

**Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa famisanar para 2020**

Alejandro Castro

Claudia Manzano

Diana Andrea Marín

Nataly Mosquera

Yeimi Andrea Giraldo

Tutor

María Mercedes Narváez

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Administración de Empresas

Abril 2020

## Contenido

Introducción .....	IV
Objetivos .....	V
General .....	V
Específicos .....	V
Capítulo 1: El Problema .....	6
1.1. Planteamiento del problema .....	6
1.2. Antecedentes del problema .....	7
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa.....	8
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal .....	9
2.1. Marco teórico: .....	9
2.2. Marco Legal: .....	11
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa .....	13
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa .....	13
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	20
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. ....	25
Capítulo 4: Resultados .....	28

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	28
Capítulo 5: Plan de Mejora .....	30
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	30
5.2. Cronograma de Actividades.....	33
Recomendaciones.....	35
Conclusiones .....	36
Bibliografía .....	37

## **Introducción**

El trabajo que se está desarrollando dentro del curso se centra en el tema de cómo se pueden mejorar los planes de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa de salud FAMISANAR partiendo de las normas, políticas y decretos que estipulan la manera como se deben integrar y plantear dentro de los procesos de la empresa para que los colaboradores estén cobijados ante posibles riesgos que desmejoren su calidad de vida.

En la actualidad la empresa FAMISANAR cumple con los estándares solicitados, pero tiene una serie de falencias leves en el nivel administrativo lo cual nos genera la inquietud en lo académico de como por medio de la evaluación de los planes de SG-SST podemos generar una propuesta que ayude a perfeccionar en cada uno de los procesos los planes de salud y seguridad en el trabajo partiendo desde las capacitaciones, pasando por las evaluaciones y terminando con las aplicaciones en las áreas para obtener los datos y mejoras deseadas.

Es evidente que durante el desarrollo de este documento se exploraran los posibles factores que dieron inicio al problema y que están centrados en dar respuesta a que propuesta está más acorde a los objetivos que tienen este documento bajo las exigencias legales actuales lo cual exige que se integren conocimiento de autores que hayan ahondado en el tema y permitan tener las bases para sustentar cada uno de los posibles factores en estudio.

Es esencial que se limiten los parámetros de información a cada uno de los datos cualitativos ya que son parte de los síntomas que observan los colaboradores en su entorno y producen riesgos a su calidad de vida dando respuesta a las inquietudes que se generaron durante el desarrollo del trabajo y deducir las mejoras para este trabajo.

## **Objetivos**

### **General**

Proponer una estrategia que ayude al mejoramiento del SG-SST de la empresa FAMISANAR a nivel nacional con base en las normas, políticas y decretos vigentes; para desarrollarlo en 2020 y cumplir con los estándares mínimos del SG-SST.

### **Específicos**

1. Identificar cada uno de los factores de riesgo que se están viendo afectados en el desarrollo de los procesos administrativos.
2. Reconocer cuales son las posibles falencias que se están presentando dentro de los programas de capacitación, contratación y evaluación que afecten el SG-SST.
3. Validar los datos cualitativos que se desarrollan en torno a la matriz que se desarrolló de FAMISANAR. Para evaluar cómo se afectan los procesos administrativos.
4. Proponer la mejora al plan de SG-SST y que esté acorde a los procesos y políticas empresariales para que no afecte el desarrollo de los objetivos productivos y calidad de vida de los colaboradores.

## **Capítulo 1: El Problema**

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

El plan de seguridad y salud en el trabajo que tiene FAMISANAR en su área administrativa tiene deficiencias que se perciben al momento de validar sus capacitaciones, material para la atención de emergencias y seguimiento tanto a sus procesos internos como externos los cuales habiendo sido evidenciados en auditorias anteriores todavía siguen sin tener una solución satisfactoria lo que pone en evidencia que puede existir un problema al atender una emergencia.

Podemos analizar que el plan de emergencias de famisanar puede tener un mejoramiento significativo partiendo de la capacitación de su COPASST y enfocando esfuerzos en sus brigadas de emergencia y personal que suministra apoyo para que le lleguen los recursos e insumos para ejercer sus labores orientadas a la seguridad y la salud del personal interno y externo que laboran en cada una de las dependencias del área administrativa.

A partir de aquí definimos que la pregunta a desarrollar sería “¿Cuáles son los factores que hacen evidentes los riesgos en los planes de emergencia de FAMISANAR dentro de los procesos administrativos y como se orientarían sus mejoras?”.

Es evidente que los factores que afectan a esta preguntan están centrados en que los procesos de los planes tienen deficiencias en sus programas de capacitación, contratación y valoración de informes de riesgo y salud en el trabajo los cuales pueden ser revisados y valorados desde las políticas y procesos de la empresa.

Es también de gran importancia para el desarrollo del problema el justificar si esto problemas están valorados dentro de los presupuestos o si se debe hacer una reasignación de rubros para poder acceder a los fondos que necesitan las mejoras del segundo semestre de 2020.

## **1.2. Antecedentes del problema**

Se evidencio durante el desarrollo de valoraciones de la matriz de estándares mínimos que se estaban teniendo inconvenientes con el seguimiento por parte del proceso de gestión de documental donde había trasapeló de información importante para el desarrollo de programas de seguimiento al sistema de seguridad y salud.

Es también indiscutible que al revisar los programas del COPASST se encontró que las brigadas y personal que se rigen a los planes de seguridad y salud tenían falencias en sus roles y no tenían clara las funciones frente a ciertas situaciones.

Por último, se encontraron novedades dentro de las contrataciones a los proveedores en lo relacionado con mantenimiento y suministros ya que se detectó que faltaban implementos para la atención de posibles emergencias y algunas herramientas o equipos se encontraban con sus seguimientos y valoraciones atrasadas.

Es por esta razón que el plan se debe validar en ciertos puntos estratégicos no porque no se esté cumpliendo con sus programas asociados si no por la mala evolución de ciertos procesos que están haciendo que los programas no cumplan en su 100% con las seguridad y salud de clientes, proveedores y colaboradores de la entidad. Debido a que no se está regulando la información y se están afectando los seguimientos tanto a las dotaciones del personal como al manejo de mantenimientos a maquinaria y equipo el cual al presentarse una emergencia puede estar no apto para ayudar a afrontarla.

