
Asesor comercial		• Sobrecarga de trabajo • Horas extendidas de trabajo. • Estrés laboral.
Servicios generales	Seguridad Ergonómicas Psicosociales Higiénicos	• Exposición a vibraciones • Inhalación de vapores y gases tóxicos (Detergentes, clorox, otros productos de aseo). • La fatiga física y mental.
Administrador de transporte	Psicosocial	• Estrés laboral • Horas extendidas de trabajo. • Desordenes digestivos. • La violencia y el acoso por parte del cliente. • Insomnio.
Despachador de agencias		
Embarcador		
Trafico en seguridad vial		
Administrador de servicios		
Almacenista		
Isleros		
Conductores	Seguridad Ergonómicas Psicosociales Higiénicos	• Exposición a vibraciones (del vehículo)¹ • Posturas estáticas prolongadas en la misma posición • Inhalación de vapores y gases tóxicos (combustibles) • Exposición al polvo (de carreteras y caminos) • La fatiga física y mental • La violencia y el acoso por parte del cliente.

Fuente: Elaboración propia.

Según lo observado en la Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá, Cootransnvalle, se evidencian riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de las diferentes áreas, los cuales no son reportados en el desarrollo trabajo de campo, pero que se evidencian por observación directa de las investigadoras del proyecto, es importante tener en cuenta que los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, dermatológicas, y mentales. Los factores deben disminuir generando ambientes de trabajo sanos, fomentando programas de salud mental y recreativa, donde el trabajador desarrolle pequeñas actividades y pausas que no afecten sus horas de trabajo pero que conlleven a futuro aumento y eficiencia en la labor encomendada por el empleador.

5.4. Política de implementación de SST en la Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá Cootransnvalle.

La legislación colombiana a través de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, la Resolución 1111 de 2017 y otras normas relacionadas en materia de Salud Ocupacional, han establecido en los últimos años la importancia de la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para todo tipo de organización.

La norma ISO 45001: 2016 establece los parámetros para la implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo, en cualquier tipo de organización. Esta norma tiene como objetivo “...proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, prevenir las lesiones y el deterioro a la salud y mejorar el desempeño en seguridad y salud en el trabajo; todo esto teniendo como eje central al trabajador.” (Instituto Colombiano de Normas Técnicas

y Certificación ICONTEC, 2016. p.p 5)

La Cooperativa de Transportadores del Valle de Samacá COOTRANSVALLE, se compromete con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, facilitando las herramientas necesarias para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promoción en salud con el fin de garantizar el bienestar físico mental y social de sus trabajadores.

Es importante mencionar que, aunque el Gerente de la cooperativa es el encargado de liderar y ofrecer las condiciones para que este sistema sea implementado en la empresa, todos y cada uno de los trabajadores que allí laboran deben participar y así garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud, el mejoramiento de las condiciones, el ambiente laboral, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para esto contara con el presente “MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL VALLE DE SAMACA COTRANSVALLE” el cual cuenta con programas de identificación, evaluación y control de riesgos, medicina preventiva, higiene, y seguridad industrial.

La Cooperativa se compromete a brindar el apoyo económico, en el desarrollo de la implementación del SG-SST, donde cada uno de los trabajadores y afiliados a la misma recibirán diferentes capacitaciones según lo establecido dentro del manual.

6. Capítulo 2. Manual de funciones de la Cooperativa Cootransvalle del Municipio de

Sam
acá.

Véase Apéndice 1.



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG - SST)



COOPERATIVA DEL VALLE DE
TRANSPORTADORES
COTRANSVALLE
2018,

Figura 23 Portada Manual Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) Cooperativa del Valle de Transportadores Cootransvalle 2018. Fuente: Elaboración propia.

7. Cronograma

ACTIVIDAD / INSTRUMENTO	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6			
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diagnóstico de la empresa frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo																								
Identificación y clasificación de los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en misión																								
Estructuración de manual de funciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.																								
Estructuración del trabajo de grado.																								
Sustentación del trabajo de grado.																								

Fuente: Elaboración propia.

8. Presupuesto

RECURSOS NECESARIOS		
RECURSO	DESCRIPCION	PRESUPUESTO (\$)
Equipo Humano	Asesoría. Psicólogo, Trabajador social y administrador.	\$2.000.000
Equipos y Software	Ingeniero de sistema	\$2.000.000
Viajes y Salidas de Campo	Transporte al Municipio de Samacá – Tunja	\$800.000
Materiales y suministros	Papelería	\$500.000
Bibliografía	Consultas de internet y libros	\$600.000
TOTAL		\$5.9000.000

Fuente: Elaboración propia.

