

**PROPUESTA ESTRATEGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACION DE  
LOS ESTANDARES MINIMOS DEL (SG-SST) EN LA EMPRESA COMFENALCO  
ANTIOQUIA PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019.**

**ALEXANDER MARULANDA**

**ANDREA DEL PILAR JIMENEZ A.**

**CLAUDIA PATRICIA ROJAS**

**JENNY PAOLA BARRETO R.**

**NIDIA PATARROYO CAMARGO**

**GRUPO**

**101007-69**

**TUTOR**

**FABIO LEONARDO PEÑA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO  
HUMANO**

**2019**




## Introducción.

El presente trabajo está basado en la línea de investigación y análisis de resultados de la matriz de estándares de calidad y su implementación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para los empleados de la empresa Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, de igual manera se evalúan las acciones e ítems de cada una de las fases anteriores como la fase actual; de esta forma se propone un plan de mejora para el SG-SST para lograr cumplir con los ítems que aún no se han implementado o presentan fallas con el fin de alcanzar al 100% la implementación y transición del mismo en la empresa, ya que con esto se previene o se minimizan los riesgos o enfermedades laborales en el recurso humano.

Este trabajo está compuesto por cinco capítulos los cuales en el capítulo uno y dos se encuentra el planteamiento y los antecedentes del problema en los cuales se describe la situación actual, de igual manera se encuentra la justificación de la investigación cualitativa la cual permite recopilar y analizar los datos suministrados por el área de Talento Humano, el marco teórico está basado en la gestión de las organizaciones, el estudio de la auditoria con la ayuda de Talento Humano sobre la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el capítulo tres se encuentra el desarrollo de la metodología cualitativa la cual hace referencia al análisis y transición del SG-SST, según el decreto 052 del 12 de enero de 2017 y resolución 1111 del 27 de marzo de 2017; la evaluación inicial de los estándares mínimos de calidad y la respectiva tabla de valores con su calificación aplicada en la empresa Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia.



Por ultimo en los capítulos cuatro y cinco, se hace la presentación y análisis de los hallazgos encontrados en la tabla de valores o matriz PHVA según la evaluación realizada, con estos resultados se propone un plan de mejora y un cronograma de actividades mediante un diagrama de Gantt donde se especifica las acciones, el área, los responsables y los recursos necesarios para llevar acabo cada una de las actividades especificadas; de igual manera se anexa las respectivas recomendaciones y conclusiones finales sobre la investigación realizada al SG-SST.



## Objetivos

### **Objetivo general**

Analizar los resultados de la matriz de estándares de calidad y su implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleados de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia realizando un plan de mejora con estrategias y acciones que permitan alcanzar todos los ítems y con ello prevenir o minimizar los riesgos o enfermedades laborales en el recurso humano.

### **Objetivos específicos**

Evaluar y rectificar el cumplimiento de la norma y la resolución vigente para la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia.

Verificar y comprobar el desarrollo de cada una de las fases de implementación de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Comfenalco Antioquia.

Cuestionar sobre la participación activa del recurso humano en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Promover la evaluación y la medición interna constante de los resultados, de acuerdo a la implementación de SG-SST para evitar y diagnosticar los cambios o aparición de nuevos riesgos o enfermedades laborales.

## Tabla de contenido

Capítulo 1. El problema	6.
1.1. Planteamiento del problema	6.
1.2. Antecedentes del problema	7.
1.3. Justificación de la investigación cualitativa	8.
Capítulo 2. Marco teórico	10.
2.1 Revisión de la literatura	10.
Capítulo 3. Metodología investigación cualitativa	18.
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.	18.
3.2. Implementación de la evaluación inicial del sistema SG-SST	19.
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	22.
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST Decreto 052 del 12 de enero de 2017	23.
Capítulo 4. Resultados	26.
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	26.
Capítulo 5. Plan de mejora	28.
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	28.
5.2. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt	30.
Recomendaciones	31.
Conclusiones	32.
Bibliografía	34.



## Capítulo 1. El problema

### 1.1. Planteamiento del problema

Las enfermedades laborales o accidentes de trabajo están presentes en cualquier empresa; así se tengan en cuenta las respectivas medidas de precaución y seguridad para el trabajador, esto afecta negativamente la productividad y la eficiencia en el desarrollo de las actividades y la integridad propia del trabajador ocasionando traumas que impiden volver a desarrollar la actividad con la misma capacidad, en este caso nos referimos a la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia la cual se destaca por contar con espacios laborales en óptimas condiciones con el fin de minimizar los riesgos y detectar los riesgos que se lleguen a presentar.