Es de vital importancia el validar si la empresa está administrando los recursos o por la misma falta de información están siendo mal presupuestados los rubros por lo que el personal que ejerce dentro del COPASST no pude ejecutar todo lo que necesita para tener el plan al día.

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

En las valoraciones efectuadas en los distintos niveles administrativos y operacionales de la empresa FAMISANAR E.P.S. se encontró que las falencias del plan de emergencias se enfocan en tres niveles diferentes que son:

Es un plan de seguridad y salud que debe tener una validación muy precisa de informes y seguimientos de las variaciones presentadas durante las revisiones de personal, maquinaria, equipos y hechos de seguridad en las instalaciones, pero al no tener controlado el sistema de gestión documental hace que no se tenga una certeza de que es lo que está fallando en los programas de seguridad y salud en el trabajo ya que no se sabe si es por motivos de seguimiento o proveedores.

Otra de las singularidades que se tiene están en la continua evidencia de que faltan implementos para la brigada ya que los que se tienen no están ajustadas a la cantidad de personal que interactúa entre clientes, proveedores y colaboradores de la entidad es por falta de actualización de datos que la brigada y el mismo COPASST no tiene la capacidad para atender una emergencia de gran magnitud.

El último cambio lo tenemos en que los programas de capacitación de la brigada y el COPASST no están en los niveles deseados ya que muchas de las funciones de estos dos organismos de atención de emergencia y seguridad no están lo suficientemente afianzados dentro de sus integrantes lo que hace que se generen inconvenientes en los momentos de planificar ciertas actividades como una evacuación o la atención de un suceso y se generan dificultades al llenar los informes ya que no hay una claridad de cómo debe llevarse el proceso.

A grandes rasgos estas son las falencias que tiene el plan en sus programas y es lo que se pretende atacar para mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

## Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

### 2.1. Marco teórico:

Empecemos por definir que la parte esencial de los planes de emergencia y salud en el trabajo son los COPASST y según ATCAL S.A.S (2016) nos indica que: “El COPASST nace de la necesidad de que las empresas e instituciones públicas y privadas cuenten con un equipo que permita velar por la salud y seguridad de los trabajadores de la organización”.

Es necesario validar que todas las capacitaciones que se tienen deben ingresar por los COPASST ya que ellos son los representantes de los colaboradores y deben velar por las acciones en cuestión con las SST y la ARL será la encargada de estas acciones al respecto ATCAL S.A.S (2016) nos dice: “Se delega a las ARL a capacitar al comité paritario o vigía en los aspectos relativos al SG-SST y a prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados”.

Es también indispensable validar que la elaboración de informes y valoraciones están encargadas a un integrante en especial con relación a esto el autor Butrón, (2018). Dice: “El responsable de SST revisara la matriz de peligros, reunión del COPASST, normatividad vigente en SST y ambiente, y programara la capacitación para informar y actualizar a los funcionarios en estos temas”.

Es de vital importancia que el cuidado y prevención dentro de las instalaciones no está solo en la recolección de información sino en la forma como se aporta está a los colaboradores con respecto a esto el autor Butrón, (2018). Dice: “Una vez se determinan las brechas y necesidades de la organización se desarrollan los módulos con sus respectivos objetivos de aprendizaje que favorecerán alcanzar el nivel de competencia esperada para el logro de los objetivos”.

Para un buen manejo de las novedades y evaluaciones en SST es indispensable la organización de los documentos y evaluaciones ya que de aquí depende el control que tengan las brigadas y los servicios con relación a la seguridad y la salud con relación a esto la International Labour Organization, (2001). Dice: “En función de la naturaleza de las actividades de la organización. Debería elaborarse y mantenerse actualizada una documentación sobre el SST”.

Estas revisiones están sujetas a variaciones y enfoque que nos permitan hacer una validación contundente y eficaz para que no ocurran incidentes que afecten a los colaboradores con respecto a esto la International Labour Organization, (2001). Dice: “Los registros de SST deberían establecerse, archivarse y conservarse a nivel local. De conformidad con las necesidades de la organización”.

Es evidente que los problemas presentados en la empresa tienen unas implicaciones entre proveedores, contratistas e insumos los cuales han afectado los planes de SG-SST ya sea de forma directa o indirecta con respecto a esto el autor López (2017). Dice: “Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el SG-SST.

Esta contratación o prestación de servicios por parte de los proveedores debe estar ligada a un mejoramiento continuo para así poder perfeccionar los sistemas de seguridad y salud en el trabajo con respecto a esto el autor López (2017). Dice: “A través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA.

En resumen, las falencias que se presentan en el SG-SST de la empresa FAMISANAR se resumen en la capacitación, gestión documental y contratación que son base de un buen plan de SG -SST.

## 2.2. Marco Legal:

La empresa famisanar es consecuente con las reglamentaciones que son expedidas por el gobierno con base a tratados internacionales en relación a los cuidados que deben tener las empresas con sus colaboradores es por eso que se acoge al (**Decreto 1443, 2014**) el cual indica: “El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados”.

Es también parte de la empresa el tener al día las reglamentaciones y obligaciones que se dicten por ley con relaciona los derechos de los colaboradores y que se cumplan de una forma estricta para el mejoramiento de calidad de vida es por eso que el estado está en facultad de ejercer y comunicar que existen estos controles (**Decreto 1072, 2015**) el cual indica “El ministerio del trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Se hizo necesario para la empresa la formalización de sus estándares en seguridad y salud en el trabajo viendo la necesidad de instituir entre sus políticas el plan de mejora que instituyo el gobierno nacional por medio de unas fases de implementación con unos estándares mínimos (**Resolución No. 1111, 2017**) el cual indica: “El ministerio del trabajo reglamenta los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el marco del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales para los empleadores y contratantes.

En vista de que no todas las empresas no tienen los mismos estándares debido a su manejo de personal y dimensión el gobierno de Colombia hace una adaptación a sus regulaciones en las

cuales la empresa debe hacer unas modificaciones y nuevas valoraciones en sus estándares mínimos basado en (**Resolución No. 0312, 2019**) el cual indica: “Los presentes estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el sistema de gestión de SST”.

