

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE ANTIOQUIA – COMFAMA.

FRANCY JULIETH BUSTAMANTE RODAS C.C 1.037.592.470

AIXA MABEL ECHEVERRI C.C 1.036.939.738

MARIANA OSORIO C.C 1.033.653.857

JESSICA BARRERA C.C 1.020.451.473

GRUPO 101007_64

MUNIR FERNANDO CURE

Tutor

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO

2018

Contenido

Introducción	4
Objetivos	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Desarrollo de la actividad.....	6
1. Capítulo 1: El problema.....	6
1.1 Planteamiento del problema.....	6
1.2 Antecedentes del problema.....	8
1.3 Justificación de la investigación cualitativa.....	10
2. Capítulo 2: Marco teórico	11
2.1 Revisión de la literatura.....	11
2.2 Marco legal o jurídico.....	14
2.3. Marco conceptual.....	16
3 Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa	17
3.1 Implementación del SG-SST en la empresa.....	17
3.2 Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	21
4 Capítulo 4: Resultados	32
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	32
5. Capítulo 5: Resultados	35
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST.....	35
5.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, áreas, responsables y recursos.....	39
Recomendaciones.....	48
Conclusiones	49
Referencias Bibliográficas	50
Anexos.....	52

Ilustraciones

Ilustración A. Diagrama de Gantt Acción 1	42
Ilustración B. Diagrama de Gantt Acción 2	42
Ilustración C. Diagrama de Gantt Acción 3	43
Ilustración D. Diagrama de Gantt Acción 4	43
Ilustración E. Diagrama de Gantt para Acción 5	43
Ilustración F. Diagrama de Gantt acción 6.....	44
Ilustración G. Diagrama de Gantt acción 7	44
Ilustración H. Diagrama de Gantt Acción 8	45
Ilustración I. Diagrama de Gantt Acción 9.	45
Ilustración J. Diagrama de Gantt Acción 10	46
Ilustración K. Diagrama de Gantt Acción 12	46
Ilustración L. Diagrama de Gantt acción 13	47
Ilustración M. Diagrama de Gantt Acción 14.	47
Ilustración N. Diagrama de Gantt acciones 15 y 16.....	47

Tablas

Tabla A. Fases de transición hacia el SG-SST.....	24
Tabla B. Matriz estándares mínimos SG-SST Comfama.....	31
Tabla C. Resumen del cronograma plan de acción SG-SST 2019.....	41

Anexos

Anexo A: Fotografía Entrevistas.....	52
Anexo B: Formato de encuesta	53
Anexo C: Resultados entrevista.	54



Introducción

Este trabajo es realizado con el fin de analizar la implementación del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia Comfama, de acuerdo con los conocimientos adquiridos en el Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano y la normatividad vigente.

El SG-SST de Comfama propone en sus objetivos la implementación de programas de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como de promoción de la salud, este sistema es obligatorio ejecutarlo en todos los empleados tanto contratistas como proveedores.

Con la evaluación y análisis del SG-SST podremos detectar el compromiso de la organización, la eficiencia, los errores que se cometen en los procesos, los beneficios que se tienen al saber implementar el sistema, y podremos implementar acciones correctivas y preventivas, con el fin de brindarle a los empleados un bienestar común, el mejoramiento de su calidad de vida y la mejora continua en un ambiente saludable y seguro para desarrollar sus actividades laborales.

El proyecto nace bajo la necesidad de suplir los hallazgos encontrados en la implementación del SG-SST mediante la ejecución de acciones de mejorar que ayudaran a mejorar el sistema y así mismo lograr que los empleados realicen diversas actividades en buenas condiciones.



Objetivos

Objetivo General

— Evaluar el SG-SST implementado por Comfama desde el año 2017, con el fin de analizar y realizar acciones preventivas y correctivas por medio de un plan de mejoramiento a los hallazgos encontrados en la implementación del sistema que permitan mitigar los riesgos laborales, los accidentes y las enfermedades profesionales que garanticen condiciones seguras a los empleados.

Objetivos Específicos

1. Evaluar el SG-SST de Comfama por medio de la observación y entrevista a sus empleados.
2. Identificar y analizar los hallazgos encontrados en la implementación del sistema.
3. Proponer acciones de mejora a los hallazgos del SG-SST.
4. Anexar las acciones de mejora al SG-SST para su ejecución.

Desarrollo de la actividad

1. Capítulo 1: El problema

“La Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA, Organización social privada perteneciente al sistema de compensación familiar, dedicada a mejorar la calidad de vida de los trabajadores afiliados y sus familias, suministrando bienes y servicios sociales integrales, que impactan el bienestar de la familia y la sociedad, que funciona de forma descentralizada, con cobertura departamental y nacional.”

(Comfama)

Por lo anterior y con el fin de seguir los lineamientos del decreto 1072 del 2015, desde el año 2017 la caja está realizando la Implementación del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual busca realizar un monitoreo constante a los riesgos a los que están expuestos sus empleados y contractualmente sus contratistas y proveedores, situaciones que permiten además velar por la protección de sus usuarios y visitantes, pero pese a esta implementación existen diversos factores que están afectando sus trabajadores exponiéndolos a diferentes riesgos por lo cual se hace importante analizar dentro de la empresa una serie de factores que están relacionados directamente con el área de Talento Humano y la implementación de este sistema; factores que se han logrado analizar e identificar durante el desarrollo de la gestión del conocimiento desde la investigación de la gestión de las organizaciones, con el fin de encontrar alternativas de solución, acciones de mejora a los hallazgos encontrados para mejorar el bienestar de los empleados y de la empresa buscando la protección de los trabajadores a través de la disminución de la accidentalidad, de los riesgos laborales y de las enfermedades profesionales para promover la salud integral.

1.1 Planteamiento del problema.

Dentro de todas las organizaciones se puede observar que lo más importante en ellas es el capital humano debido a que son las personas las encargadas del desarrollo de las actividades dentro de las empresas; para Comfama su capital humano es de vital importancia sin discriminar la labor que se realice, la empresa sabe que en todas las actividades se está expuesto a diferentes riesgos y para esto implementa el SG-SST para prevenir y mejorar el bienestar de todos.

El decreto 1072 del 2015 en su capítulo 6, artículo 2.2.4.6 regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (antes Programa de Salud Ocupacional) y se define que debe ser aplicado por todos los empleadores públicos y privados debido a que **“es la**

disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Ministerio del Trabajo, 2015)

Para dar cumplimiento a lo anterior la caja ha compilado y actualizado los requisitos normativos exigibles de acuerdo con las actividades propias e inherentes de su actividad económica, y considerando la identificación y monitoreo en fuentes oficiales de normatividad y nuevos proyectos legislativos asociados a la seguridad y salud en el trabajo, el análisis y revisión de la normatividad, definiendo los artículos de aplicables a los procesos, programas, actividades y servicios que se desarrollan en la Caja, su estado de cumplimiento y el establecimiento de planes de acción que permitan llevar a cabo una efectiva Comunicación y divulgación de la normatividad a todas las partes interesadas mediante la implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo que tiene como fin los siguientes objetivos:

- Disminuir accidentalidad de trabajadores directos e indirectos y usuarios.
- Prevenir emergencias.
- Disminuir probabilidad de enfermedad laboral.
- Promover salud integral.
- Disminuir riesgo jurídico.

Sin embargo y pese a la implementación del SG-SST se ha observado dentro de la empresa que en algunas ocasiones los líderes de los procesos en su afán por el logro de los objetivos dejan de lado quizá el mayor activo que tiene a su lado como lo es el recurso humano para el éxito de sus negocios, debido a que en su gestión del conocimiento no tienen en cuenta el proceso de formación y desarrollo que los funcionarios llevan tanto a nivel profesional como laboral dentro de la organización, por lo que en los últimos meses, se ha notado una inconformidad en los empleados de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia Comfama, debido a los continuos cambios en la organización, que hace que se aumenten considerablemente los tiempos de trabajo intenso y poco productivo, disminuyendo de esta manera los incentivos salariales a los que ya estaban acostumbrados como remuneración por su trabajo llevándolos así a estar propensos a desarrollar el síndrome Burnout.

Por esto que se ha decidido plantear el siguiente interrogante para la empresa:

¿Cuáles acciones de mejora se pueden realizar al SG-SST que viene desarrollando la empresa desde el año 2017 con el fin de dar solución a los hallazgos encontrados en la implementación del sistema?

1.2 Antecedentes del problema.

Comfama desde su creación se ha esforzado por mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias; asimismo, se ha preocupado por el bienestar laboral y social de sus empleados, por lo anterior consecuente con su Misión - Visión, desarrolla en forma permanente el programa de Salud Ocupacional que le permita al talento humano trabajar en ambientes saludables y a su vez contribuya a mejorar la calidad de vida, incremente la motivación y la productividad llevando a la Caja a cumplir sus objetivos estratégicos

El desarrollo de este programa de salud Ocupacional en la Caja inicio a partir de la Ley 9 en el año 1.979, siendo esta la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, especialmente en su artículo 81 el cual señala que **“la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participaran el gobierno y los particulares”.** (república, 1979), pero no se puede obviar que antes de esta existieron algunas normas y decretos que trataban de regular el riesgo laboral, las enfermedades profesionales, la seguridad industrial y la higiene requerida para los lugares de trabajo; por esto se coordinó un programa con el personal requerido y especializado en el campo de la seguridad ocupacional que orientaba su trabajo a diagnosticar y dar recomendaciones para mejorar aquellos hallazgos encontrados que podían afectar directamente la salud de los empleados y el bienestar en general de la empresa buscando siempre cumplir los objetivos propuestos de acuerdo con las prioridades identificadas en la prevención de los riesgos profesionales; con esta política, COMFAMA no sólo se acogía a lo establecido en la legislación vigente en materia de Salud Ocupacional, sino que buscaba mejorar la calidad de vida laboral.

En el año 2015 con la presentación del decreto 1072 la empresa realiza modificaciones a su Sistema incluyendo un proceso de promoción, prevención y atención de riesgos para la salud, seguridad y del ambiente que tenía como objetivo desarrollar actividades en los diferentes procesos, servicios, ambientes y personas de la comunidad laboral de Comfama, para contribuir al fomento del autocuidado de la salud mediante la práctica de comportamientos.

Estos procesos fueron desarrollados de forma conjunta entre trabajadores y jefes incluyendo los siguientes programas:

- Evaluación del estado de salud inicial (examen preempleo).
- Evaluación periódica del estado de salud.
- Promoción de la salud Integral y Prevención de riesgos comunes.
- Estudio, diseño y desarrollo de herramientas para el control de factores de riesgo ocupacional.
- Evaluación de las condiciones de trabajo.
- Programas de vigilancia epidemiológica del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional.
- Atención de la enfermedad profesional.
- Atención del accidente de trabajo.
- Programas ambientales Manejo seguro de sustancias químicas.
- Proceso Plan de Prevención, atención y mitigación de emergencias.

En el año 2017 por medio del decreto 52 del 12 de Enero la empresa debe replantear su modelo para cumplir con los requisitos exigidos por el gobierno, motivo por el cual se desarrolla el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional el cual aplica para todos los trabajadores directos e indirectos impactando todas sus sedes, procesos, servicios y programas manteniendo vigentes las prioridades en materia de prevención y control de riesgos laborales, basados en la evaluación inicial del sistema el cual permita: Disminuir accidentalidad de trabajadores, Prevenir emergencias, Disminuir probabilidad de enfermedad laboral, Promover salud integral, Disminuir riesgo jurídico, esto con el fin de priorizar las acciones según los diferentes riesgos identificados, para esto la Caja cumple con la conformación y operación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo—COPASST, el cual apoya las actividades que contribuyen al bienestar físico, mental y social del trabajador basados en las estrategias tendientes a cumplir el SG-SST.