Por lo anterior y en cumplimiento a la normatividad vigente se realizan actividades de autocuidado, prevención y seguridad en el trabajo manteniendo informado a todo el equipo de trabajadores en la empresa sobre los diferentes riesgos físicos, ergonómicos, biológicos y psicosociales, la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia se encuentra desarrollando las fases de implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en la Salud y Trabajo (SG-SST), el cual permite prevenir, medir, controlar, detectar e informar al personal sobre los riesgos laborales y si es necesario cambiar de espacio o técnica para ejercer la actividad.

La pregunta que surge es ¿Cuál es la estrategia de implementación y transición del Sistema de Gestión y Seguridad en la Salud y el Trabajo (SG-SST) en el recurso humano de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia?

## 1.2. Antecedentes del problema

“Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2015 en el mundo 2’300.000 personas murieron por causas laborales, 300.000 de ellas por accidentes. En el país, sin embargo, son más quienes mueren por esta causa (accidentes, 563) que por enfermedades laborales (3), de acuerdo con estadísticas de Fasecolda del mismo año. Los accidentes de trabajo son lesiones que sufren los empleados por causas relacionadas con su trabajo o con ocasión del mismo de manera fortuita.”. (Suarez y Fernández. 2018), teniendo en cuenta estos resultados se le dio más importancia y atención al tema de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) con el fin de tomar medidas para minimizar estas enfermedades de índole profesional.

La Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia según su descripción económica se dedica a la prestación de servicios de bienestar social; su principal activo es el recurso humano, para mantener la salud y el bienestar de los trabajadores se ha acogido al sistema de normatividad del Gobierno Nacional el cual está a cargo de la Dirección de Sanidad y Bienestar Social.

Revisando los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los empleados de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia encontramos los riesgos físicos que abarca (ruido, vibraciones, estrés térmico, iluminación, humedad y ventilación); entre los riesgos ergonómicos se encuentra (fatiga física por posición, desplazamiento y recepción de la información), el riesgo psicosocial hace referencia (estrés, acoso sexual, violencia en el trabajo, insatisfacción por el contenido de la tarea, insatisfacción por la monotonía, los roles, la autonomía, la comunicación, las relaciones y el tiempo de trabajo y por último riesgo de seguridad se tiene (caídas de nivel y herramientas de trabajo).(Clasificación de los riesgos laborales).

Por lo anteriormente mencionado la Caja de Compensación trabaja arduamente para evitar y proteger la salud de cada empleado teniendo en cuenta las leyes 776 de 2002, 1562 de 2012 y el decreto 1443 de 2014 y la implementación del nuevo Sistema de Gestión y Seguridad en la Salud y el Trabajo (SG-SST) antes llamado Sistema de Salud Ocupacional (SST).


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

Para desarrollar este proyecto de investigación el área de Gestión de las Organizaciones se necesita de varios enfoques para ello acudimos a “la metodología cualitativa, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible”. [Olabuénaga, J. I. R. (2012)]

La Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia es una entidad sin ánimo de lucro que presta servicios de bienestar social a sus afiliados, los cuales son retribuidos en subsidios para salud, vivienda, educación y recreación. De acuerdo con la información anterior se considera que en la empresa el nivel de riesgo es bajo o nivel 1, pues los empleados no están expuestos a realizar tareas que requieran esfuerzos mayores.

Determinando los riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados podemos decir que a movimientos repetitivos, posturas forzadas, trabajo sentado entre otros que hacen parte de los riesgos ergonómicos, sin dejar atrás el estrés y los problemas por el ambiente laboral; que con el pasar del tiempo son los causantes de varias enfermedades que disminuyen la capacidad para ejecutar las tareas cotidianas.





La recolección de estos datos se realiza en ambientes naturales y en contexto con la realidad interpretando datos y fenómenos según lo expresaban los mismos empleados a través de las de las diferentes herramientas que nos brinda el método cualitativo ya sea por medio de la entrevista, la observación, historias propias, experiencias, revistas etc.

## Capítulo 2. Marco teórico

### 2.1. Revisión de la literatura

#### LA HISTORIA E ANTECEDENTES DEL SG-SST

La SG-SST hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para mejorar la calidad de vida de los empleados de una empresa. Se utiliza de forma amplia en todos los sectores. Genera grandes beneficios como la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y la disminución de los costos generados por los accidentes.

Es muy efectiva cuando se encuentra centrada en la generación de una cultura de seguridad engranada con la productividad, el desarrollo del talento humano, la gestión de la calidad, la mejora de los procesos y obtener condiciones adecuadas de puestos de trabajo.