La resolución 2013 de 1986 “resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional.”

“El COPASO debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El Vigía Ocupacional es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.”

Debe ser registrado en el Ministerio de Protección Social, el cual puede verificar su legalidad por medio de visitas a las empresas.

El COPASO se debe reunir por lo menos una vez al mes en la empresa y en horas de trabajo y mantener un archivo de las actas de reunión.

De acuerdo con lo establecido en Resolución 2013 del 06 de junio de 1986, en su artículo 2 determina lo siguiente:

“ARTÍCULO 2. Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.”

### **Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa**

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

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en FAMISANAR es un proceso basado en la mejora continua, donde su objetivo es reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. EL SG SST está liderado por el Gerente General e implementará asignando un responsable por el empleador.

En el Sistema de Gestión nos enfocamos en el ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).

**Planear:** Se planifico y elaboro la forma de mejorar el SG SST, identificando lo que se estaba haciendo mal y se crearon ideas para solucionar la problemática.

**Hacer:** Se colocaron en marcha los controles, procesos y medidas de seguridad.

**Verificar:** Se revisa y verifica que las acciones y procedimientos implementados, estén dando los resultados esperados.

**Actuar:** Se Ejecutan las acciones de mejora para obtener beneficios en la seguridad y salud de los colaboradores.

En FAMISANAR la implementación a la cual se le está haciendo seguimiento corresponde a las áreas administrativas y su implementación al nuevo sistema se aplicó según las siguientes fases:

En la evaluación inicia la empresa FAMISANAR solo contaba con un sistema de SST enfocado a la contención de riesgos en los cuales solo se contenían como prioridad todos aquellos ocurridos dentro de corto plazo y no aquellos de ocurrencia a largo plazo por lo que se debió aplicar la evaluación la cual consistió en validar si la empresa contaba con los COPASST, brigadas de emergencia, evaluar si las instalaciones contaban con los implementos para contrarrestar una emergencia, evaluación y validación de los equipos y maquinarias, estructuras físicas además de que se estuvieran dando las dotaciones a los colaboradores esto fundamental para revisar si efectiva se estaba haciendo un seguimiento a los documentos y si se estaba llevando una gestión documental que permitiera la revisión exhaustiva de las novedades que se presentaran con el personal esto fue dando un punto inclusivo ya que a partir de estas revisiones se debió dar un enfoque global a las necesidades de integrar tanto a proveedores, contratista y clientes con el fin de que la SST en el trabajo también cobijara a personal externo que laborara dentro las instalaciones con el fin de evitar accidentes y actos inseguros que pusieran en riesgo a los colaboradores internos por no cumplir las normas de SST es de vital importancia que esto se desarrolló en los tiempos establecidos por la ley.

### **Plan de mejoramiento conforme la fase inicial**

La empresa FAMISANAR viendo la necesidad de asegurar los procesos y las normatividades vigentes diseño un plan de mejoramiento continuo basado en el seguimiento y valoración de todos aquellos focos de riesgo que se tienen dentro de la empresa teniendo como base las escalas de riesgo que se tienen auditadas por las ARL en este caso la empresa en compañía ARL y

COPASST se vieron en la tarea de validar todos aquellos informes presentados con respecto a las novedades de infraestructura locativa, enfermedades laborales presentadas, riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores dentro de las zonas administrativas logrando evaluar de forma satisfactoria todas aquellas falencias que se tenían a la fecha en SST para con los colaboradores.

También se encontró de manera independiente problemas en los procesos de gestión documental los cuales propiciaban problemas de valoración de insumos, proveedores y contratistas ya que no se tenía un seguimiento secuencial de las visitas o servicios prestado por estos lo cual en trasfondo podría estar afectando de alguna forma la seguridad en cierto momento.

Partiendo de esta información se creó un plan de SST que cubriera por medio de programas orientados a la capacitación de los colaboradores, evaluación de riesgos locativos, seguimiento a la seguridad e higiene de los colaboradores, valoración de los contratos, servicios e insumos prestados por los colaboradores y contratistas y un programa de archivo que tuviera los parámetros exigidos por la ley para la regulación de los colaboradores y su seguimiento ante cualquier novedad presentada en el trabajo con respecto a la SST.

Esta adopción inicial ayudo a desarrollar una cultura en los colaboradores con respecto al cuidado de su salud dentro de las zonas de trabajo administrativas de la empresa.

### **Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

En FAMISANAR se desarrolló un sistema en el cual se le aplico a los colaboradores con apoyo de la ARL un consecuente número de capacitaciones con respecto a enfermedades laborales, elaboración de informes con respecto a novedades presentadas dentro de las áreas administrativas para problemas estructurales que fueran riesgosos para el colaborador, se le

exigió al personal de mantenimiento la continua valoración de las maquinarias y reportar posibles fallas para evitar que se volvieran riesgo para los colaboradores o que representaran un problema para los planes de seguridad ante accidentes se integró un grupo de enfermeras quienes se encargan del seguimiento a los colaboradores de que estén aplicando Las indicaciones para evitar enfermedades laborales y además estén haciendo continuo seguimiento de que los colaboradores utilicen sus dotaciones cuando estén desarrollando las actividades relacionadas con su trabajo.

En lo que tiene que ver con el personal externo proveedores, contratistas y los servicios que ellos proveen estén acorde a las políticas de seguridad y salud en el trabajo esta parte del cronograma será ejecutada por la persona encargada de la SST en la dependencia y estará en la actividad de revisar toda la documentación que exige la ley para la realización de trabajos según su especialidad y si no cumple el no aprobar el ingreso de estas personas a la empresa.

Partiendo de esta ejecución la empresa ha logrado disminuir drásticamente los problemas de accidentes laborales, enfermedades y los continuos problemas con personal externos además de que toda la red de seguridad de la empresa este con los estándares para poder ofrecer una reacción inmediata a los posibles accidentes que se pueden presentar durante el desarrollo de las labores de los colaboradores.