En esta implementación que se está realizando en su SG-SST definido por el Ministerio de Trabajo de Colombia en todos los empleados, contratistas y proveedores, en todas sus sedes, procesos, servicios, programas, se han detectados acciones que se deben mejorar para así la empresa pueda prevenir algún riesgo en sus funcionarios y ejecutar un sistema totalmente completo; por tanto lo que se busca con esta implementación del SG-SST lo que busca es disminuir la accidentalidad de los trabajadores directos, indirectos y usuarios, poder prevenir emergencias en sus sedes por medio de la elaboración de un plan de emergencias, disminuir

probabilidad de enfermedad laboral en cuanto a sus empleados, promover salud integral y disminuir riesgo jurídico de acuerdo a la reglamentación del SG-SST.

Todo lo anterior refleja los constantes cambios a los que se ven expuestos los trabajadores de la empresa no solo por las exigencias legales sino también por los generados para lograr mantenerse en el mercado, llevándolos a aumentar considerablemente los tiempos de trabajo intenso y poco productivo dejándolos propensos a desarrollar el síndrome Burnout definido como una **“respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta en los profesionales de las organizaciones de servicio que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización, y cuyos síntomas más característicos son: pérdida de ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia los clientes de la organización, y, en determinados casos, sentimientos de culpa”** (Gil Monte, 2005), es decir, las personas se sienten desgastadas y agotadas por la constante presión en su trabajo.

Por consiguiente, esta investigación está basada en conocer cuales acciones de mejora se pueden realizar al SG-SST que viene desarrollando la empresa desde el año 2017 con el fin de dar solución a los hallazgos encontrados en la implementación del sistema, confirmándose a su vez las consecuencias tanto para la empresa como para los mismos trabajadores, esto en base a que un entorno saludable y seguro le garantiza al empleador mejorar el rendimiento de sus empleados, su salud y motivación y por ende su calidad de vida.

Lo anterior basados en la resolución de la Organización internacional del Trabajo OIT (1975), la cual indica que **“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”** (OMS, 1984, p.45), definiendo al trabajador con sus necesidades y requerimientos que servirán como base para identificar posibles riesgos y enfermedades a causa de su labor.

1.3 Justificación de la investigación cualitativa.

Es claro que los empleados son el recurso más importante de las organizaciones ya que juega un rol predominante para que ésta logre ser competitiva. Sin embargo, aunque las empresas en algunas ocasiones contemplan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como un cumplimiento a la norma, pero no han identificado que un ambiente seguro puede generar cambios positivos que impactan a sus trabajadores debido a la

promoción y participación de estos en sus equipos de trabajo estableciendo opciones para minimizar riesgos que permitan mitigar impactos en su vida laboral y personal.

Por lo anterior la presente investigación se enfoca en una auditoria en la gerencia de talento humano que permita conocer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia utilizando la gestión de las organizaciones como base para determinar cuáles son los hallazgos que se encontraron en el último año de la implementación del sistema, esto mediante la observación de la empresa en la conformación de sus procesos y su ejecución, permitiendo analizar los resultados para proponer un plan de mejoramiento que resulta de este diagnóstico por medio de la auditoría del cumplimiento del SG-SST proceso realizado para obtener las evidencias que al evaluarse de manera objetiva permite determinar la conformidad del sistema de acuerdo con la reglamentación.

Estas evidencias o resultados deben proporcionar información objetiva de los logros alcanzados durante la implementación, así mismo las dificultades que se encuentren, de manera que cada conclusión tenga su evidencia y oriente de manera adecuada a soluciones enfocadas hacia el plan de mejoramiento del sistema.

Los resultados entregados por la investigación deben proporcionar medidas de intervención enfocándose a la mejora continua del Sistema de Gestión; estas deben tener acciones de prevención y control de peligros y riesgos presentes al momento de ocurrir un incidente, un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Por lo tanto, al ejecutar acciones de mejora para lograr que este sistema funcione correctamente en la empresa, se generan beneficios expresados en optimización y mejoramiento de la seguridad que permita mitigar los riesgos laborales a los empleados, contratistas y proveedores y que permita a la Caja cumplir con todos los requisitos que exige la normatividad vigente según el decreto 52 del 12 de enero del 2017.

2. Capítulo 2: Marco teórico

2.1 Revisión de la literatura.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST se fundamenta en la prevención de riesgos y lesiones causados por las diferentes condiciones laborales basados en la mejora continua generando un ambiente sano y seguro que permita tener un control en toda la organización que conlleve al bienestar físico y mental de todos los empleados, de acuerdo a esto para hablar de salud ocupacional es importante retornar a la época antigua en donde el

hombre siempre desarrolló trabajos que ponían en riesgo su vida surgiendo entonces la necesidad de protegerse en cualquier labor que desempeñe.

Pero el momento en el cual inicio el interés por prevenir riesgos en las empresas se da en la revolución industrial pues debido a la industrialización presentada en la época de aumentar la mano de obra y los sistemas mecánicos se generaron cantidades de accidentes o enfermedades laborales se vio la necesidad de iniciar un estudio preventivo para encontrar acciones que implementadas los evitaran y solo hasta 1880 en Estados Unidos se desarrolla la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos y se impulsa mediante ellos una reglamentación en la fabricación de maquinaria, esto debido a un informe que manifestara unas 50.000 muertes anuales por accidentes laborales.

En 1919, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo convenio 155 hace referencia a la seguridad y salud de los trabajadores y es aceptado por los países miembros, además en Australia, como consecuencia de un caso, el Tribunal Superior de Australia definió que el empleador debe tomar las medidas necesarias para evitar riesgos en las actividades laborales, lo cual hace que las empresas valoren la vida y las condiciones de salud de sus empleados, incluso por encima de los beneficios económicos (Rodríguez, 2009).

En 1970, el congreso de Estados Unidos aprueba una ley relacionada con la higiene y seguridad industrial, que conduce a la creación de la Occupational, Safety and Health Administration – OSHA, que desde entonces ha publicado normativas que velan por la seguridad y salud en el trabajo (Arias, 2012).

Luego, en 1989 los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud de Colombia expiden la resolución 1016 de 2009 “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.” En la que se recogen todos los avances planteados anteriormente. A partir de allí se ha desarrollado leyes, decretos y resoluciones, sin embargo y debido a la alta informalidad existente en el país se desatienden estas normas, especialmente en las pequeñas empresas.

A medida que avanza el tiempo la salud ocupacional ha ido avanzando e implementándose con mayor fuerza en cada una de las empresas, pues se observa como hoy en día es fundamental que los empleados cuenten con protección laboral, pues todo ser humano al momento de desarrollar una labor corre un riesgo y esto se puede evitar conociendo e implementando técnicas en la labor diaria.

Anteriormente las empresas dejaban de lado la seguridad en los puestos de trabajo e incluso el índice de accidentes laborales era muy elevado porque su objetivo para ese

entonces era cumplir sin tener en cuenta los riesgos en los que un empleado podría estar expuesto, pero con la implementación de la salud ocupacional se busca establecer unos riesgos para implementar acciones de mejora en pro del bienestar integral y la salud de todos los empleados.

Desde el año 2012 el programa de Salud ocupacional cambio de nombre y ahora es llamado sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. El SG SST es un proceso que se desarrolla en diferentes etapas, basado en la mejora continua de la organización, desarrolla actividades de prevención y de promoción en salud con el fin de proteger la salud de todos los trabajadores, contratistas y visitantes, en el desarrollo de estas etapas se evalúa, valora y controla los riesgos que existen en las organizaciones.

La aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo mejora el bienestar laboral, el ambiente de trabajo y la calidad de vida de los empleados; con la aplicación del sistema se disminuyen los ausentismos en las organizaciones por enfermedades, reducen la tasa de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y como consecuencia aumentará la productividad.

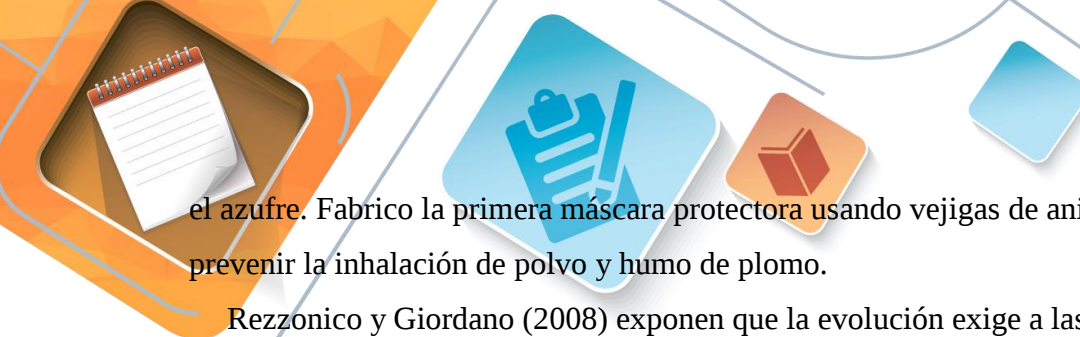
La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es liderada por los empleadores se basa en los principios del ciclo Deming, en pro de implementar las medidas prevención, control de peligros y riesgos en el ambiente laboral, para así tratar de reducir los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

De todo lo anterior se define entonces que desde los inicios hasta la época actual se puede evidenciar la evolución de estos conceptos y su aplicabilidad y esta historia de la salud ocupacional destaca los aportes de Hipócrates, Plinio y de Paracelso o Ramazzini durante el periodo del Renacimiento.

En particular, Bernardino Ramazzini, efectuó investigaciones sobre diversas actividades laborales, determinando que ciertas profesiones eran susceptibles a cierto tipo de enfermedades, determinando que preguntar en la etapa de anamnesis por la ocupación podía determinar la patología padecida por el paciente (Alvarado, s.f.).

De otro lado de acuerdo con la revista cubana de salud y trabajo, en su revisión histórica podemos conocer que Hipócrates quien es el padre de la medicina escribió un tratado llamado “Aires, Aguas y lugares” donde habla sobre las enfermedades de los mineros, recomendándoles la importancia de la higiene para evitar la saturación de plomo.

Plinio el viejo (23-79 A.C) describió las enfermedades ocupacionales llamadas “las enfermedades de los esclavos” refiriéndose a la naturaleza venenosa del plomo, el mercurio,



el azufre. Fabrico la primera máscara protectora usando vejigas de animales con el fin de prevenir la inhalación de polvo y humo de plomo.

Rezzonico y Giordano (2008) exponen que la evolución exige a las empresas respuestas que no están solo ligadas al consumo sino también a la gestión empresarial, su calidad, responsabilidad social aspectos determinados por los directivos para dar cumplimiento a estos requisitos.

La Resolución 1111 de 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes considerando en cada uno de sus artículos, **“que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”** (Obregón, 2017) son de vital cumplimiento tanto para las empresa y los empleados para evitar sanciones, para esto se crearon listas de chequeo que las empresas deben implementar para mejorar y evitar errores como lo afirma Oliva (2009, p. 9) **“las listas de chequeo son dispositivos metodológicos y nemotécnicos, que reducen la complejidad para comprobar solamente los elementos importantes, con ello reducen errores de omisión”**.

De acuerdo a todo lo mencionado se puede decir entonces que las actividades de la prevención de riesgos y mitigación de enfermedades laborales han recibido diferentes nombres durante el paso del tiempo pero todas van encaminadas hacia el cumplimiento de un mismo objetivo principal **“La protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante labores de prevención y control en ambiente de trabajo”** (Goelzer, 2001)

2.2 Marco legal o jurídico.

En Colombia desde el año 1979 se habla de salud ocupacional y fue por medio de la ley 9 que el gobierno se relacionó con la protección de los trabajadores, en esta ley se considera la preservación, conservación y mejoramiento de la salud de cada uno de ellos en sus ocupaciones.