En Colombia desde el año 1979 se comenzó con el reglamento en materia de SG-SST. Dentro de las normas que se han regulado existen:

- **Resolución 2400 de 1979.** Se crea el estatuto de seguridad industrial.
- **Ley 9 de 1979.** Código sanitario nacional
- **Resolución 2013 de 1986.** Creación y funcionamiento de comités paritarios de SG-SST.
- **Decreto 614 de 1984.** Se crean las bases para la organización de la SG-SST.
- **Decreto 1443 de 2014.** Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- **Resolución 1111 de 2017.** Se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se establecen las diferentes fases de aplicación del sistema de

gestión según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019. Las fases son, 1. Evaluación inicial, 2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, 3. Ejecución, 4. Seguimiento y plan de mejora, 5. Inspección, vigilancia y control.

- Entre otros

El **último decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a la SG-SST** en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por **quienes contratan personal por prestación de servicios**, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

Como se esta hablando de un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las organizaciones tenemos:

- Planificar: Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales.
- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados.
- Actuar: Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Para su medición se deben implantar indicadores cuantitativos como cualitativos según lo que defina la organización, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del SG-SST. Durante la elaboración se debe tener en cuenta que se encuentren alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta.


Hoy en día, el **decreto 1072 de 2015** es el que regula el SG-SST actualmente se ha establecido una prórroga hasta el día 1 de junio de 2017. (*La historia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, 2017*)

### ***CLIMA ORGANIZACIONAL***

En primer lugar, existe una serie de aspectos que influyen en el clima laboral de los empleados, entre los que se encuentran los estilos de liderazgo, la claridad en la definición de objetivos, como se gestiona la toma de decisiones, los procesos de comunicación, y la estructura, propios de una organización que influyen en el comportamiento laboral de un empleado y que se asocian normalmente como incidentes en el CO.

A su vez, conceptos tales como: carácter, ambiente, medio, moral, ecología, y en otros casos las acepciones de cultura, liderazgo y satisfacción se identifican con el CO. En especial esta última, es corriente concebirla como equivalente, en parte porque los primeros instrumentos de medición del clima se construyeron con base en ítems de cuestionarios destinados a evaluar la satisfacción.

Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad. En este sentido, conocer y comprender la forma como los empleados de una entidad perciben su realidad laboral mediante un apropiado diagnóstico que identifique aquellas tareas de conflicto, constituye una herramienta esencial para



implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a un mayor bienestar y a una mayor productividad.


Dentro del ámbito de la psicología social, el concepto CO es relativamente nuevo, tiene su evolución dentro de la psicología laboral la cual reconoce la influencia del ambiente de trabajo sobre la conducta de sus miembros.

### ***BIENESTAR SOCIAL LABORAL***

Puede afirmarse, por ejemplo, que el aumento de la satisfacción laboral podría reducir la rotación del personal, el absentismo y los motivos de queja, pero esto no necesariamente se traduce en incremento de la productividad. La satisfacción y el desempeño laboral suelen estar relacionados, pero el efecto de uno y otro depende en gran medida del clima laboral y del recurso humano involucrado.

Una política de Bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del funcionario con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la



calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

Características de los Programas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los Programas de Salud Ocupacional que deben establecerse en todo lugar de trabajo, se sujetarán en su organización y funcionamiento, a los siguientes requisitos mínimos:


- a) El programa será de carácter permanente.
- b) El programa estará constituido por 4 elementos básicos.

- Actividades de Medicina preventiva.
- Actividades de Medicina del Trabajo.
- Actividades de Higiene y Seguridad Industrial.

Funcionamiento del Comité Paritario.

- c) La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.

El Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo enfocado a Comfenalco Antioquia, permite la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades dirigidas al ambiente de trabajo y a las personas relacionadas con los procesos operativos de la Entidad, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en todos los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de



prevención de accidentes, evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

El programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es diseñado y desarrollado en forma adecuada es la herramienta más efectiva para incrementar la productividad y reducir el ausentismo laboral. Adicionalmente, incentivar el recurso humano, disminuir la accidentalidad, conservar las maquinas, herramientas e instalaciones a la vez de disponer de ambientes saludables, no solo evita las enfermedades profesionales, sino que proporciona bienestar al trabajador, eliminando factores de reducción de la capacidad laboral

El Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser extensivo tanto a los servidores públicos como a personal subcontratado según lo estipulado DECRETO NÚMERO 1443 DE 2014. por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Presidente de la República, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 1° de la Ley 1562 de 2013.