### **Seguimiento y plan de mejora**

En FAMISANAR se ha tenido un gran cuidado al hacer las validaciones que se relacionan con el seguimiento a todas las actividades de los colaboradores por lo que se ha efectuado un cronograma tendiente hacer las validaciones de cada uno de los programas ejecutados para poder tener el plan de SST en su máxima eficiencia ya que debemos procurar tener uno tiempos que se adecuen a cada programa para bajar los índices de novedades laborales.

## **Identificación factores de riesgo generadores de ATEL**

FAMISANAR ejecuta un formato de evaluación de puesto de trabajo y estudio ergonómico que permite identificar peligros, hacer la evaluación y control de posibles riesgos.

En lo relacionado al seguimiento de los colaboradores se hace exámenes anuales para hacer un seguimiento a su salud, en lo que tiene que ver con las dotaciones su seguimiento es diario ya que son parte de sus labores, para el mantenimiento de equipos y maquinaria son mensuales, pero en caso de presentar se alguna novedad que prime el servicio debe ser solicitado de inmediato, las estructuras físicas serán validadas semanalmente y de acuerdo a las novedades se pedirá el servicio enseguida o se dará una espacio de una semana para que sea valorado y corregido el incidente.

En lo que corresponde al seguimiento de los colaboradores esto se hará diario ya que es de vital importancia que ellos valoren su salud y deben cumplir con todas las actividades que se proponen para el inicio de actividades y las que deban realizar durante su día a día para evitar enfermedades laborales.

El plan de mejora será una actividad que se realice al final de cada año y según la legislación vigente y debe estar acorde a la matriz de estándares mínimos y debe tener como soporte todas las valoraciones y seguimientos que se llevan de trazabilidad en la gestión documental la cual debe tener un control muy adecuado de esta información para evitar que se desarrollen eventos que puedan afectar a la empresa y al colaborador en ciertos aspectos legales.

## **Programa de Capacitación**

Se desarrollan capacitaciones para periodos anuales de sensibilización, formación y entrenamiento que buscan controlar y eliminar riesgos ya identificados y asimismo disminuir la ocurrencia de accidentes de trabajo causados por mala ejecución de la labor.

A todo personal nuevo se le realiza inducción para que desempeñen sus labores adecuadamente. Estas actividades son realizadas por personal de FAMISANAR y personal de la ARL, dichas actividades son de higiene y seguridad industrial y actividades de medicina preventiva del trabajo.

### **Programa de Estilo de Vida y Trabajo Saludable**

Se busca fomentar y generar estilos de vida saludables, promoviendo el desarrollo humano, los valores, un buen clima organizacional y crear una cultura de vida y salud en el trabajo. Los programas que se manejan son:

- Alimentación saludable.
- Deporte.
- Buenas y adecuadas posturas.
- Eliminemos adicciones como el alcohol y cigarrillo.
- Entorno de vida saludable.

### **Inspección y vigilancia de control**

La empresa FAMISANAR en relación con la adecuación y valoración de sus procesos y actividades de SST se rige por sus procesos de auditoria para que esto sean internos y a su vez acompañados por la aseguradora de riesgos laborales.

La inspección será ejecutada por las auditorías internas quienes las cuales estarán enfocadas a la validación de cada uno de los procesos administrativos y deben estar enfocados a encontrar falencias en los planes que se ejecutan en las acciones diarias de los colaboradores y que se encuentran relacionadas con el autocuidado, valoración de sus espacios de trabajo y seguimiento a los diferentes planes de emergencia que se tienen para mantener la integridad de los colaboradores a salvo.

Es primordial que las ejecuciones de estas revisiones destaquen aquellas falencias que se relacionen con el manejo del peligro en el cual se encuentra íntimamente ligado el colaborador y los cuales deben ser ajustados según la reglamentación sin afectar las políticas que tiene la empresa con respecto a la calidad de vida.

La vigilancia y control de las novedades debe ser regulada por el COPASST y su ARL con el fin de validar que los procesos, políticas y reglamentos internos de la empresa estén acorde las reglamentaciones legales que exige la ley con respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Estas auditorías y controles están a disposición de la empresa y la ARL.

### **Evaluación del SG-SST**

El auditor y la alta gerencia realiza una evaluación al sistema con el fin de revisar el cumplimiento de las capacitaciones y actividades planteadas, seguimiento a las normal y la disminución fe los accidentes y peligros identificados. Se realizará por medio de indicadores, lo que permitirá identificar fallas y establecer acciones correctivas o plan de mejora.

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

Nombre de la Entidad: Famisanar EPS						Número de trabajadores directos: 2.277				
NIT de la Entidad: 830003564						Número de trabajadores indirectos: 450				
Realizada por: grupo Investigación 8						Fecha de realización: 10 de abril				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
JUSTIFICA	NO JUSTIFICA									
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	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%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
			Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP		2	6	1		
	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						
	1.2.3 responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		1						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				12,5
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		0,5				
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1		1				
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2		1,5				
Conservación de la documentación (2%)			2	2						

		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0,5				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0,5				
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0,5				
<b>II. HACER</b>	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0,5				8
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico-laborales	1		1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0,5				
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				5
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
3.3.4 Medición de la prevalencia de	1		1							

			incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral							
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				12,5
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		3				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		2,5				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		3				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				13
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		1,5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
	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	10	4,5			9	
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada			5	4,5						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			4,75	
			6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			9	
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones	2,5		2,5				

			correctivas de autoridades y de ARL							
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>						<b>86,75</b>
<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p> <p>Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p> <p>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</p>										
<b>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE</b>					<b>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST</b>					

La empresa FAMISANAR al desarrollar su Matriz de estándares mínimos se evidencia que tiene desarrollado cada uno de sus estándares conforme la ley y siguiendo los ciclos asignados para tal fin considerando que las evaluaciones se están cumpliendo según los estándares que debe tener la empresa según los requerimientos que exige la cantidad de empleados que tiene a la fecha y su infraestructura interna haciendo que las áreas administrativas tengan el mayor peso al momento de velar por la salud de sus colaboradores y la seguridad de sus instalaciones.