Resolución 2400 de 1979 presenta una serie de normas sobre vivienda, higiene y seguridad y la seguridad en las organizaciones, con el fin de preservar y mantener la salud, mental y

prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y así mejorar el bienestar de todos los empleados.

Ley 100 de 1993: Garantiza los derechos de las personas y comunidad para obtener calidad de vida y dignidad humana.

Ley 55 de 1993: Reglamenta la utilización de productos químicos en el trabajo.

Ley 181 de 1995: En su artículo 23 habla sobre el fomento de la recreación y el deporte.

Ley 336 de 1996: Habla sobre la integración laboral de las personas en situación de discapacidad.

Ley 776 de 2002: Dicta las normas sobre organización, administración y prestaciones del sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 962 de 2005: Es la ley anti-trámites en la cual en su artículo 55 habla sobre la elaboración del manual de higiene y seguridad por parte de los empleadores que tengan 10 o más trabajadores.

Ley 1562 de 2012: En esta ley se modifica el sistema de riesgos laborales y otras disposiciones relacionadas con la salud ocupacional. Con esta ley el programa de salud ocupacional se convierte en SG-SST desarrollado por etapas basado en la mejora continua de las organizaciones.

Decreto 1443 de 2014: Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Decreto 1477 de 2014: Reglamenta la tabla de enfermedades laborales.

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único reglamentario del sector trabajo.

Decreto 472 de 2015: Se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

Resolución 1409 de 2012: Establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajos en alturas.

Resolución 652 de 2012: Funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y privadas.

Resolución 3368 de 2014: Hace una modificación parcial de la resolución 1409 de 2012 y dicta otras disposiciones sobre trabajos en alturas.

Decreto 1507 de 2015: Modifica el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo referente al plazo para obtener el Registro único de intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales.

Decreto 171 de 2016: Modificación del Decreto 1072 de 2015 en cuanto al plazo de implementación del SG-SST.

Decreto 52 de 2017: Modifica el Artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del SG-SST.

Resolución 1111 de 2017: En esta resolución se definen los Estándares Mínimos del SG-SST para los empleadores y contratantes.

2.3. Marco conceptual.

El estudio de los diferentes riesgos laborales y la implementación de la seguridad y salud en el trabajo se desarrollan bajo el programa de salud ocupacional; permitiendo mejorar el bienestar laboral y social de los trabajadores, este SG-SST nos permite entender diferentes definiciones como las relacionadas a continuación:

Agente de riesgo: Aquel que tiene la probabilidad de acusar enfermedad o lesión en el trabajador.

Ambiente: Es el lugar donde los trabajadores desempeñan sus funciones y dónde se encuentran los agentes de riesgo.

Auditoría: Es el proceso de inspección o verificación documentado con el fin examinar y evaluar juiciosamente los resultados, para determinar el cumplimiento del SG-SST de acuerdo con los requisitos.

Auditor: Es la persona que tiene las capacidades para llevar a cabo la auditoría.

Evidencia de la auditoría: Son los registros, resultados o información pertinente y verificable de la auditoría.

Enfermedad Laboral: La ley 1562 de 2002, la define como la enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el cual se ha visto obligado trabajar.

Programa de auditoría: Conjunto de actividades planificadas para un periodo determinado con el fin de verificar el cumplimiento periódicamente del SG-SST.

Seguridad: Son las acciones y actividades que realiza la organización para que el trabajador pueda desempeñar sus labores en un ambiente no agresivo para preservar su salud y optimizar los recursos humanos y materiales.

Matriz legal: Es el conjunto de requerimientos solicitados por la norma a todas las empresas de acuerdo con las labores propias e inherentes de su actividad económica.

Mejora continua: Proceso reiterativo para la perfección del sistema que permiten alcanzar los objetivos trazados por la empresa en sus diferentes procesos.

En conclusión, el SG-SST está diseñado, regulado y controlado para lograr el cumplimiento efectivo del bienestar físico, mental y social del trabajador que influye a su vez en un ambiente seguro y en el aporte al cumplimiento de las metas organizacionales.

Capítulo 3: Metodología investigación cualitativa

El propósito de la investigación presentada es la implementación de acciones de mejora del SG-SST de Comfama que permitan mejorar las condiciones laborales con el fin de brindarles un ambiente seguro que no afecte la integridad y la calidad de vida de los empleados, por tal motivo esta propuesta se desarrolló después de identificar los diferentes hallazgos mediante el método de investigación cualitativo que permite recoger información por medio de la observación y entrevista directa con algunos de los empleados de cada una de las áreas de la empresa, los cuales proporcionaron información necesaria y detallada que sirvió para conocer el estado actual de la empresa en cuanto al SG – SST y su implementación, con el fin de obtener contextos reales sobre los acontecimientos para proponer acciones de mejora continua.

Se tiene en cuenta para la investigación, la población elegida, los antecedentes de la empresa y su anterior sistema de salud ocupacional, los informes de gestión, los resultados de análisis de la empresa para conseguir los datos requeridos con el fin de obtener la información necesaria para implementar acciones de mejora de acuerdo con las necesidades encontradas en la valoración del sistema de acuerdo con la normatividad vigente.

3.1 Implementación del SG-SST en la empresa.

Mediante la revisión de información, observación y conversación con empleados de Comfama se evidencia que la empresa utiliza un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tanto para sus empleados vinculados con la compañía como para sus proveedores y contratistas, ya sea como trabajadores temporales, concesionarios, contratistas de obra o labor y proveedores, dando así cumplimiento al artículo de transición expuesto en el decreto 0171 de 2016, el sistema dentro de su modelo tiene implementada una política de alcohol, drogas y tabaco, trabajos en energías peligrosas, manejo de sustancias o productos químicos, manejo y disposición de residuos y para el ingreso de vehículos también esta implementado un modelo vial para conductores.

Este modelo de gestión se desarrolla mediante el ciclo PHVA asociando los procesos de la Caja con los requisitos del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo del 1072 de 2015

el Reglamento Seguridad y Salud en el Trabajo donde se expresa formalmente el compromiso de la Dirección de COMFAMA con la seguridad y la salud en el trabajo, a través de la política y los objetivos del Sistema.

El ciclo PHVA o ciclo Deming fue creado en la década de los 50 por Edwards Deming y su significado es: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar. Este ciclo lo podemos relacionar con las fases del SG-SST .

Planear: En esta fase se definen los objetivos de acuerdo con las políticas organizacionales, es muy importante la planificación para una buena ejecución del sistema.

Hacer: En esta fase se ejecuta lo planificado en la fase anterior y es una nueva oportunidad para identificar oportunidades y realizar ajustes.

Verificar: en esta fase se realiza la auditoría y revisión por la alta dirección.

Actuar: Aquí se debe implementar el plan de mejoramiento, se realiza el plan de formación y capacitación y cómo se va a monitorear.

De acuerdo a lo anterior en la planeación del sistema la empresa adopta mecanismos que permiten mantener vigentes las prioridades en materia de prevención y control de riesgos laborales, basados en la evaluación inicial del Sistema, de acuerdo a los resultados periódicos de los requisitos legales, los perfiles socio demográficos de los empleados, los registros y seguimiento a los indicadores, los resultados de las auditorías y el cumplimiento de todos los requisitos legales y sus disposiciones, llevando a cabo las siguientes acciones:

- **Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos:** Esta evaluación permite conocer, entender e intervenir los peligros que puedan generar accidentes o enfermedades y orientar a los empleados sobre el esquema implementado para la jerarquización del riesgo, medidas de prevención y control y para llevar a cabo esto la Caja aplica una metodología sistemática para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, que tiene alcance sobre actividades rutinarias y no rutinarias en todas las sedes, dependencias, servicios, procesos, máquinas y equipos, realizados por los trabajadores directos, indirectos y usuarios, con el fin de priorizar los peligros y establecer los controles necesarios cuando sean requeridos y tiene contemplada una actualización mínima anual.

Para controlar estos riesgos la empresa maneja permisos para trabajos en alto riesgo, lineamientos para conductores, elementos de protección personal y equipos de seguridad, plan de respuesta ante emergencias con todo con el objetivo de disminuir accidentes.

En el momento que se identifica cada peligro la Caja está en toda la capacidad de determinar si las acciones que está realizando son suficientes o si por el contrario deben mejorarse o cambiarse por otras medidas de prevención.

- **Prevención, preparación y respuestas ante emergencias:** Esta actividad se da mediante el plan de emergencias es un proceso que permite conocer, reducir y atender en forma eficiente y oportuna las condiciones de riesgo generadas por factores naturales, tecnológicos y humanos en las sedes, servicios y eventos externos programados por Comfama, que puedan afectar la salud de trabajadores directos, indirectos y usuarios, el medio ambiente y los bienes materiales de la empresa y comunidad.
- **Programas del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo:** Comfama tiene definidos dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, programas y actividades enfocados a la prevención de accidentes en usuarios, trabajadores directos e indirectos, las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud, los cuales comprenden etapas sistemáticas enfocadas en la planificación, identificación, ejecución, evaluación y seguimiento; soportados en procesos permanentes de percepción y control del riesgo, comunicación, formación, análisis e inspección de puestos de trabajo o tareas y suministro de elementos de protección personal EPP.
- **Programa de vigilancia epidemiológica:** Los programas de vigilancia epidemiológica permiten detectar o prever cualquier cambio que pueda ocurrir en la salud de los trabajadores, con el fin de recomendar oportunamente las medidas indicadas que lleven a la prevención y el control de la enfermedad. Para cumplir efectivamente con este programa se implementan acciones como el diagnóstico y evaluación de las condiciones de salud y las condiciones de trabajo de los empleados, la gestión de peligros y definición de estándares de las condiciones de trabajo y programas de formación y entrenamiento en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- **Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo:** La Caja cumple con la conformación y operación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo– COPASST, el cual apoya las actividades que contribuyen al bienestar físico, mental y social del trabajador directo e indirecto y a mantener sedes y servicios seguros para los usuarios, basados en estrategias o programas de gestión de riesgos laborales, tendientes a cumplir con los objetivos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

- **Formación en seguridad y salud en el trabajo:** El proceso de formación se basa en la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo y las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia y tiene alcance para todo trabajador directo e indirecto que ingrese a la Caja o que cambie de rol o de oficio.
- **Comunicación en seguridad y salud en el trabajo:** Se definen en coordinación con la Unidad de Comunicaciones, las estrategias que logren impactar en el cambio de cultura asociado a la gestión del riesgo en trabajadores directos, indirectos y usuarios a través de mecanismos eficaces en los diferentes medios de comunicación existentes en la organización.
- **Revisión por la dirección anualmente del SG-SST:** La Dirección de Comfama, realiza por lo menos una vez al año la revisión integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando las modificaciones en los procesos, programas, actividades y servicios que se desarrollan en la Caja, los resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Esta revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y la efectividad del control de los riesgos, considerando además lo relacionado con la estructura, el proceso y los resultados de estadísticas asociadas a accidentes, enfermedades y emergencias, entre otros.
- **Auditoría:** La Caja asegura la pertinencia y mejora del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollando por lo menos una vez al año auditorías, mediante un proceso sistemático, independiente y documentado para la obtención de evidencias, que ayuden a determinar el grado de cumplimiento de acuerdo con los requisitos establecidos. Los resultados serán socializados al Comité de Dirección y Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo-Copasst para sus aportes y seguimientos.
- **Medición de la eficacia:** Es responsabilidad de Comfama teniendo en cuenta las metas establecidas analizar los resultados de indicadores asociados al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de tal manera que permitan identificar las desviaciones en el proceso y establecer y hacer seguimiento a la ejecución de planes de acción que conlleven a la mejora continua.
- **Estructura y responsabilidades:** La Caja, a través de los Jefes de dependencias, líderes de proceso, delegados de seguridad y salud en el trabajo y grupos de apoyo, con la asesoría del Departamento de Bienestar y Salud Integral, gestiona las actividades para la prevención de accidentes en usuarios, trabajadores directos e indirectos, las

enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores directos e indirectos de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

— Para revisar esta implementación se realiza su verificación mediante informes estadísticos de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, listas de chequeo diseñadas previamente por Comfama, en la cual se verifica que se cumplan los requisitos básicos expuestos en el SG-SST y, en caso de realizar actividades laborales con alto riesgo, se llenan otros formatos de chequeo. A partir de lo anterior, se debe revisar la transición que ha tenido la empresa hacia el SG-SST de acuerdo con las fases propuestas en el decreto 052 de 2017.