## Marco Conceptual.

**Administración:** La administración como disciplina es un cuerpo acumulado de conocimientos que incluye principios, teorías, conceptos, etc. La administración como proceso comprende funciones y actividades que los administradores deben llevar a cabo para lograr los objetivos de la organización

**Estadística:** La estadística es una herramienta con base matemática referente a la recolección, análisis e interpretación de datos, que busca explicar condiciones regulares en fenómenos de tipo aleatorio.

**Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:** Parte del sistema de gestión de una organización empleada para desarrollar e implementar su política de S&SO y gestionar sus riesgos. Un sistema de gestión es un grupo de elementos interrelacionados usados para establecer la política y objetivos y para cumplirlos e incluye la estructura organizacional, la planificación de actividades (por ejemplo, evaluación de riesgos y la definición de objetivos), responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos.


**Seguridad y salud ocupacional:** Condiciones y factores que afectan o podrían afectar, la salud y seguridad de empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitas y cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

**Riesgo aceptable:** Riesgo que ha sido reducido a un nivel que puede ser tolerado por la organización, teniendo en cuenta sus obligaciones legales y su propia política de S&SO.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con el potencial de daño en términos de lesión, enfermedad o fatalidad.

**Enfermedad:** Identificación de una condición física o mental adversa actual y/o empeorada por una actividad del trabajo y/o una situación relacionada.





**Incidente:** Eventos relacionados con el trabajo que dan lugar o tienen el potencial de conducir a lesión, enfermedad o fatalidad.

**Auditoria:** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencia de la auditoria y evaluarla de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditorías En muchos casos, particularmente en organizaciones pequeñas, se puede demostrar la independencia no siendo responsable de la actividad auditada.

**Organización:** Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades pública o privada, que tienen sus propias funciones y administración.

**Lugar de trabajo:** Cualquier sitio físico en la cual se realizan actividades relacionadas con el trabajo bajo control de la organización.

**Documento:** Documentación y su medio de soporte. El medio de soporte puede ser papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía o muestra patrón o una combinación de ellas.

**Procedimiento:** Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Un procedimiento puede estar documentado o no.

**Política de s&so:** Intención y dirección generales de una organización relacionada a su desempeño de S&SO formalmente expresada por la alta dirección.

La política de S&SO proporciona una estructura para la acción y el establecimiento de los objetivos de S&SO

**Objetivos de s&so:** Metas de S&SO, en términos de desempeño de S&SO que una organización se establece a fin de cumplirlas.

Los objetivos deben ser cuantificables cuando sea factible y consistentes con la política de S&SO.

**Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de S&SO para lograr mejoras en el desempeño de S&SO de forma coherente con la política de S&SO de la organización


**Satisfacción:** El concepto de satisfacción hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.

**Motivación:** La motivación posee componentes cognitivos, afectivos y de conducta. Las preferencias, persistencia y empeño o vigor son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales.

### **Capítulo 3. Metodología investigación cualitativa**

#### **3.1. Análisis Implementación del SG-SST en la empresa**

La Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia siendo una empresa responsable y comprometida con la normatividad vigente según la ley 776 de 2002 (Sistema General de Riesgos Profesionales) y 1562 de 2012 (Reforma de la Salud Ocupacional) y con el Decreto 1443 de 2014 (Implementación del SG-SST), teniendo en cuenta este último decreto Comfenalco Antioquia se encuentra en la implementación y transición de cada una de sus fases, con el objetivo de reducir y concientizar al personal sobre la importancia del cuidado autónomo para evitar lesiones físicas que disminuyan la calidad de vida laboral y cotidiana de cada miembro de la organización.



La implantación de SG-SST se inició en el año 2017 en la Caja de Compensación Familiar

Comfenalco Antioquia con una evaluación inicial en la primera fase la cual identificaba las necesidades o prioridades, de estos se realizó un plan de mejoramiento. Para el año 2018 se trabajó en la fase dos (2) donde se ejecuta el plan de mejora con acciones contundentes para dar cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo, en la fase tres (3) de este mismo año se pone en marcha en la empresa y en conjunto con todos los empleados el SG-SST por parte del personal de gestión de talento humano de Comfenalco Antioquia.

Para este primer periodo del año 2019 se encuentra en la implementación de la fase cuatro (4) que hace referencia al seguimiento y plan de mejora, en esta fase se realiza el seguimiento por parte de las ARL y el Ministerio del Trabajo para verificar y evaluar el cumplimiento de la norma en la empresa.

Para dar cumplimiento a cada una de las fases anteriores la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia se vio en la necesidad de buscar espacios para la capacitación de los empleados con el fin de dar a conocer el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se inició a regir desde el 01 de junio de 2017 de manera progresiva mediante el compromiso de la misma empresa.