9. Conclusiones

Durante el desarrollo de la parte investigativa de la propuesta del Sistema Integrado de Seguridad y Salud en el trabajo de la Cooperativa Cootransvalle, se evidencio, el escaso conocimiento de la normatividad y en especial de la Resolución 1111 del 2007, donde se establece la puesta en marcha del mismo. Este desconocimiento puede causar perjuicios económicos y sociales para la cooperativa por, incurrir en errores que la norma marca en su normatividad.

Las nuevas políticas, normas y convenios internacionales del Ministerio del Trabajo en las cuales se destaca la protección del trabajador colombiano hacen parte del establecimiento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este debe ser implementado por todas las empresas, cooperativas y entidades financieras, por esto la importancia de realizar la propuesta del sistema para la Cooperativa de Transportadores Cootransvalle del Municipio de Samacá, y la política de compromiso de la empresa para su implementación en el segundo semestre de 2018, pues es importante destacar que aunque el sistema tiene programada unas series de etapas lógicas, basadas en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales, también emite una serie de sanciones para quienes no cumplan con este requisito que finalmente busca fortalecer la seguridad del trabajador colombiano.

El proceso de diagnóstico y análisis de la información evidencio los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la Cooperativa Cootransvalle, así

mismo cuando se examinó los datos de la información recolectada con los diferentes instrumentos de apoyo, utilizados para el proceso de recolección de la información se evidenciaron otros riesgos que no se tenían contemplados dentro de estos instrumentos, haciendo necesario la creación de un Manual de Funciones para la Cooperativa donde se explicara paso el Sistema Integrado de Seguridad, se dictará una pauta de seguridad para cada uno de los puestos de trabajo que se evidencian en la Cooperativa.

Finalmente, la política de compromiso evidenciada por la Cooperativa y el espíritu de colaboración del recurso humano, permitieron el desarrollo de cada uno de los capítulos de esta propuesta y finalizando con la primera fase para la implementación del Sistema Integrado de Seguridad y Salud en el trabajo.

Referencias

- Carazo, C. M. (2006). El método de estudio de caso, Estrategia metodológica de a investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, 174.
- Consejo Colombiano de Seguridad (s.f). *Lo que debe saber de la Resolución 1111 de 2017*. Obtenido el 12 de marzo de 2018, desde https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=931:res-1111&catid=387&Itemid=918
- Colombia. Constitución Política de 1991.
- Colombia. (2017). *Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo*. Departamento Administrativo De La Función Pública.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC (2015). *ISO 45001:2015 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. ICONTEC.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC (1997). Guía estructura básica del programa de salud ocupacional. *Guía Técnica Colombiana GTC* 34.
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y. (2016). *Salud Laboral*. Obtenido de ISTAS.
- Isotools. (2016). *Normativa en seguridad y salud en el trabajo en Colombia*. Obtenido de Isotools: <http://www.isotools.com.co/normativa-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>
- Lizarazo, C. Fajardo, J. Berrio, S. Quintana, L. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Vol. 14, N°. 1, 2011, págs. 38-42. Obtenido el 17 de

abril de 2018, desde la base de datos: Dialnet.

Ministerio de Gobierno. (Junio 1986). *Resolución 2013 de 1986*. Obtenido el 12 julio de 2018, desde:

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

Ministerio de Gobierno. (Junio 1994). *Decreto 1295 de 1994*. Obtenido el 12 julio de 2018, desde:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Ministerio de Trabajo. (Julio 2014). *Plan Nacional De Condiciones De Seguridad Y Salud En El Trabajo*. Obtenido el 3 de julio de 2018, desde el Ministerio de Trabajo:

<http://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf>

Ministerio de Trabajo. (Marzo 2017). *Resolución 1111 de 2017*. Obtenido el 6 agosto de 2018, desde:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+-est%C3%A1ndares+mínimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo. (Mayo 2015). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido el 6 agosto de 2018, desde:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo (2014) *Decreto 1443 de 2014*. Obtenido el 6 agosto de 2018, desde:

http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

OSHWiki, Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST). (Marzo 2016).

Obtenido el 3 Septiembre de 2018, desde:

[https://oshwiki.eu/index.php?title=Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)&oldid=245778](https://oshwiki.eu/index.php?title=Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST)&oldid=245778).

Sampier, R. H. (2006). Metodología de la Investigación. Bogotá: MacGraw Hill.

Sura. (2017). *Legislación*. Obtenido de Sura:

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/172-legislacion>

Sura. (2017). *Normatividad*. Obtenido de Sura :

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/172-legislacion>

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UAN. (2014). *Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia:

<https://sig.unad.edu.co/seguridad-salud-trabajo>

Villacrés, N. J. (S F). Seguridad y Salud en el Trabajo en la Universidad Mariana. *Universidad Mariana, Boletín Informativo*, pág. 55.

Apéndices