3.2 Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

Con el objetivo de determinar el grado de implementación del SG-SST en Comfama se investigó el proceso de transición que se ha realizado en la caja de acuerdo con el Decreto 052 de 2017, en donde se determinan los estándares mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos del SG-SST mediante lo siguiente:

1. Evaluación inicial: Autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar prioridades en SST para establecer un plan de trabajo anual.
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: conjunto de elementos de control que consolidan las acciones de mejoramiento en la empresa
3. Ejecución del SG-SST: Se pone en marcha el SG-SST, en coherencia con las fases anteriores.
4. Seguimiento y plan de mejora: Se realiza seguimiento y evaluación al SG-SST y a la implementación del plan de mejora, con el fin de tomar acciones correctivas.
5. Inspección, vigilancia y control: Fase de verificación de la normatividad por parte del Ministerio del Trabajo.

Como ya se ha evidenciado, Comfama cuenta en el momento con un SG-SST para empleados directos, proveedores, contratistas y trabajadores subcontratados, realizando las tres primeras fases de acuerdo con las indicaciones y tiempos estipulados, desarrollando e implementando un SG-SST, discriminados por el riesgo asociado a cada empleado al ejecutar sus labores; sin embargo, no se encuentra información acerca de las fases 4 y 5 de acuerdo con las indicaciones de mejora por parte de las auditorías realizadas al SG-SST.

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Evaluación Inicial	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación Inicial.	Ejecución	Seguimiento y plan de mejora	Inspección, vigilancia y control

Con la implementación	En vista que	Actualmente Comfama está	No se	Esta fase la
del sistema de seguridad u salud en el trabajo para el año 2017 Comfama tenía en ejecución programas como: Evaluación del estado de salud inicial (examen pre empleo), evaluación periódica del estado de salud, Promoción de la salud Integral y Prevención de riesgos comunes, estudio, diseño y desarrollo de herramientas para el control de factores de riesgo	para el año 2017 se presentaron varios inconvenientes para el año 2018 se está implementando planes para la prevención, preparación y respuestas ante emergencias, programas del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, programas	implementando su sistema con todas las acciones de mejora encontradas en la auditoria del año 2017 buscando cada día cumplir con todos los requerimientos de la ley mediante la revisión por la dirección anualmente del SG-SST, entre las cuales se establecen las siguientes acciones: - La empresa garantiza los componentes básicos definidos para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el ciclo de mejora continua y con fundamento en la vigilancia epidemiológica, contemplados en el	encuentra información la empresa no ha terminado la ejecución del sistema. De acuerdo con el cronograma expuesto en la Resolución 1111 de 2017, esta fase de seguimiento y plan de mejora inicia en enero de 2019.	realiza el ministerio de trabajo para el año 2019 cuando la empresa ya tenga ejecutado el sistema. De acuerdo con el cronograma expuesto en la Resolución 1111 de 2017, esta fase de inspección, vigilancia y

ocupacional, evaluación de las condiciones de trabajo, programas de vigilancia epidemiológica del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional, atención de la enfermedad profesional, atención del accidente de trabajo, programas ambientales Manejo seguro de sustancias químicas, proceso plan de prevención, atención y mitigación de emergencias todo esto solo era ejecutado en los empleados de la empresa para el año 2018 en la revisión anual se detectaron varias falencias que para el año 2018 se mejoraron

de vigilancia epidemiológica y se creó un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y un programa de formación en seguridad y salud en el trabajo; todo esto para identificar riesgos y peligros, evaluarlos y valorarlos aplicado a todos los usuarios, trabajadores directos e indirectos, contratistas y proveedores de cada sede que tiene Comfama.

Decreto 1072 de 2015 - Decreto único reglamentario del sector trabajo.

- La empresa se compromete a destinar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 y demás normas establecidas.
- La empresa y sus trabajadores cumplen estrictamente las disposiciones legales, que sean concordantes con el SG-SST
- Se implementó un proceso de capacitación al trabajador directo e indirecto en las actividades a desempeñar
- El reglamento de seguridad y salud en el trabajo es presentado a los trabajadores en el momento de su ingreso a la empresa, a través de los

control por parte del Ministerio del Trabajo inicia después de abril de 2019.



medios internos de comunicación, está disponible para consulta permanente en la intranet y permanece exhibido, por lo menos, en dos lugares visibles de las dependencias de la Caja.

Tabla A. Fases de transición hacia el SG-SST.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

Nombre de la Entidad: Caja de Compensación Familiar de Antioquia Comfama

Número de trabajadores directos: 3490

NIT de la Entidad: 890.900.841

Número de trabajadores Indirectos: 432 +
127 aprendices

Realizada por: Comité evaluador UNAD

Fecha de realización: 13 de noviembre del
2018

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO POR CENT UAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA A	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4	0.5			4
		requeridos para coordinar y desarrollar el	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5					
		Sistema de Gestión de la Seguridad y la	1.1.3 Asignación de recursos para el						
		el Trabajo – SG-SST	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0.5					

GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	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	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5	0.5	
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	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	6	1
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	1	3
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	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	1	
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	15	0.5
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	0.5	12.5

TRABAJO
(15%)

Plan Anual de
Trabajo (2%)

2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas,
responsabilidad, recursos con cronograma y
firmado

2

1

Conservación de
la documentación
(2%)

2.5.1 Archivo o retención documental del
Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en
el Trabajo SG-SST

2

2

Rendición de
cuentas (1%)

2.6.1 Rendición sobre el desempeño

1

1

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

1

II. HACER

GESTIÓN
DE LA

Condiciones de
salud en el trabajo
(9%)

3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional

1

1

3.1.2 Actividades de Promoción y
Prevención en Salud

1

9

0.5

7.5

**SALUD
(20%)**

	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	
	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	
	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2	
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	5	2	5
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	
	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1	6
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)					

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1	
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1	
		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	
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	3.5	
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	4	14
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	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	4	
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	2	
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5	2.5	14.5
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5	2.5	
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5	2.5	

IV. ACTUAR	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5	10	2.5	
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5		2.5	
			5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	
			6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25		1.25	
			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	10	1.25	
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1.25		1.25	
	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	10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5		2.5	
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5		2.5	

7.1.4 Implementar medidas y acciones
correctivas de autoridades y de ARL

2.5

2.5

TOTALES

100

91.5

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

SG-SST

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

Tabla B. Matriz estándares mínimos SG-SST Comfama.

3 Capítulo 4: Resultados

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

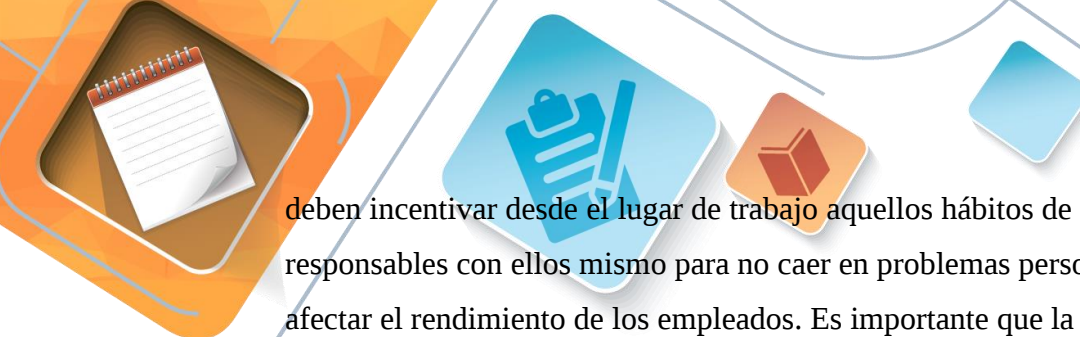
El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo actualmente es uno de los factores más importantes y de estricto cumplimiento en todas las empresas debido a la normatividad vigente, pues permiten mejorar la calidad de vida de sus empleados y asegurar que los riesgos a los que son expuestos para dar cumplimiento a su labor son mínimos y pueden ser evitados de acuerdo con una implementación de unas acciones que promuevan y estimulen en todos los trabajadores el autocuidado responsable que permita ambientes sanos y seguros; de acuerdo con lo anterior se realiza una evaluación del SG-SST que implementa Comfama con sus empleados y colaboradores, y se analizan los resultados producto de la investigación cualitativa realizada en la empresa para definir acciones de mejora sobre los hallazgos encontrados.

En cuanto a lo referente a la implementación y ejecución Comfama cuenta con un 100% de recursos financieros, técnicos, humanos y de otras índoles requeridas para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se tiene establecido en su totalidad acciones preventivas y correctivas, planes de prevención, preparación y respuestas ante emergencias, mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, y se cuenta con registros, reportes e investigaciones de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo y sobre todo se realiza la revisión anual de la gestión y resultados; en términos generales existe un SG-SST aceptable de acuerdo con las calificaciones asignadas en la matriz de estándares mínimos, sin embargo, se identifican los siguientes hallazgos:

- **Hallazgo 1:** Existe un programa definido para dar a los empleados capacitaciones en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y los recursos requeridos para tal fin en el momento en el cual el empleado hace su ingreso a la empresa y cada que se debe dar una modificación por una nueva norma o mejoras realizadas al sistema implementado; pero no se tienen definidas capacitaciones sobre promoción y prevención y no se realizan reinducciones al personal encargado del SG-SST, por lo que se debe establecer un plan que permita mantener en contexto sobre el SG-SST a su personal y posteriormente pueda difundirse la información a los demás empleados.
- **Hallazgo 2:** Se tienen Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, y están revisados, pero no se tienen documentadas en su totalidad estas acciones para

dar cumplimiento al SG-SST, es decir no se tiene establecido un plan por sede con sus recursos asignados, por ende, no se tiene un cronograma firmado con esta información donde cada líder pueda evaluar, identificar y reportar las prioridades del sistema de gestión. Por esta razón no encontramos reglamentos, procedimientos, registros, planes, manuales, políticas que nos demuestren que se cumpla con esta normatividad.

- **Hallazgo 3:** De acuerdo con los históricos de la empresa no se tiene una evaluación inicial o periódica que permita identificar prioridades y establecer objetivos sobre el proceso de implementación para obtener mejores resultados y disminuir los riesgos laborales y enfermedades profesionales. Al no realizar esta evaluación la caja no podrá identificar las prioridades del SG SST ni realizar el plan de trabajo anual con información autentica.
- **Hallazgo 4:** En el cronograma del plan anual de trabajo no se encuentran recursos asignados a cada sede, es importante que la empresa determine cuáles son los recursos humanos, tecnológicos y financieros que se encuentran relacionados con la implementación del plan anual de trabajo, realizando con ello una calificación parcial en los ítems de plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado por los responsables según la normatividad.
- **Hallazgo 5:** La Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST no cumple a cabalidad lo solicitado debido a que no se está realizando sobre una identificación de prioridades, es decir, se hace sobre un plan establecido para alcanzar unos objetivos, pero no sobre las necesidades presentadas en cada sede de acuerdo con su comportamiento, actividades y tipos de riesgo de acuerdo con su actividad económica.
- **Hallazgo 6:** En la empresa se hace anualmente un recorrido por todas las sedes con jornadas de salud para los empleados, pero estas actividades no alcanzan a cubrir las necesidades de todos, esto teniendo en cuenta que cada empleado de acuerdo con sus roles y funciones están expuestos a diferentes riesgos o enfermedades, adicional se halla una baja asistencia a las actividades de promoción y prevención, por tanto se deben incluir en el plan de mejoramiento aquellas estrategias para incentivar la asistencia a estas jornadas. En las actividades de promoción y prevención es muy importante que Comfama difunda a todos los empleados las acciones que se realizarán y comprometerlos para que asistan para que mejoren sus condiciones de trabajo.
- **Hallazgo 7:** En la empresa no se promueven estilos de vida saludables, lo que puede implicar en una desmejora en la salud física y mental de los empleados. Luego, se



deben incentivar desde el lugar de trabajo aquellos hábitos de consumo saludables y responsables con ellos mismo para no caer en problemas personales que permitan afectar el rendimiento de los empleados. Es importante que la caja implemente el programa de estilos de vida saludable ya que les permite a los empleados motivarse y aplicar estas prácticas a su vida, con el fin de mejorar su bienestar y de las personas que lo rodean.