Por medio de las capacitaciones se asignaron roles, responsabilidades y compromisos para la debida utilización de los elementos de protección y el autocuidado personal de cada uno como el de los demás, de igual manera se dio a conocer el debido procedimiento para actuar en caso de un incidente o accidente laboral realizando actividades dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.

Los principales temas que se difundieron en las charlas y capacitaciones a cargo del grupo encargado de la implementación interna del SG-SST y en compañía de un miembro de la

ARL hacen referencia a la seguridad y salud en el trabajo, que es un riesgo, que riesgos existen y como identificarlos, que es un incidente o accidente de trabajo, que es una enfermedad laboral, causas de las enfermedades profesionales, como también cuáles son las responsabilidades propias dentro del sistema de gestión y seguridad en el trabajo para crear conciencia sobre los riesgos y poder evitarlos.


### **3.2. Implementación de la evaluación inicial del SG-SST**

Según el decreto 1072 de 2015 en la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia para dar inicio a la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en la Salud y el Trabajo (SG-SST), el primer requisito es realizar la evaluación inicial en la cual refleje el estado actual de la empresa en temas de seguridad y salud en el trabajo de igual manera identificar indicadores de accidentabilidad y enfermedades en los años anteriores.

Dentro de la evaluación inicial se evalúan ocho (8) aspectos, como primero se tiene la aplicación de la normatividad vigente de acuerdo con los riesgos laborales; decreto 1443 del 31 de julio de 2014.

Como segundo lugar se identifican los peligros, evaluación, valoración de los riesgos y gestión de los mismos; para esta actividad Comfenalco Antioquia aplico la metodología donde se detecta el riesgo, la probabilidad de la amenaza para hallar la magnitud del daño en una escala de 1 a 4 donde 1 es insignificante, 2 baja, 3 media y 4 muy alto, teniendo en cuenta las actividades de rutina y no rutinarias, actividades internas y externas, maquinaria y equipos de trabajo, como los espacios de trabajo, de igual manera se incluyó a todos los empleados que están vinculados a Comfenalco Antioquia.

En el tercer aspecto se crean políticas y objetivos de seguridad para el trabajo con respecto a las amenazas identificadas, la Caja de Compensación familiar Comfenalco Antioquia



desarrollo la política de Medicina Preventiva y del trabajo, política de higiene y seguridad industrial, política de seguridad vial, política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas; estas políticas tienen un solo fin cuidar de la salud de cada uno de los miembros de la organización.

Dentro del cuarto punto Comfenalco Antioquia realiza el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión y Seguridad en la Salud y el Trabajo, teniendo en cuenta los recursos que se necesitan para este como son financieros, humanos y técnicos, para controlar los peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores, cabe aclarar que este plan se realiza cada año.

El punto cinco se desarrolló los programas de capacitación, inducción y entrenamiento de SG-SST teniendo en cuenta la necesidad de la implementación de nuevo sistema de seguridad en la salud y el trabajo antes Salud ocupacional, en este se incluyó a todo el personal vinculado con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia. Después de esto en el punto seis se inspeccionaron o evaluaron los puestos de trabajo para prevenir o preparar respuestas de emergencia y se formuló un plan de emergencia ante los hallazgos encontrados.

Continuando con el punto siete de estos aspectos de la evaluación inicial Comfenalco Antioquia efectuó un reporte de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los trabajadores, de acuerdo con esto es una obligación de la empresa que todos los empleados estén afiliados a una EPS y a la ARL quienes son las entidades encargadas de atender y suministrar la atención médica y evaluar si es un incidente o enfermedad laboral.

Por último la Caja de compensación Familiar Comfenalco Antioquia estableció criterios para la adquisición de bienes o servicios, como una plataforma virtual para todos los



empleados con el fin de mantener informados a todos los empleados sobre los riesgos laborales y los cambios efectuados según el SG-SST. Además el nuevo personal también se capacita y se afilia a un sistema de salud para garantizar la seguridad y protección del mismo.