Es de resaltar que la empresa aun teniendo su valoración en 86,75% nos da una visión de que podemos mejorar estos números ya que al revisar las mediciones internas desde el área administrativa se ve que hay falencias en este desarrollo de los planes de emergencia ya que al entrar a revisar desde las áreas administrativas encontramos que hay ciertos puntos que son muy neurálgicos como son la capacitación de colaboradores, evaluación de infraestructura, equipos y maquinaria y la contratación con proveedores para el suministro de material para seguridad de los colaboradores y todas aquellas personas que laboran dentro de las dependencias.

Es de resaltar que, aunque se han asegurado planes que llevan a la conformación de programas que lideren el fomento del cuidado y la valoración de la seguridad en las áreas administrativas se ha seguido evidenciado que no es suficiente lo que se hace para asegurar ciertos puntos en los cuales ya se han hecho seguimientos en otras auditorias.

Es por esta razón que al hacer esta valoración dentro de la matriz se asegura que la empresa a futuro no tenga repercusiones de tipo legal con respecto a la SST debido a que al ir haciendo la evaluación y valoración de los puntos de seguridad de los colaboradores, clientes y proveedores podemos llegar a reducir la accidentabilidad y tener un plan que fluya sin restricción.

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

La empresa Famisanar partiendo de la fase 2 Comenzó con la implementación de la matriz de estándares mínimos la cual por uno de sus ítems exige que el colaborador debe tener asegurada su afiliación al sistema de seguridad social la cual por las normas laborales vigentes es una de las reglamentaciones que rigen dentro de SST y en las cuales FAMISANAR cumple ya que todos sus colaboradores reciben este beneficio.

Pero en la fase 2 se evidencio que no solo se debía tener este beneficio como base para la creación de una calidad de vida del colaborador por lo que se integró un programa de inventivos el cual beneficiaria a todos los colaboradores dándole acceso a unos servicios extras, pero están condicionadas a que el colaborador cumpla con una serie de requisitos operacionales y administrativo entre los cuales están cumplir con las SST mientras ejecuta sus labores es también evidente que estos también valoraran los servicios de la EPS del colaborador.

Las bonificaciones también son parte esencial de SST ya que el colaborador tendrá acceso a uno rubros extras si cumple con las condiciones operacionales entre ellas las de SST con el fin de poder promediar el puntaje para acceder, pero esto solo es posible si el colaborador cumple con todas las normas de seguridad con las que cuenta la empresa para poder contribuir con los aspectos relacionados con la SG-SST y es parte de la obra que se pretende con FAMISANAR de que los colaboradores integren su salud ocupacional con sus incentivos y bonificaciones.

En el desarrollo de la Fase 3 se propone por medio de FAMISANAR que se integren las gestiones de recurso humano, la gestión por competencias y la gestión del conocimiento como medios para incentivar los planes SG-SST de la compañía.

Tenemos que entre los estándares mínimos tenemos que los programas de capacitación, inducción, reinducción, mecanismos de comunicación, actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud, evaluaciones medicas ocupacionales son parte esencial de que deben ser instauradas desde los diferentes medios de gestión.

Como podemos ver en la gestión de recursos humanos es indispensable que en los momentos de contratación de los colaboradores estos sean valorados para que no tengan novedades laborales que después repercutan en las labores diarias e indispensable que este personal y también el antiguo estén en constante capacitación y que este dirigidas a la SG-SST así tanto el personal antiguo como nuevo podrá poner en práctica la seguridad y salud en el trabajo y como parte de esto las ARL deben estar en continua conexión con la empresa para fomentar la prevención y promoción de la salud.

En esta parte la gestión del conocimiento juega una parte fundamental la cual debe ser tomada como parte esencial de la SST ya que los conocimientos que se tienen por parte de la SST deben ser replicados por los colaboradores antiguos para que se vaya creando un ciclo de auto cuidado con respecto a sus funciones dentro de los procesos esta relación hace que los colaboradores tengan una comunicación continua de los posibles peligros haciendo que sean valorados de una forma más seguida.

La gestión del conocimiento pasa hacer la forma de como el continuo desarrollo del colaborador pasa a los demás los datos de su preservación dentro de una labor.

Por último, estaremos relacionado con la gestión por competencias en esta parte la empresa podrá tener un baluarte ya que puede reclutar al personal idóneo para realizar las acciones que más le convengan con la matriz de estándares mínimos.

Ya que de aquí podemos adoptar al personal más capacitado que se encargue de pertenecer a todas las estructuras que se encargan de SST como son el COPASS, las brigadas, el líder de seguridad y salud en el trabajo y demás personal que tenga las habilidades de ejercer estos cargos de responsabilidad y ayuda tanto para la empresa como para sus compañeros.

Para terminar en la fase 5 ya se pueden incluir todas las actividades de evaluación seguimiento y contratación que son indispensables para un SG-SST ya que como podemos observar en esta fase la compañía al organizar los COPASST tomo la decisión de evaluar y colocar un responsable el cual se encargó de formalizar los planes de seguridad y salud en el trabajo.

Esto fue indispensable para tomar la leyes y reglamentaciones colombianas con las cuales poder reorganizar los programas de capacitación y formación para que el personal desarrollara un amor por su SST en esta implementación se logra que la empresa tome conciencia de que no solo el personal externo tiene que cumplir con las reglamentaciones si no que el personal externo debe también ser incluido dentro de los programas del plan.

De aquí surge la necesidad de integrar a los proveedores, contratistas y clientes dentro de los planes SG-SST ya que ellos interactúan con los colaboradores de famisanar al nivel administrativo y también puede estar propensos a tener una eventualidad dentro de las instalaciones las cuales deben ser cubierta en caso de presentarse.

La aplicación de la matriz estándar mínima también le exigió a la empresa elaborar un modelo de auditoria en la cual se entrelazan todas las recomendaciones, valoraciones de infraestructura, monitoreo de maquinaria, seguimientos de uso de dotaciones con la finalidad de tener un insumo para la realización de mejoras al plan de SG-SST.

En esta validación se deben aplicar procesos alternos los cuales se estandarizaron dentro de la operación de los cuales se involucran con la asignación de una dependencia la cual se encarga de llevar un control y registro de documentos para que ayude al seguimiento y planeación de programas nuevos que ayuden al SST de los colaboradores.