- **Hallazgo 8:** No se halla una metodología clara al momento de identificar peligros en cargos con riesgos leves. Es necesario definir una metodología para todos los cargos, pues el SG-SST es aplicable a todos los niveles de la organización y se hace necesario la identificación para implementar medidas preventivas o correctivas, debido a que falta por definir algunas medidas de control de peligros en algunos cargos.
- **Hallazgo 9:** En la Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros), se halla que no se está haciendo seguimiento ni exámenes periódicos ni evaluaciones constantes en especial a los empleados que están expuestos a mayor riesgo como los son los que manejan químicos, los médicos y las enfermeras, los técnicos en mantenimiento, entre otras labores que requieren este seguimiento para evitar enfermedades laborales.
- **Hallazgo 10:** En la implementación de las medidas de prevención y control de peligros, no se están teniendo en cuenta todos los posibles factores de riesgo encontrados en la empresa, ni la evaluación periódica a medida que se alteran las medidas de acción preventivas asociadas a los diferentes tipos de riesgo o enfermedades existentes.
- **Hallazgo 11:** De acuerdo con la normatividad y el diagnóstico realizado resulta un poco cuestionable la responsabilidad de Comfama, si bien cumple con muchas de sus responsabilidades no se evidencia el trabajo realizado activo y mancomunado con la ARL y es de vital importancia la asesoría de las empresas de riesgos laborales para la implementación y ejecución del SG-SST.

Luego de realizar el diagnostico, se evidencia que Comfama posee un puntaje obtenido mayor a 86%, lo cual se considera una valoración aceptable, por lo que se debe mantener la calificación por parte de Comfama y mantener evidencias a disposición de los auditores y del Ministerio del Trabajo, además de realizar un plan anual de mejoramiento con los hallazgos detectados.

5. Capítulo 5: Resultados

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

De acuerdo con el análisis y los resultados obtenidos en la auditoría realizada con la lista de chequeo de los estándares mínimos se realiza una propuesta de mejoramiento para el SG-SST con base en los hallazgos encontrados, partiendo de las siguientes acciones:

- **Acción 1: Plan de reinducciones en el SG-SST para el año 2019.**

Consiste en realizar una evaluación de conocimientos desde el área de talento humano a todas las personas que recibieron capacitaciones en el SG-SST, con el fin de mantener actualizada y tener al tanto de las tendencias en SG-SST a los empleados de la empresa que intervienen directamente con este. Este plan de inducciones se realizará bajo cinco fases:

1. Las evaluaciones de diagnóstico
2. El diseño del plan de reinducciones
3. Su implementación
4. Su evaluación
5. Comunicación de medidas correctivas con base en los resultados, en donde se tendrá como principal responsable al área de Talento Humano de Comfama.

Estas fases se establecen siguiendo la estructura del ciclo PHVA. Luego, se establecen dos indicadores para medir el éxito de este plan será el número de reinducciones realizadas en el año 2019, para el cual se establece una reinducción para este año y el número de evaluaciones ex post que se realizan para este plan, la cual se debe hacer a más tardar en septiembre de 2019 para que estas mejoras puedan ser incluidas en el plan anual de 2020.

- **Acción 2: Plan de capacitaciones sobre Promoción y prevención.**

Consiste en realizar un cronograma basado en los diferentes programas de promoción y prevención a ejecutar en las diferentes sedes de la Caja, a través de diferentes charlas y sesiones informativas que permitan a la empresa:

1. Diseño de programas acorde a las necesidades del trabajador que permitan mejorar su salud.
2. Generar cultura organizacional sobre la importancia del SG-SST
3. Gestionar la salud de los empleados de acuerdo con los objetivos estratégicos de la empresa.
4. Generar espacios que permitan a los empleados mejorar su salud y su bienestar.

A partir de ello se realizarán charlas de manera bimensual sobre temas de salud y seguridad, tanto en los entornos laborales como por fuera de ellos, para lo cual se deben

contratar conferencistas, elaborar un cronograma de charlas, estas deben ser ejecutadas y evaluadas mediante la satisfacción de los asistentes con el fin de realizar acciones correctivas.

- **Acción 3: Documentación de objetivos por sedes y sus respectivos responsables:**

— Documentar los objetivos del sistema de gestión donde se identifiquen quienes son los responsables y cuáles son los recursos que se les asignaran para cumplir con dichos objetivos de cada sede de la caja. Para ello se debe identificar la documentación referente al SG-SST por sedes, recopilar y disponer en la plataforma de OneDrive de la caja la información recopilada y discriminada por cada una de las sedes.

- **Acción 4: Definición y evaluación de prioridades.**

Revisar el historial de la empresa respecto a las principales falencias presentadas en los temas de salud ocupacional que ya venían implementadas que permita identificar prioridades y establecer objetivos sobre el proceso de implementación que permita obtener mejores resultados y disminuir los riesgos laborales y enfermedades profesionales, adicional se debe establecer un control anual de esta revisión para realizar mejoras y tener unas estadísticas sobre el comportamiento presentado durante el periodo de tiempo establecido.

- **Acción 5: Corrección de asignación de recursos al plan anual de mejoramiento.**

Para este periodo se presentó un error en cuanto a la no inclusión de recursos humanos en el plan anual de mejoramiento para el 2018, por lo que para el plan anual de mejoramiento de 2019 se deben incluir estos recursos. Para ello se estudiará el plan anual de mejoramiento del 2018 y el SG-SST construido hasta ahora, se identificarán los responsables, se realizará una revisión de sus funciones asociadas al SG-SST y se realizará la inclusión de estos en el cronograma del SG-SST, para finalmente realizar una evaluación ex post que permita determinar lo sucedido en este error.

- **Acción 6: Identificación y evaluación de prioridades para la adquisición de productos y servicios del SG-SST.**

Es importante que se identifiquen y evalúen las prioridades de la empresa respecto a las necesidades presentadas por los empleados y por las sedes de la caja para lograr alcanzar los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta como primera medida los elementos de protección personal basados en las especificaciones de los productos que permitan brindar los servicios de la caja de manera adecuada con el fin de no poner en riesgo de la integridad de los empleados, contratistas, clientes y por ende al cumplimiento de las disposiciones relacionadas en el SG-SST.

- **Acción 7: Rediseñar el programa de promoción y prevención en salud.**

Esta corrección consiste en incluir aspectos que interesen más a los empleados de Comfama y crear incentivos laborales con el fin de promover la asistencia a estos espacios, en donde además se promoverán alianzas estratégicas con conferencistas, centros de acondicionamiento físico, establecimientos deportivos, recreativos y culturales para que los empleados desarrollen hábitos de vida saludables dentro de sus rutinas. Para este rediseño se evaluará el programa de promoción y prevención, se consultará con los empleados las falencias del programa y lo que les gustaría que se incluya en estos programas, realizando el rediseño del programa de promoción y prevención con base en estas sugerencias y con las alianzas estratégicas realizadas para ser implementado en una jornada y finalmente realizar una retroalimentación entre los empleados para realizar modificaciones y así ser incluidas en el plan anual de 2020.

- **Acción 8: Implementación de programas de estilos de vida saludable.**

Crear un plan de prevención de problemas de salud física y mental, con esto se pretende disminuir estas enfermedades y lograr que los empleados realicen diversas actividades en buenas condiciones, porque si una persona cuenta con buena salud física su cuerpo está sano por consiguiente su salud mental también lo está, a su vez se realizaran estrategias que permitan que los empleados se concienticen de la importancia de tener un estilo de vida saludable por medio de hábitos de salud bucal, buena alimentación, prevenir el consumo de drogas y alcohol y la importancia de realizar actividad física que contribuye al cuerpo sano y mente sano como objetivo estratégico de la Caja.

- **Acción 9: Verificación de deficiencias en sitio de labor.**

Para realizar la identificación de los riesgos o peligros es necesario que se realice la verificación de las deficiencias en cada puesto de trabajo y su entorno por medio de listas o cuestionarios de chequeo, esta identificación la puede realizar los empleados capacitados con el fin de realizar un plan de prevención o en su defecto de corrección.

- **Acción 10: Plan de incorporación de riesgos leves en el plan de riesgos laborales en la empresa.**

Para incorporar los riesgos leves en el SG-SST primero se buscará asistencia técnica con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de la empresa para determinar cuáles son esos riesgos más comunes en las actividades con menos riesgo, es decir, esas actividades que se determinan en la ARL como tipo I y tipo II, con el fin de incorporarlas al plan preventivo existente en el SG-SST. Luego de ello se seguirá la misma estructura del PHVA, en la que se

evalúan las incorporaciones al plan de prevención y en el que estas mejoras se incluyen en el Plan Anual de 2020. El principal responsable de este aspecto es el Área de Talento Humano y para su evaluación se establecerá como indicador el número de accidentes relacionados con riesgos leves en el año 2019.

- **Acción 11: Asesorías y capacitaciones por parte de la ARL.**

Solicitar a la ARL asesoría para mejorar el proceso de implementación del SG-SST de acuerdo con la normatividad, crear convenios con el fin de actualizar capacitar los empleados periódicamente, para realizar los reportes de accidentes, aprender a identificar los peligros, realizar las investigaciones de accidentes de trabajo, prevenir las enfermedades laborales; adicional se solicitará Capacitación cada 6 meses por parte de la empresa y el ARL sobre los riesgos laborales, los deberes de los empleados y del empleador en caso de emergencias para tratar de mitigar todos los posibles riesgos y enfermedades presentadas.

- **Acción 12: Finalizar la implementación del SG-SST.**

El SG-SST no se encuentra implementado en su totalidad, por lo que es necesario identificar cuales programas del SG-SST faltan por implementarse y determinar planes de acción con el fin de finalizar la fase de implementación dentro de los tiempos estipulados. Luego, esta implementación tiene como fecha de finalización de acuerdo con la Resolución 1111 de 2017 a enero de 2019, para así comenzar con el plan de seguimiento y evaluación. Si la implementación no finaliza a tiempo, esta debe ser incorporada al plan anual de 2019 y se deben incorporar mejoras para el plan anual de 2020. De este proceso se encargará la alta gerencia de la organización y el director de talento humano, teniendo como indicador condicional la finalización a tiempo de la implementación.

- **Acción 13: Implementación de indicadores.**

La implementación de indicadores de gestión le permitirá a Comfama identificar las necesidades de la empresa, el monitoreo de los procesos para detectar oportunidades de mejora e implementar acciones. El adecuado sistema de medición le permite a los empleados conocer lo que aportan al proceso misional de la Caja de compensación y verificar con los resultados si se están realizando bien.

Cada indicador de gestión debe ser simple, adecuado, valido en el tiempo, debe permitir la participación de los empleados y usuarios, debe tener una utilidad para alcanzar las metas propuestas y sobre todo debe ser oportuno en cuanto a la recolección de datos.