### 3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación es de los estándares mínimos.

Tabla 1: Valores y calificación-SG-SST

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CCMFENALCO ANTOQUIA							Número de trabajadores directos: 1.900		
NIT de la Entidad: 890.900.842-6							Número de trabajadores directos:		
Realizada por: Comité evaluador UNAD							Fecha de realización: 01/04/2019		
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	CUMPLE TOTALMENTE	PUNTAJE POSIBLE		CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
						NO CUMPLE	NO APLICA NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5		0,5			4	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5	4	0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2			4
			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 PwP	2	6	0			
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (60 horas)	2		2				
		2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1				
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		2.2.2 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Gestión Integral del Sistema de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (15%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1			14	
		2.3.2 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	15	1				
		2.7.1 Matriz legal	2		2				
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-	1		0			3	
		2.8.2 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-	1		0				
		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		1				
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		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				
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1		1				
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos, ...	1		1				
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	9	1				
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Gestión de la Salud (20%)	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			2	
		3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia u otros)	1		1				
		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	0				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0				
		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		0				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
II. HACER	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1			5	
		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		4				
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los	4	15	4				
		4.1.4 Identificación y priorización de la naturaleza de los	4		4				
		4.1.5 Identificación y priorización de la naturaleza de los	4		4				
		4.1.6 Identificación y priorización de la naturaleza de los	4		4				
		4.1.7 Identificación y priorización de la naturaleza de los	4		4				


Fuente: Times New Roma (12)\_ Recuperado de: <http://cdn.actualicese.com/normatividad/2017/Resoluciones/Estandares-minimos-SG-SST-R1111-17.pdf>

### **3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST Decreto 052 de 12 de enero de 2017**

La empresa Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia dio inicio a la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en la Salud y el Trabajo, aplicando la matriz de los estándares mínimos de calidad para determinar el estado actual de la empresa.

**Fase 1. Evaluación inicial, se realizó de junio a agosto del año 2017 donde desarrollo las siguientes tareas.**

- ✓ Aplicación de la normatividad vigente de acuerdo con los riesgos laborales y los ítems de la matriz.
- ✓ Se identificaron los peligros; se evaluaron y teniendo en cuenta la valoración o probabilidad de amenaza se clasificaron para detectar la magnitud del daño teniendo en cuenta a todos los empleados sin importar cuál sea el contrato o vinculación con Comfenalco Antioquia.

- 
- ✓ Se crearon políticas y objetivos de seguridad con respecto a las amenazas encontradas.
  - ✓ Realizo un plan anual de trabajo del Sistema de Gestión Y Seguridad en la Salud y el Trabajo determinando los recursos financieros, humanos y técnicos.
  - ✓ Desarrollo programas de capacitación, inducción y entrenamiento de SG-SST con todo el personal vinculado a Comfenalco Antioquia.
  - ✓ De igual manera se inspeccionaron los puestos de trabajo para prevenir accidentes o incidentes de trabajo y así poder determinar un plan de emergencia.
  - ✓ Se realizó un reporte de accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales en los últimos años.
  - ✓ Y por último se estableció la contratación de bienes y servicios para mantener informados a todos los empleados sobre los riesgos laborales y los cambios efectuados con la implementación del SG-SST.

**Fase 2. Plan de mejora este de desarrollo entre septiembre a diciembre del año 2017 con las siguientes tareas.**

- ✓ Se analizaron los resultados obtenidos en la fase anterior.
- ✓ Se planteó un plan de mejora con acciones que den respuesta a los hallazgos encontrados.
- ✓ Se formularon los objetivos y políticas internas para el Sistema de Gestión y Seguridad en la Salud y el Trabajo.



- ✓ Se diseñó el plan anual de trabajo de la Caja de Compensación Familiar




Comfenalco Antioquia de acuerdo con el SG-SST para el año 2018 y se incorporó el plan de mejora.

**Fase 3. Ejecución esta fase de efectuó de enero a diciembre del año 2018, con las siguientes tareas.**

- ✓ Se conformó el comité paritario que es el encargado de desarrollar las actividades de seguridad y salud en el trabajo en Comfenalco Antioquia.
- ✓ Se creó el comité de convivencia laboral.
- ✓ Se desarrolló el plan de trabajo anual diseñado.
- ✓ De manera escrita se realiza un documento, como formato de evidencia del cumplimiento y la transición del SG-SST.
- ✓ Se verifica la normatividad vigente para continuar con la implantación del SG-SST en Comfenalco Antioquia.
- ✓ Se planteó el nuevo plan de trabajo anual para el año 2019 que de apertura a la fase 4.

**Fase 4. Seguimiento y mejora esta fase se está implementando actualmente y el tiempo estipulado es de enero a marzo de 2019.**

- ✓ Tener ejecutado el plan de mejora dispuesto en la fase 2 en el año 2018.
- ✓ Desarrollar el plan de trabajo anual para el año 2019
- ✓ Realizar autoevaluación del cumplimiento de la matriz de los estándares mínimos de calidad en la Caja de Compensación Comfenalco Antioquia y ser publicada o registrada en el Ministerio de Trabajo.
- ✓ Elaborar un nuevo plan de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos.