Como podemos ver en el desarrollo de las tres fases independientemente de su valoración e intención dentro de la administración de recursos se logra evidenciar que la participación de estos conocimientos concluye con la atención y respaldo a todas las normas de SST por parte de los colaboradores desde el inicio de sus labores con la empresa. Esta es la razón de la continua capacitación desde todas las gerencias de talento humano.

## **Capítulo 4: Resultados**

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

Tras la evaluación de la matriz de estándares mínimos aplicada a la empresa FAMISANAR se evidencia que el cumplimiento en el que esta la empresa es del 86,75% moviendo la empresa a un rango de valoración aceptable.

Esto hace que se revise de forma más crítica los resultados que se desarrollaron dentro de los diferentes ciclos encontrando una serie de deficiencias que no son críticas, pero pueden ser un punto de refuerzo para mejorar los resultados de la empresa.

En este tema la empresa considera que es necesario validar los presupuestos con el fin de intensificar los programas de capacitación selección y evaluación con el fin de disminuir los niveles de desinformación de los colaboradores que pertenecen al COPASST y brigadas además de que se logre hacer una mejor selección de proveedor y contratistas que se observa son un

factor externo del mal manejo del archivo en ciertas operaciones esta actividad será reforzada por la ARL y gestión humana de la dependencia.

Como se pudo evidenciar en la revisión hay errores y están relacionadas con la capacitación , contratación y gestión documental ya que están afectando la entrega de insumos para el personal la coordinación al momento de evaluar riesgos y peligros y tener los equipos y maquinas en perfecto estado para afrontar un accidente esto ya está presupuestado y se valora la coordinación entre la ARL, gestión humana y mantenimiento para que se vele por la buena operación de todo lo relacionado con la salud de los colaboradores.

En la observación del ciclo verificar la empresa logro llegar al (5%) y en esta no se encontró errores ya que por estar haciendo bien sus validaciones se ha logrado minimizar las equivocaciones en los demás ciclos.

En el ciclo de actuar la empresa logro llegar al (10%) y se encontró que está cumpliendo con sus requisitos de mejoramiento de los procesos para corregir las novedades encontradas.

Ya después de validar estos casos puntuales dentro de los procesos de FAMISANAR se logra evidenciar que estos pequeños puntos de mejora son en cierto momento causales de promover la accidentabilidad dentro de las áreas de los colaboradores ya que están afectando el acceso a insumos de salud, la crítica situación de algunas maquinas o equipos vitales para la atención de accidentes o labores de los colaboradores, la adecuada ejecución de informes por la mala gestión de la información registrada por los colaboradores al no tener un archivo confiable y una mala evaluación de proveedores y contratistas que no prestan sus servicios y asesorías con calidad.

Es de implicar que todas estas inconsistencias aportadas por la valoración de la matriz de estándares mínimos nos indica que los colaboradores se pueden encontrar en riesgos dentro de las áreas administrativas por concepto de equipos o maquinaria en mal estado, falta de insumos

para la atención de emergencias dentro de las áreas administrativas, repercusión en las brigadas por no tener elementos necesarios para atender una urgencia, pérdida de información vital o transpapeleo de esta por la mala gestión documental y una serie de servicios o insumos que no cumplan con los estándares de SST por parte de proveedores y contratistas.

Estas son equivocaciones mínimas pero que si nos son controladas en su debido tiempo pueden causar entre los colaboradores y personal externo problemas de riesgo para su salud y su calidad de vida ya que todas estas pequeñas falencias son la base para que la empresa baje su calificación o termine teniendo una sanción solo por no poner sus planes y programas de mejoramiento en acción.

En la tabla se observa que la gestión realizada por FAMISANAR es aceptable evidenciando en el ciclo de planificación su menor desempeño. Siendo aceptable en ejecución y verificación, estos procesos se están llevando acorde al sistema macro de **SG-SST** ya que los resultados se inclinan al cumplimiento y la gestión adecuada de los ítems.

## **Capítulo 5: Plan de Mejora**

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

La empresa FAMISANAR es una estructura que es congruente con la aplicación de los estándares exigidos por la ley colombiana es lo que hace que sus colaboradores tengan una excelente calidad de vida.

Para el cumplimiento de los estándares exigidos, la propuesta de mejora está orientada en establecer en primera estancia en un plan estratégico que se orientara a la validación de las actividades en todas las áreas de la empresa para encontrar cuales se han visto afectadas en la aplicación del plan de emergencias orientados al COPASST y la validación de información,

difusión, evaluación, programación y estructuración de respuesta de emergencias con respecto al plan en funcionamiento.

En primera instancia la compañía iniciara con el refuerzo a los programas de capacitación a los integrantes del COPASST, las brigadas de emergencia y colaboradores de las áreas los cuales recibirán capacitaciones orientadas en primeros auxilios, planes de emergencia, prácticas de campo que permitan a los integrantes de la brigada puedan contar mayores competencias a la hora de realizar simulacros o atender emergencias en alguna de las sedes, y así mismo determinar cuáles son las fortalezas y debilidades de los mismos al momento de enfrentar una emergencia y como deben ser los procesos de reacción que se deben implementar, cuáles son los conductos que se deben seguir y sus responsables para tramitar las novedades que se presenten.

El siguiente programa guiará la empresa y estará orientado a la contratación y en este se inspeccionaran y revisaran las políticas de contratación de la compañía para ver si hay vacíos en esta que den apertura al ingreso de proveedores o contratistas no aptos de prestar servicios o vender insumos a la compañía y que atenten contra la SG -SST de la compañía y los cuales serán supervisados por una auditoría de servicios la cual se orientara en verificar que los mantenimientos y reposición de maquinaria estén acorde a lo solicitado por la compañía y los modelos de seguridad e infraestructura expedido por la ley colombiana e internacional, esto en lo que tiene que ver con la seguridad física.

El siguiente programa considera el identificar y priorizar la naturaleza de algunos riesgos que se puedan presentar, para esto se utilizaran metodologías que permitan evaluar los riesgos en SST, ante varios peligros inherentes como son los de tipos físico, ergonómicos, químicos, de seguridad, entre otros. Se identificarán los peligros y se evaluará por medio de personal del COPASST quien valorará el entorno y los peligros a los que pueda verse expuesto el empleado

mediante la realización de una encuesta de tipo virtual que deberá ser diligenciada por todo el personal para a partir de esto, realizar el seguimiento de manera presencial después la calificación de las encuestas. Este tipo de seguimientos se realizarán en la compañía de manera trimestral.