Trabajar cada día en pro del mejoramiento continuo le permite a Comfama obtener muchos beneficios como: proactividad, mejor disposición de los empleados, calidad en los productos

y servicios y competitividad en el mercado. Para ello se debe recopilar la información que alimentará los indicadores del SG-SST y que se visualizarán en el plan estratégico de la compañía.

Acción 14: Elaboración y presentación de informes.

Se elaborarán y presentar informes a los empleados de manera trimestral de acuerdo con los indicadores implementados, esto con el fin de generar conciencia sobre la importancia del autocuidado y la responsabilidad que es para la empresa velar por el cumplimiento de la normatividad y las exigencias de la ley.

Acción 15: Implementación de acciones de supervisión.

Se realizarán acciones de supervisión al plan de mejoramiento mediante pruebas que serán revisadas por auditorías con un informe semestral de cómo está avanzando y si se está cumpliendo con cada una de las mejoras propuestas para ese año

Acción 16: Programar una auditoría interna para abril de 2019.

Se programa una auditoría interna para el SG-SST con el fin de evaluar las 4 fases de la transición descrita en el Decreto 052 de 2017. Para ello se diseñará un plan de auditoría interna para evaluar los estándares mínimos del SG-SST contenidos en la Resolución 1111 de 2017, se programará una fecha en el mes de abril de 2019 para realizar la auditoría interna, se realizará la auditoría a la implementación del SG-SST mediante la observación y la recolección de evidencias documentales, para luego recolectar los hallazgos y comunicar los resultados de la auditoría. Finalmente se establecerán las medidas a tomar de acuerdo con los hallazgos encontrados en la auditoría para que estos se incorporen en el plan anual de 2020.

5.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, áreas, responsables y recursos.

A continuación, se detalla un resumen del cronograma de actividades que se encuentran al interior del plan anual de mejoramiento para el año 2019, el cual se encontrará de manera detallada en los documentos anexos.

Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Responsables	Recursos necesarios
Acción 1: Plan de reinducciones en SG-SST 2019	102 días	lun 3/12/18	mar 23/04/19	Director SG-SST	Humanos (Equipo SG-SST),

					Financieros y Tecnológicos
Acción 2: Plan de capacitaciones sobre promoción y prevención	241 días	lun 3/12/18	lun 4/11/19	Director SG-SST	Humanos, Financieros y Tecnológicos
Acción 3: Documentación de objetivos por sedes	40 días	jue 22/11/18	mié 16/01/19	Directores de sede; Equipo SG-SST	Humanos y tecnológicos
Acción 4: Definición y evaluación de prioridades	51 días	jue 22/11/18	jue 31/01/19	Director SG-SST	Humanos y tecnológicos
Acción 5: corrección de asignación de recursos al SG-SST	49 días	lun 3/12/18	jue 7/02/19	Director SG-SST	Humanos (Equipo SG-SST), Financieros y Tecnológicos
Acción 6: Identificación y evaluación de prioridades para la adquisición de productos y servicios del SG-SST	1 día?	jue 22/11/18	jue 22/11/18	Equipo SG-SST, Gerencia de compras	Humanos y tecnológicos
Acción 7: Rediseñar programa promoción y prevención en salud	137 días	lun 3/12/18	mar 11/06/19	Director SG-SST	Humanos, financieros y tecnológicos
Acción 8: Implementación de programas de estilos de vida saludables	55 días	jue 22/11/18	mié 6/02/19	Director SG-SST; Área Gestión de Talento Humano	Humanos, Financieros y Tecnológicos

Acción 9: Verificación de deficiencias en sitio de labor	125 días	jue 22/11/18	mié 15/05/19	Equipo SG-SST	Humanos, Financieros y Tecnológicos
Acción 10: Metodología para riesgos leves	71 días	lun 3/12/18	lun 11/03/19	Director SG-SST; ARL	Humanos, financieros y tecnológicos
Acción 12: Finalizar la implementación del SG-SST	42 días	lun 3/12/18	mar 29/01/19	Director SG-SST	Humanos, financieros y tecnológicos
Acción 13: implementación de indicadores	30 días	jue 22/11/18	mié 2/01/19	Director SG-SST	Humanos y tecnológicos
Acción 14: Elaboración y preparación de informes	15 días	lun 1/04/19	vie 19/04/19	Director SG-SST	Humanos y tecnológicos
Acción 15: Implementación de acciones de supervisión	150 días	jue 22/11/18	mié 19/06/19	Equipo SG-SST	Humanos, financieros y tecnológicos
Acción 16: Auditoría Interna SG-SST	80 días	mié 9/01/19	mar 30/04/19	Auditor SG-SST; Equipo de calidad	Humanos y tecnológicos

Tabla C. Resumen del cronograma plan de acción SG-SST 2019.

A partir del cronograma, se desprenden los siguientes diagramas de Gantt para las mejoras propuestas al plan anual de mejoramiento de SG-SST para el año 2019.

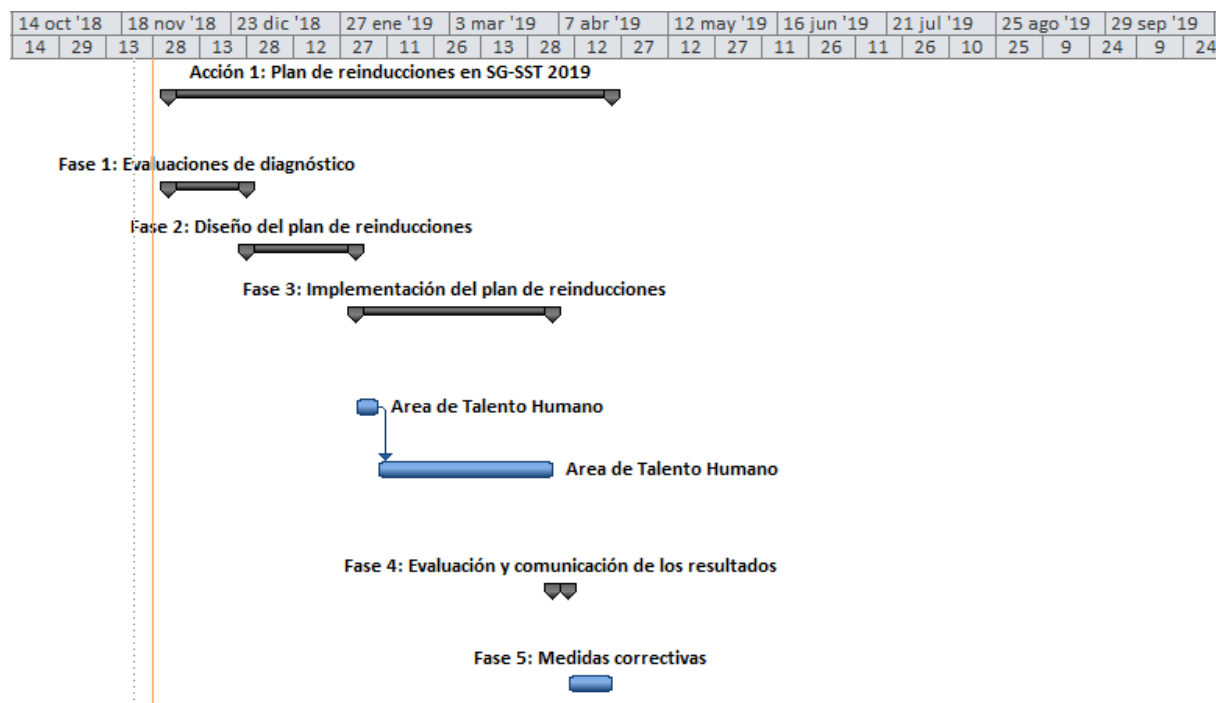


Ilustración A. Diagrama de Gantt Acción 1

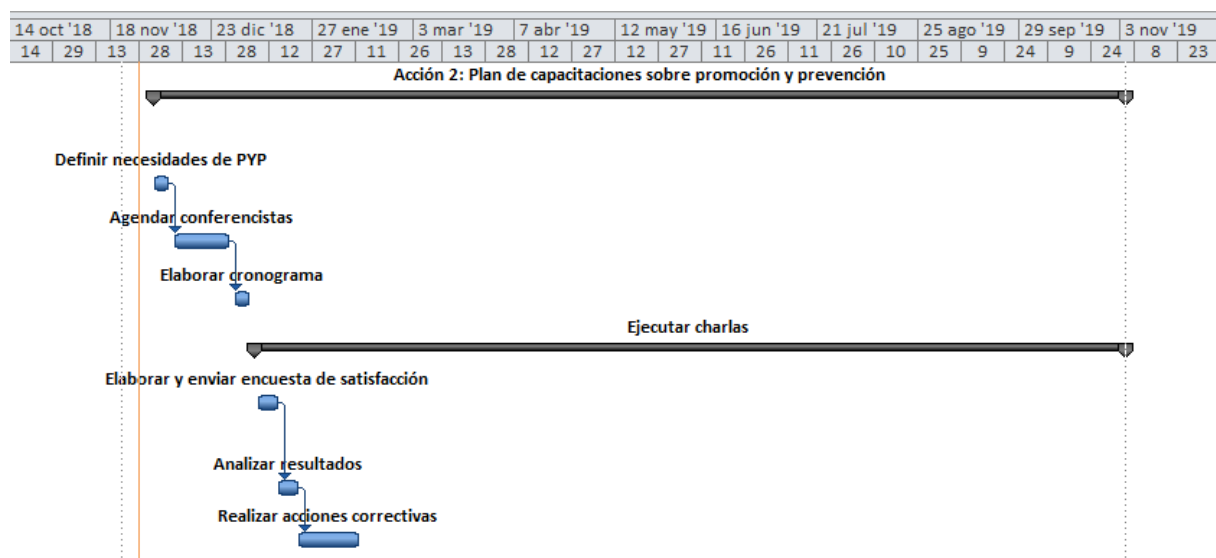


Ilustración B. Diagrama de Gantt Acción 2

14 oct '18	18 nov '18	23 dic '18	27 ene '19	3 mar '19	7 abr '19	12 may '19	16 jun '19	21 jul '19	25 ago '19	29 sep '19							
14	29	13	28	13	28	12	27	11	26	11	26	10	25	9	24	9	24

Acción 3: Documentación de objetivos por sedes

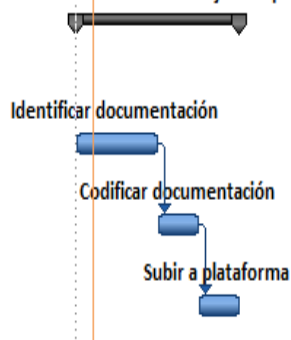


Ilustración C. Diagrama de Gantt Acción 3

sep '18		14 oct '18		18 nov '18		23 dic '18		27 ene '19		3 mar '19		7 abr '19		12 may '19		16 jun '19		21 jul '19		25 ago '19		29 sep '19					
14	29	14	29	13	28	13	28	12	27	11	26	13	28	12	27	12	27	11	26	11	26	10	25	9	24	9	24

Acción 4: Definición y evaluación de prioridades

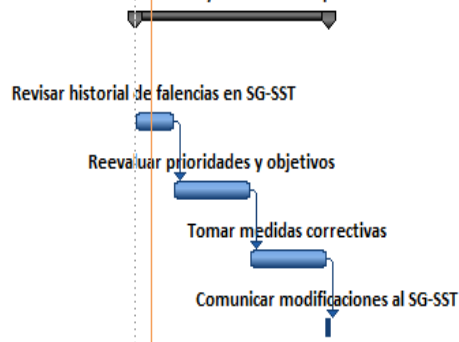


Ilustración D. Diagrama de Gantt Acción 4

'18	9 sep '18	14 oct '18	18 nov '18	23 dic '18	27 ene '19	3 mar '19	7 abr '19	12 may '19	16 jun '19	21 jul '19	25 ago '19	29 sep '19																	
5	30	14	29	14	29	13	28	13	28	12	27	11	26	13	28	12	27	12	27	11	26	11	26	10	25	9	24	9	24