- 
- 
- 
- ✓ Formular el plan de trabajo para el año 2020.


## Capítulo 4. Resultados

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

La matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo se desarrolló en la empresa Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia con la ayuda de un profesional del área de talento humano, actualmente esta cuenta 1900 empleados directos y se puede determinar que el SG-SST se ha cumplido en un 83% siendo esta una valoración moderadamente aceptable.

La matriz está compuesta por 60 estándares mínimos de calidad, divididos en 4 ciclos PHVA y estos a su vez cumplen cinco fases de implementación según el número de empleados y el riesgo de la empresa. En este caso la empresa debe cumplir con los 60 ítems de calidad, a la fecha actual del mes de abril de 2019 debe estar terminando de aplicar la fase 4 referente a seguimiento y plan de mejora según el decreto 052 del 2017.

En el ciclo de planeación encontramos que la empresa Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, no se cumple al 100% por falta de recursos para el ítem de Capacitación, Inducción y Re-inducción del SG-SST, lo cual es responsabilidad propia de empresa gestionar recursos necesarios e inducir a sus empleados a minimizar los riesgos laborales.



En cuanto a la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, podemos decir que hay un déficit en los mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad, por lo cual el personal no está informado de los procesos que se vienen implementando o los cambios e importancia que este tiene.

Revisando el segundo ciclo encontramos que este apenas se ha cumplido en un 60% de su implantación siendo este un resultado desfavorable para la empresa en cuanto hace referencia a la gestión de la salud, no se cumple al 100% con; investigación de Accidentes, Incidentes y Registro de análisis estadístico de Incidentes y Enfermedad Laboral como Medición de la mortalidad de accidentes laborales o enfermedades, para esto se requiere de un registro constante por parte de la ARP.

Además, en la gestión de peligros y riesgos no se ha cumplido con implementar las medidas de prevención y control de peligros tampoco se verifica aplicación de las medidas de prevención y control; lo cual es preocupante porque el empleado siempre está expuesto a cualquier riesgo.

Según el ciclo verificar este se ha cumplido al 100% se han realizado los respectivos procesos, e indicaciones como también se llevó a cabo la programación de la auditoría por parte del COPASST, sobre el sistema de gestión y seguridad en la salud del trabajo.

Finalizando ya el ciclo en el área de mejoramiento encontramos que aún no se cumple con la toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora y Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, la empresa aún no ha reevaluado ni tomado las respectivas medidas de los hallazgos

## Capítulo 5. Plan de mejora

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

#### Familiar Comfenalco Antioquia

Se establece un plan de mejora conforme a la evaluación inicial y a sus resultados.

Análisis de riesgos: Se identifican los peligros mejorando las condiciones de trabajo ya existentes, donde el empleado debe definir e implementar las acciones correctivas y preventivas.

Valoración del riesgo: Tolerabilidad del riesgo, se debe asegurar la documentación y soporte del plan de acción tanto correctivo y preventivo.

Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de cada uno de los empleados

Es necesario diseñar nuevas estrategias de comunicación y/o presentación del material necesario para la capacitación constante de los empleados.

Hacer más amena la interacción del colaborador con los procesos establecidos para garantizar el control de riesgos, seguridad y salud en el trabajo.

En el momento de la selección de los colaboradores que hacen parte de la compañía, implementar filtros que permitan ver la integridad, competencias y compromiso de los colaboradores para con la empresa.

## PLAN DE MEJORA COMFENALCO ANTIOQUIA

Tabla:2 Plan de Mejoramiento SG-SST Comfenalco Antioquia.