El siguiente programa busca estimular estilos de vida y entornos saludables en torno al tabaquismo, el alcohol, abuso de sustancias, entre otros. La EPS se comprometerá con el bienestar físico y social del empleado contribuyendo en su desarrollo integral, comprometiéndose con ayudar a corregir y mitigar cualquier factor en su entorno que afecte el desempeño en su trabajo. Para el desarrollo de este plan se implementará con el COPASST y la ARL un programa de seguimiento donde se identifique el personal con mayor riesgo y se hará un acompañamiento informando de las consecuencias a la que puede exponerse, también se diseñara mediante campañas charlas donde se dará más información de tipo medico científica como apoyo y concientización del consumo de alcohol, tabaco y demás, no solo dando a conocer cómo afecta a nivel físico sino también familiar y de su entorno. Se realizarán este tipo de charlas donde se contará con personal de enfermería quienes serán los encargados de realizar las encuestas del estado del paciente y de practicarle los exámenes básicos de glucometría, toma de tensión, de talla y peso. Esto se llevará a cabo cada 4 meses en toda la compañía.

En la parte de los colaboradores el seguimiento estará orientado a la regulación y validación de todos los insumos y dotaciones relacionadas con el autocuidado del personal, como sillas y escritorios en adecuadas condiciones y los cuales deben estar bajo las reglamentaciones expedidas de seguridad por la ley colombiana.

El siguiente programa está orientado a la regulación del archivo y actualización de los procesos de gestión documental los cuales se orientarán a que cada uno de los registros de

control tengan sus respectivas carpetas de validación y seguimiento cada determinado tiempo, además de que se lleve un registro controlado de la entrega de dotaciones e implementos de seguridad a los colaboradores según sus funciones dentro del área administrativa esto con el fin de tener una información veraz con la cual llevar las falencias y así evaluar las correcciones que se necesitan cada determinado tiempo.

Ya para terminar se instaura un programa orientado a que se realicen los ajustes de forma y de procesos según las evaluaciones encontradas los cuales saldrán de la información recolectada y evidenciada en el proceso de gestión documental del SST.

Este programa de ejecución de propuestas estará dividido en tres fases en las cuales se evalúa la información, se harán las propuestas de mejora y por último se ejecutarán las mejoras dentro de cada uno de los procesos afectados en su SST.

Es importante reconocer que la estructura de la empresa es de vital importancia para la regulación de estas propuestas ya que al ser una EPS tiene más acceso a la información y por lo tanto sus procesos deben ser más rígidos al momento del cuidado tanto del personal interno como externo.

## 5.2. Cronograma de Actividades.

Cuadro 1. Diagrama de Gantt.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020								
TEMAS GENERALES	ACTIVIDAD	FRECUENCIA	RESPONSABLE	RECURSOS			OBJETIVOS	CUMPLIMIENTO
				F	T	P		
PLAN ESTRATEGICO	COPASST	Mensuales	Gerente Recursos humanos	X			Intensificar capacitaciones	0%
				X			Fortalecer responsabilidades	0%
				X			Validar cumplimiento de tareas	0%
	VALIDACION DE ESTANDARES PARA LA IMPLEMENTACION DEL SG-SST	Anual		X			Levantar un diagrama técnico de que se tienen las herramientas y los fondos para el desarrollo del plan de SG-SST	0%
	VALIDACION DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO	Anual		X			Levantar un acta con los requisitos para el desarrollo del plan de SG-SST	0%
	EVALUACION DE LOS SISTEMAS DE GESTION	Mensual		X			Organizar una metodología documental que ayude al desarrollo del	0%

	DOCUMENTAL					plan de SG-SST	
	VALIDACION DE REQUISITO LEGALES PARA CONTRATACION	Anual	Seguridad y salud en el trabajo	X		Coordinar las políticas de evaluación y contratación de proveedores y suministros con las necesidades del plan de SG-SST	0%
	VALIDACION DE REPORTE DE ACCIDENTES LABORALES	Semanal	Asesoría jurídica				
	VALIDACION DE CONTROLES EN MAQUINARIA Y EQUIPOS	Diaria	Calidad	X		Corroborar que los informes de accidentes cumplan con los requisitos legales y estén acorde al plan de SG-SST.	0%
	VALIDACION DE CORRECCIONES Y MEJORAS EN LOS PLANES DE SG-SST	Anual	Control interno	X		Construir una matriz de seguimiento de vida de las herramientas y equipos para que no se afecte SG-SST.	0%
			Recursos financieros y físicos	X		Coordinar que las correcciones valoradas estén acorde al plan de SG-SST.	0%
			Coordinación medica				
PROGRAMA DE CAPACITACION COPASST	CAPACITACION DE PERSONAL BRIGADA	1-30 enero 1-30 junio 1-30 noviembre		X		Enfoque a posibles emergencias que se pueden presentar en las instalaciones y como debe responder los integrantes de la brigada.	0%
	FUNCIONES BRIGADA Y ALCANCES	1-30 febrero 1-30 Julio 1-30 diciembre		X			0%
PROGRAMA DE VALIDACION DE CONTRATACION, INSUMOS, MAQUINARIA Y EQUIPO	EVALUACION DE POLITICAS DE CONTRATACION	Anual		X		Está enfocado a la revisión de las políticas y valoración de las herramientas y suministros que llegan de los proveedores con la finalidad de hacer correcciones y no tener no posibles riesgos que afecten a los colaboradores por no seguir los lineamientos legales.	0%
	POLITICAS DE ENTREGA DE SUMINISTROS	Anual		X			0%
	INFORME DE VALORACION DE EQUIPOS Y MAQUINARIA	Diaria		X			0%
	RIESGOS DE NO CUMPLIR CON LA PREVENCION	Anual		X			0%
	CORRECCIONES EN LOS PROCESOS Y POLITICAS	Anual		X			0%
PROGRAMA DE PLAN SG-SST, GESTION DOCUMENTAL, REPORTE LABORALES Y INFORMES CORRECTIVOS	POLITICAS DE IMPLEMENTACION	Anual		X		Esta direccionado a tener procesos confiables que lleven las novedades presentadas dentro de los planes de SG-SST acorde a los reportes e informes que se presenten a nivel de salud y seguridad de los colaboradores conforme las leyes que están vigentes.	0%
	OBJETIVOS, METAS Y RECURSOS	Anual		X			0%
	REVISION DE INFORMES Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES.	Semanal		X			0%
	APLICACIONES LEGALES DE LAS NORMAS SG-SST	Anual		X			0%
	REPORTE DE LAS NOVEDADES ENCONTRADAS EN LOS PROCESOS.	Anual		X			0%
PROGRAMA DE EJECUCION DE PROPUESTAS PARA CORREGIR LAS NOVEDADES PRESENTADAS EN EL SG-SST	EVALUACION DE LAS NOVEDADES ENCONTRADAS	Anual		X		Esta direccionado a evaluar validar y verificar las correcciones efectuadas al plan de SG-SST y que estén conforme a las leyes vigentes con el fin de mejorar el plan de salud y trabajo y que estén cubiertos los colaboradores a los riesgos vigentes.	0%
	PRESENTACION DE LAS PROPUESTAS EFECTUADAS AL PLAN DE SG-SST	Anual		X			0%
	EVALUACION DE LAS CORRECCIONES EFECTUADAS	Anual		X			0%