Acción 5: corrección de asignación de recursos al SG-SST

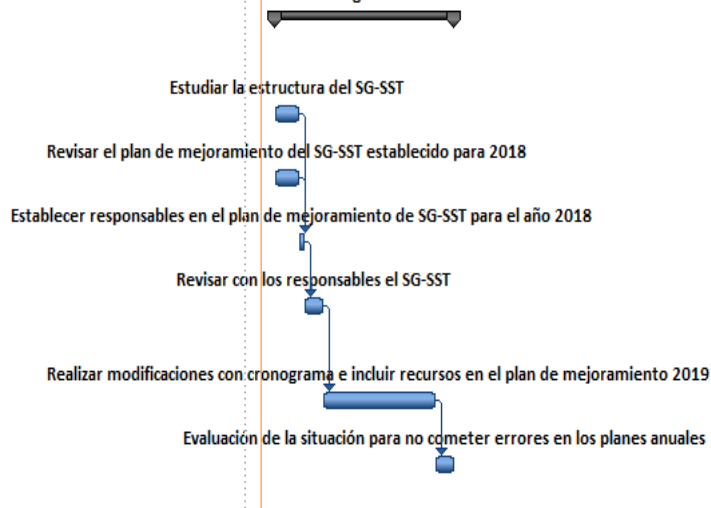


Ilustración E. Diagrama de Gantt para Acción 5

5 ago '18	9 sep '18	14 oct '18	18 nov '18	23 dic '18	27 ene '19	3 mar '19	7 abr '19	12 ma
5	31	15	30	14	29	14	29	13
28	13	28	12	27	11	26	13	28
12	27	12	27	12	27	12	27	12

Acción 6: Identificación y evaluación de prioridades para la adquisición de productos y servicios del SG-SST

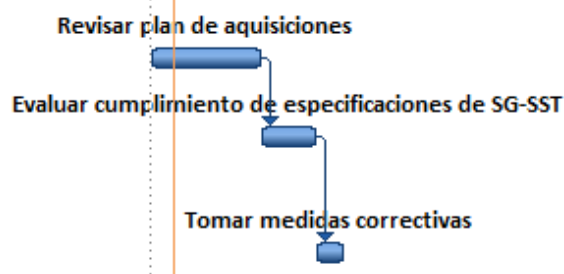


Ilustración F. Diagrama de Gantt acción 6

26 ago '18	21 oct '18	16 dic '18	10 feb '19	7 abr '19	2 jun '19	28 jul '19	22 sep '19
20	14	9	3	28	23	17	11
8	2	27	22	16	11	5	30
24	19						

Acción 7: Rediseñar programa promoción y prevención en salud

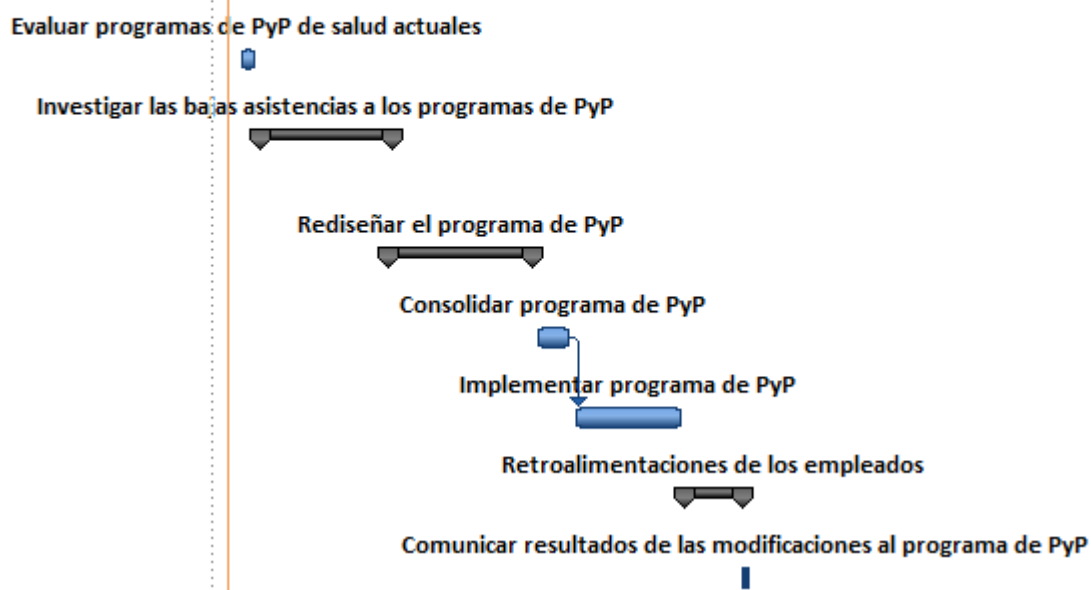


Ilustración G. Diagrama de Gantt acción 7

18	26 ago '18			21 oct '18			16 dic '18			10 feb '19			7 abr '19			2 jun '19		
26	20	14	9	3	28	23	17	11	8	2	27	22	16	1				

Acción 8: Implementación de programas de estilos de vida saludables

Definir necesidades de estilos de vida saludables

Diseñar plan

Ejecutar plan

Evaluar plan

Tomar medidas correctivas

Ilustración H. Diagrama de Gantt Acción 8

8	21 oct '18			16 dic '18			10 feb '19			7 abr '19			2 jun '19			28 jul '19		
9	3	28	23	17	11	8	2	27	22	16	11	5	30					

Acción 9: Verificación de deficiencias en sitio de labor

Diseñar listas de chequeo

Realizar inspección en lugares de trabajo

Recopilar hallazgos

Tomar medidas correctivas

Ilustración I. Diagrama de Gantt Acción 9.

18	26 ago '18	21 oct '18	16 dic '18	10 feb '19	7 abr '19	2 jun '19	28 jul '19
26	20	14	9	3	28	23	17
					11	8	2
					27	22	16
						11	5
							30

Acción 9: Verificación de deficiencias en sitio de labor



Acción 10: Metodología para riesgos leves

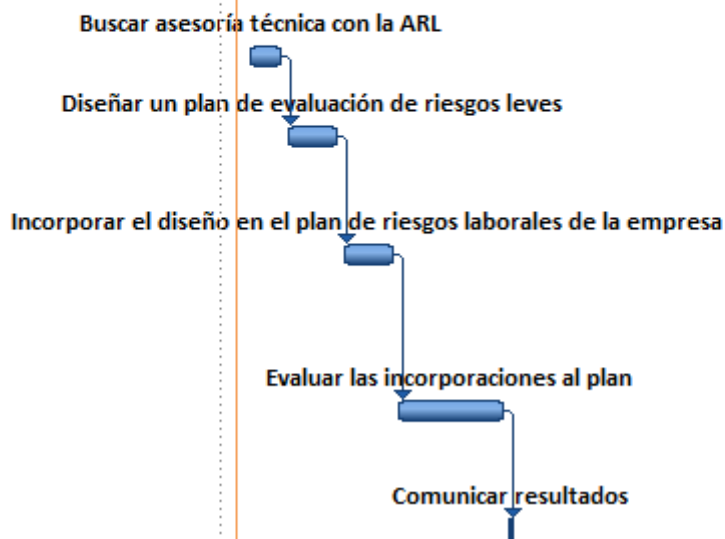


Ilustración J. Diagrama de Gantt Acción 10

1 jul '18	26 ago '18	21 oct '18	16 dic '18	10 feb '19	7 abr '19	2 jun '19	28 jul '19
1	26	20	14	9	3	28	23
							17
							11
							8
							2
							27
							22
							16
							11
							5
							30

Acción 12: Finalizar la implementación del SG-SST

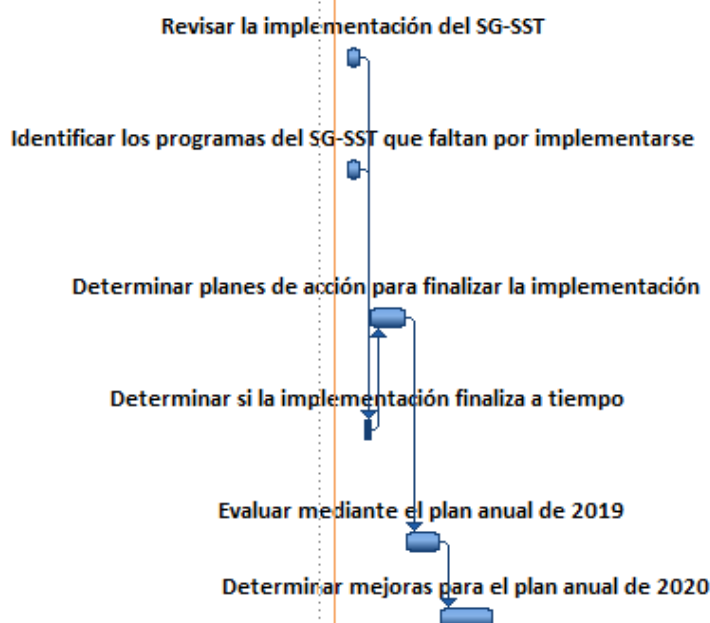


Ilustración K. Diagrama de Gantt Acción 12

18	26 ago '18	21 oct '18	16 dic '18	10 feb '19	7 abr '19	2 jun '19	28 jul '19
26	20	14	9	3	28	23	17

Acción 13: implementación de indicadores

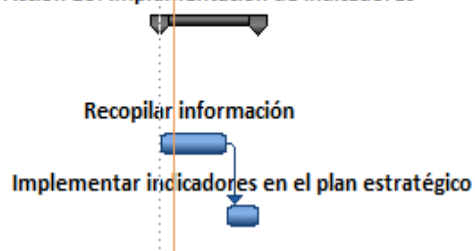


Ilustración L. Diagrama de Gantt acción 13

17 feb '19	10 mar '19	31 mar '19	21 abr '19	12 may '19	2 jun '19
18	26	6	14	22	30

Acción 14: Elaboración y preparación de informes

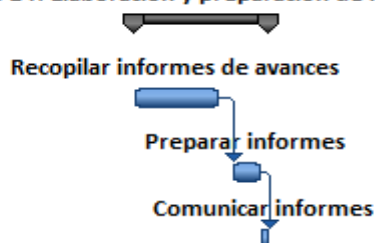


Ilustración M. Diagrama de Gantt Acción 14.

11 agosto	21 octubre	1 enero	11 marzo	21 mayo	1 agosto
5/08	9/09	14/10	18/11	23/12	27/01

Acción 15: Implementación de acciones de supervisión

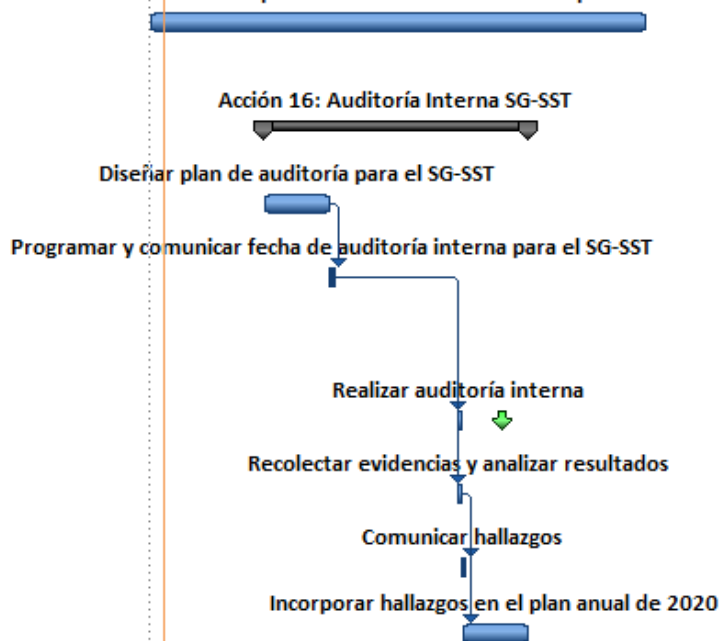


Ilustración N. Diagrama de Gantt acciones 15 y 16

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados durante la investigación al SG-SST se hacen las siguientes recomendaciones a Comfama:

1. Se recomienda que para el año 2019 se planteen y documenten nuevamente los objetivos del SG-SST mejorándolos, teniendo en cuenta la calificación que se reciba para el año 2018 y las normas que regulan y componen el sistema de gestión de una empresa, adicionalmente se recomienda a Comfama hacer uso de sus programas ofrecidos al público e infraestructura para ejecutar e incentivar los planes de mejoramiento del Sistema en la empresa.
2. Para el año 2019 se sugiere que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y los integrantes líderes del proceso de SG-SST en la empresa velen por que los recursos que sean asignados para el cumplimiento del plan de mejora y las actividades que contribuyen a mejoramiento del bienestar de todos los empleados si sea utilizado para estos fines, además es importante que este comité sea el veedor de las normas en los temas que conciernen sobre la seguridad y salud en el trabajo dentro de Comfama, con el fin de adoptar medidas y desarrollar actividades que permitan la prevención de enfermedades laborales y mantener en óptimas condiciones los ambientes de trabajo, a su vez debe considerar todas las recomendaciones de los empleados, proponer actividades que contribuyan a la capacitación e informar a los encargados de liderar el SG-SST los cambios o modificaciones que deben hacerse en cuanto los equipos, procesos, instalaciones, funciones en los cuales se deban trabajar para mejorar su condición; todas estas actividades y reuniones deben ser documentadas y firmadas por los asistentes a cada una de las reuniones que se establezcan para considerar estas acciones.
3. Se recomienda a la empresa aumentar las pausas activas de los trabajadores de todas las sedes para evitar riesgos ergonómicos, psicosociales y enfermedades laborales asociadas a las funciones desarrolladas durante su jornada laboral.
4. La empresa debe establecer planes de formación que permitan concientizar a los empleados de la importancia del uso de los Elementos de protección persona (EPP), para evitar posibles accidentes o incidentes de trabajo.



Conclusiones

Se realiza la investigación en Comfama, desde la cual se observa que la empresa ha implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sin embargo, realizando la verificación mediante unos estándares mínimos se encuentra que la organización posee un SG-SST aceptable, cumpliendo el 91,5% de los estándares mínimos solicitados. Con base en ello, se realizan una serie de propuestas con el objetivo de ser desarrolladas en el marco del Plan Anual de Mejoramiento de 2019 con el objetivo de cumplir el 100% de los requerimientos mínimos expuestos en la Resolución 1111 de 2017.

De lo anterior se puede decir que es importante cuando una empresa tiene implementado su SG-SST porque sus empleados están seguros de que la empresa está velando por su bienestar, es por esto hay que realizar y ejecutar a cabalidad los planes de mejora para que se tenga certeza que así se va a evitar accidentes y enfermedades laborales y los empleados estarán en condiciones seguras dentro de la empresa para ejecutar sus actividades diarias.

Con la evaluación del área de talento humano en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia Comfama se comprende la importancia del SG-SST porque por medio de cada fase la organización alcanza sus logros misionales. Al desarrollar la metodología del PHVA se logra prevenir y corregir las condiciones en las que desarrollan sus actividades los empleados lo que es muy importante para brindarles una mejor calidad de vida a su entorno familiar y social por medio de los planes de trabajo y de mejoramiento.

Es necesario para la empresa potencializar el área de Seguridad y Salud en el trabajo debido a que de esta manera se logra concientizar a los empleados de la importancia de tener su área de trabajo con los adecuados estándares de seguridad velando por su autocuidado y el bienestar general teniendo en cuenta que los riesgos ocupacionales pueden considerarse como factores externos o internos y no solo asociados al desarrollo de sus labores.

Referencias Bibliográficas

Alvarado, c. (s.f.). Historia de la salud ocupacional. Obtenido de

http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf

Arias, w. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. Revista cubana de salud y trabajo, 13(3), 45-52. Obtenido de

http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf

Colina, d. M. (08 de 06 de 2011). Seguridad minera. Recuperado el 19 de 10 de 2018, de seguridad minera:

<http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/motivacion-y-recreacion-su-efecto-en-los-trabajadores/>

Comfama. (s.f.). Nuestra organización. Obtenido de

<https://www.comfama.com/contenidos/servicios/nuestra%20organizaci%c3%b3n/nuestra%20organizaci%c3%b3n.asp>

Congreso de colombia. (2002). Ley 776 de 2002. Bogotá d.c. Obtenido de

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley%20776%20de%202002%20sistema%20general%20de%20riesgos%20profesionales.pdf>

Goelzer, v. D. (2001). Goelzer, van der haar et. Obtenido de goelzer, van der haar et.

Ministerio del trabajo. (15 de abril de 2015). Decreto 1072 de 2015. Recuperado el 10 de 11 de 2018, de ministerio de trabajo:

<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 del trabajo. (2016). Decreto 171 de 2016. Bogotá d.c. Obtenido de

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/2483-decreto-2071-de-2016>

Ministerio del trabajo. (27 de marzo de 2017). Resolución 1111 de 2017. Obtenido de safetya.co: <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>

Obregón, c. E. (27 de 03 de 2017). Safetya. Obtenido de <https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>

Oliva, p. (2009). Listas de chequeo como técnica de control. Santiago: ministerio de salud de chile. Obtenido de <http://www.minsal.gob.cl/portal/url/item/7cf9e499a55c4cc7e04001011f016c69.pdf>

Rodríguez, c. A. (2009). Los convenios de la oit sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente en el trabajo. Turín: centro internacional de formación de la oit. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Todos somos pazcífico. (s.f.). Requisitos y especificaciones para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst) del proyecto d emejoramiento de la conectividad y servicios de agua del plan todos somos pazcífico nariño y cauca. Ungrd. Obtenido de <http://portal.gestiondelriesgo.gov.co/todossomospazcifico/documentos%20compartidos/gesti%c3%b3n%20ambiental%20y%20social/anexo%206%20-%20acuapista%20-%20requisitos%20del%20sg-sst.pdf>

Anexo A: Fotografía Entrevistas



Anexo B: Formato de encuesta

En entrevista realizada en el área de talento humano al líder y auxiliar que están implementado el sistema de gestión de la empresa y una persona que pertenece al COPASST se les presentaron las siguientes preguntas

1. ¿La política y objetivos de seguridad en el trabajo que tiene implementado actualmente Comfama están acordes con los propósitos que la empresa realizo para el año 2018?
2. ¿Los objetivos que se encuentran definidos son medibles y están de acuerdo con la política implementada?
3. ¿Los recursos asignados para el SG-SST son suficientes para cumplir con los objetivos del SG-SST?
4. ¿Las actividades de promoción y prevención de salud son apropiadas para prevenir alguna enfermedad y evitar riesgos laborales?
5. ¿La empresa cuenta con una política de alcohol, drogas y tabaco, pero los controles que realizan son suficientes para evitar algún incidente?
6. ¿Las medidas de prevención y control de peligros se aplican a todos los empleados, contratistas y proveedores?
7. ¿Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST cuentan con el curso de las 50 horas de SST que exige el Ministerio de Trabajo?
8. ¿Se tienen planes de capacitación en SG-SST tiene la empresa por sedes?
9. ¿Se realizan capacitaciones, Inducción y Reinducción en SST a todos los empleados de la empresa?
10. ¿Con qué frecuencia los encargados revisan el cumplimiento de los objetivos del SG-SST?
11. ¿La empresa conserva toda la documentación del SG SST en lugares de fácil consulta y acceso por los diferentes líderes y encargados de los programas?
12. ¿Cada cuánto la empresa realiza la actualización de la matriz legal?
13. ¿Se Verifica el cumplimiento de las especificaciones de SST de las compras o adquisiciones de productos o servicios en la empresa?
14. ¿Con qué frecuencia la empresa promueve hábitos de vida saludable por medio de capacitaciones o programas de salud?
15. ¿La empresa cuenta con programas de vigilancia epidemiológica?, ¿Cuántos programas tiene establecidos en por sedes?

Anexo C: Resultados entrevista.

1. ¿La política y objetivos de seguridad en el trabajo que tiene implementado actualmente Comfama están acordes con los propósitos que la empresa realizo para el año 2018?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Si	2	1	1	1	3
En proceso	1				0
No	0				0
Total		2	2	2	

2. ¿Los objetivos que se encuentran definidos son medibles y están de acuerdo con la política implementada?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Si	2	1	1	1	3
En proceso	1				0
No	0				0
Total		2	2	2	

3. ¿Los recursos asignados para el SG-SST son suficientes para cumplir con los objetivos del SG-SST?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Si	2	1	1	1	3
En proceso	1				0
No	0				0
Total		2	2	2	

4. ¿Las actividades de promoción y prevención de salud son apropiadas para prevenir alguna enfermedad y evitar riesgos laborales?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Si	2				0
En proceso	1	1	1	1	3
No	0				0

Total

1

1

1

5. ¿La empresa cuenta con una política de alcohol, drogas y tabaco, pero los controles que realizan son suficientes para evitar algún incidente?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Si	2				0
En proceso	1				0
No	0	1	1	1	3
Total		0	0	0	

6. ¿Las medidas de prevención y control de peligros se aplican a todos los empleados, contratistas y proveedores?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Si	2	1	1	1	3
En proceso	1				0
No	0				0
Total		2	2	2	

7. ¿Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST cuentan con el curso de las 50 horas de SST que exige el Ministerio de Trabajo?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Si	2				0
En proceso	1	1	1	1	3
No	0				0
Total		1	1	1	

8. ¿Se tienen planes de capacitación en SG-SST tiene la empresa por sedes?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Si	2				0
En proceso	1	1	1	1	3
No	0				0
Total		1	1	1	

9. ¿Se realizan capacitaciones, Inducción y Reinducción en SST a todos los empleados de la empresa?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Nunca	2				0
A menudo	1	1	1	1	3
Siempre	0				0
Total		1	1	1	

10. ¿Con qué frecuencia los encargados revisan el cumplimiento de los objetivos del SG-SST?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Nunca	2				0
Semestralmente	1				0
Anualmente	0	1	1	1	3
Total		0	0	0	

11. ¿La empresa conserva toda la documentación del SG SST en lugares de fácil consulta y acceso por los diferentes líderes y encargados de los programas?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Nunca	2				0
A menudo	1	1	1	1	3
Siempre	0				0
Total		1	1	1	

12. ¿Cada cuánto la empresa realiza la actualización de la matriz legal?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Trimestralmente	2				0
Semestralmente	1				0
Anualmente	0	1	1	1	3
Total		0	0	0	

13. ¿Se Verifica el cumplimiento de las especificaciones de SST de las compras o adquisiciones de productos o servicios en la empresa?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Nunca	2				0
A menudo	1	1	1	1	3
Siempre	0				0
Total		1	1	1	

14. ¿Con qué frecuencia la empresa promueve hábitos de vida saludable por medio de capacitaciones o programas de salud?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Nunca	2				0
A menudo	1	1	1	1	3
Siempre	0				0
Total		1	1	1	

15. ¿La empresa cuenta con programas de vigilancia epidemiológica?, ¿Cuántos programas tiene establecidos en por sedes?

	Puntuación	Líder	Auxiliar	Integrante Copasst	Total
Nunca	2				0
A menudo	1	1	1	1	3
Siempre	0				0
Total		1	1	1	