El plan de seguridad y salud en el trabajo 2020 está orientado a que los colaboradores de la empresa sientan que los procesos y actividades que se realizan dentro de las áreas administrativas

y operacionales están sujetas a unas reglamentaciones las cuales son para el beneficio de cada uno de los colaboradores, proveedores, contratistas y clientes.

Es una expresión de compromiso con la cual se demuestra que la empresa está al tanto de mejorar sus procesos de SG-SST con cara a mejorar la calidad de vida de todos aquellos que se integran a apoyar los objetivos empresariales y los cuales se ven reintegrados en los diferentes programas que se ejecutan con la finalidad de evitar enfermedades laborales, accidentes y otras novedades que son de riesgo y que pueden afectar a los colaboradores.

### **Recomendaciones**

- Mantener una cartelera donde se dé la información respectiva de las capacitaciones que se efectuaran al personal del COPASST, brigadas y personal del área administrativa relacionados con la prevención dentro de SST y por medio de la utilización de herramientas como Teams.
- Asegurar que los equipos y maquinarias que se necesitan para la atención de emergencias estén en óptimas condiciones además que el personal de brigadas esté en concordancia con su respectivo manejo y manipulación.
- Promover la capacitación de los colaboradores en prevención y salud para que estén actualizados en enfermedades laborales y como se pueden mitigar dentro del entorno administrativo.
- Promover entre los colaboradores el control de sus dotaciones para evidenciar si cumplen con los requerimientos de sus áreas y evidenciar si los proveedores están acordes a las necesidades de la empresa en SST.
- Evaluar el programa de salud ocupacional que sirva como referencia para el desarrollo del trabajo permitiéndole a la empresa controlar los factores de riesgo que atentan contra

la salud de los trabajadores contribuyendo a la formación integral de los trabajadores en lo concerniente a la salud y seguridad en el trabajo.

### **Conclusiones**

Encontramos que FAMISANAR EPS es una empresa que tienen unos estándares de salud y seguridad en el trabajo muy elaborados, pero no es un motivo para dictaminar que sean perfectos y no puedan de alguna manera tener una mejora.

Es el caso de que de la revisión que se hizo se evidencio que debían hacerse unas mejoras en sus modelos de capacitación a nivel del COPASST, brigadas y personal ya que en el desarrollo de alguna emergencia estas no contaban con los conocimientos necesarios para poder contrarrestar.

Es también evidente que en el desarrollo de este trabajo se consiguió manifestar una baja calidad en el mantenimiento de equipos y maquinaria ya directamente relacionadas con las emergencias o solo de tipo laboral y en las cuales las falencias radican en una labor de seguimiento desde la gestión documental ya que no hay un proceso nítido que permita evaluar eficientemente su estado.

Por este caso es imperativo la evaluación y revisión de los proveedores ya que es posible que las consecuencias de la baja eficiencia en la gestión documental estén provocando que no se evalúen correctamente los proveedores y contratistas dando un margen de fallas dentro de los procesos relacionados con la SST.

Es de recalcar que todas estas novedades al ser detectadas dieron la posibilidad de construir un plan el cual se ejecutara y evaluara con la única consigna de mejorar la calidad de vida de los colaboradores y reducir los posibles focos de riesgo tanto estructurales como físicos que puedan tener ellos dentro de las instalaciones.

## **Bibliografía**

ARL SURA. (2020). Que es el COPASO. Seguros de vida suramericana. Recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=1210:-sp->

Butrón, E. (2018). Seguridad y salud en el trabajo. 7 pasos para la implementación practica y efectiva en prevención de riesgo laborales en SG-SST: Modelo de intervención para cero perdidas. Manual práctico, tema 2. México D.F., México. Ediciones de la U.

López, S. (2017). Sistema de riesgos laborales. Documentación. Bogotá, Colombia. SEI.

Ministerio del trabajo (Mintrabajo). (2014). Decreto 1443. Implementación del sistema de gestión de la seguridad y el trabajo. Bogotá, Colombia. Presidencia de la república de Colombia.

Ministerio del trabajo (Mintrabajo). (2015). Decreto 1072. Estructura del sector trabajo. Bogotá, Colombia. Presidencia de la república de Colombia.

Ministerio del trabajo (Mintrabajo). (2017). Resolución 1111. Estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. Bogotá, Colombia. Presidencia de la república de Colombia.

Ministerio del trabajo (Mintrabajo). (2019). Resolución 0312. Estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. Bogotá, Colombia. Presidencia de la república de Colombia.

Ochoa, M. (2016). Sistemas de gestión eficiente, gestión humana. Bogotá, Colombia.

Editorial Dartagnan S.A.S.

Oficina internacional del trabajo (OIT). (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra, Suiza. Organización internacional del trabajo.