PLAN DE MEJORAMIENTO CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA								
	ASPECTO A MEJORAR	PLAN DE ACCION	ACTIVIDAD DEL PLAN DE ACCION	INDICADOR DE LOGRO	VALOR DEL INDICADOR LOGRO	META	MEDIO DE VERIFICACION	OBSERVACIONES
1	1.2.2. Capacitacion, Induccion, Reinduccion en sistemas de Gestion de Seguridad y salud en el trabajo SG, SST, actividades de promocion y prevencion	se debe citar al personal de trabajo a capacitacion sobre SG, SST. con el fin de actualizarlos con la nueva normatividad 2015, se realiza en horarios que sean flexibles y no afecten la prestacion del servicio al cliente.	Se realizara una socializacion a todos los colaboradores donde se les comparta la nueva reglamentacion del SG-SST del 2015, donde cada uno comprenda la importancia de cumplir la normatividad.	Se medira el numero de empleados contratos/ numero de empleados que asisten	80%	lograr que mas del 80% de los colaboradores cumplan con el SG SST.	Numero de Trabajadores/ numero de trabajadores que asistieron	Se realizaran actividades que permitan entender mejor la normatividad del SG SST.
2	2.8.1 Mecanismos de comunicaci3n, auto reporte en sistemas de Gestion de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Se debe implementar mediante publicaciones en carteleras el reporte de Accidentes e Incidentes de la cooperativa con el fin de verificar los hallazgos.	Se realizara un estudio de cada uno de los accidentes e incidentes de trabajo con el fin de ser evaluados por el area encargada del SG SST.	numero de accidentes presentados durante el primer semestre.	100%	lograr bajar el numero de accidentes e incidentes en la cooperativa	Se realizaran comparaciones con los semestres evaluados con el fin de analizar el indice de accidentes	se llevara el registro necesario para medir el numero de accidentes e incidentes.
3	3.2.2 Investigacion de Accidentes, Incidentes y Enfermedades laborales presentadas en la caja de compensacion 3.2.3 Registro de Analisis estadistico de incidentes y accidentes de trabajo.	Es necesario que la ARP LIBERTY realice trimestralmente analisis de los incidentes y Acciones de trabajo presentados con el fin de realizar las mejoras a que halla lugar.	llevar adecuadamente los registros de accidentes e incidentes del SG SST, con el fin de implementar las acciones de mejora que permitan el cumplimiento de la ley.	Numero de Accidentes presentados/ numero de acciones de mejora.	60%	lograr reducir el numero de accidentes e incidentes de trabajo	Registro de los hallazgos encontrados y el numero de accidentes o incidentes presentados.	Se revisara mensualmente los registros generados.
4	3.3.2 Medicion de la frecuencia de los incidentes Accidentes de trabajo enfermedad laboral.	Se debe solicitar a la persona de Sistema de Seguridad y salud en el trabajo representante de la empresa que realice la medicion de los accidentes e incidentes	Se debe concientizar a los colaboradores de la importancia de reducir el nivel de accidentes e incidentes por no tener las precauciones necesarias.	medir el nivel de rendimiento y compromiso del equipo humano de la empresa	100%	98% del personal dl area de talento humano este sujeto a los nuevos cambios de SG-SST y de brindar el conocimiento necesario a los demas	Comparacion con registros anteriores	Se evaluara la reduccion de incidentes de trabajo.



## 5.2. Cronograma de actividades DIAGRAMA DE GANTT

Tabla: 3 DIAGRAMA DE GANTT

	ACTIVIDAD		FECHA				AREA	RESPONSABLES	ACCIONES	RECURSOS
			ENE	FEB	MAR	ABR				
1	1.2.2. Capacitacion, Induccion, Reinduccion en sistemas de Gestion de Seguridad y salud en el trabajo SG, SST, actividades de promocion y prevencion	Planeado					Administrativa y comercial	Talento Humano, comite de copasst y aseguradora liberty	se debe citar al personal de trabajo a capacitacion sobre SG, SST, con el fin de actualizarlos con la nueva normatividad 2015, se realiza en horarios que sean flexibles y no afecten la prestacion del servicio al cliente.	Video Beam, presentacion del programa, registro de Asistencia
		Real								
2	2.8.1 Mecanismos de comunicacion, auto reporte en sistemas de Gestion de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST	Planeado					puestos de trabajo area Administrativa, Comercial Caja de Compensacion Familiar comfenalco Antioquia.	comite de seguridad y vigia	Se debe implementar mediante publicaciones en carteleras el reporte de Accidentes y Incidentes de la cooperativa con el fin de verificar los hallazgos.	Carteleras, correos.
		Real								
3	3.2.2 Investigacion de Accidentes, Incidentes y Enfermedades laborales presentadas en la caja de compensacion . 3.2.3 Registro de Analisis estadistico de incedentes y accidentes de trabajo.	Planeado					Area de Publicidad y ARL	Equipo investigar de Incidentes y Accidentes, Copasst y Liberty	Es necesario que la ARP LIBERTY realice trimestralmente analisis de los incidentes y Acciones de trabajo presentados con el fin de realizar las mejoras a que halla lugar.	Camara, formato de registro de incidentes y accidentes, Esfero
		Real								
4	3.3.2 Medicion de la frecuencia de los incidentes Accidentes de trabajo enfermedad laboral.	Planeado					Todo el personal de Caja de Compensacion Familiar comfenalco Antioquia	RepresentantCopasst, liberty	Se debe solicitar a la persona de Sistema de Seguridad y salud en el trabajo representante de la empresa que realice la medicion de los accidentes y incidentes presetados	Registros de Accidentes, incidentes
		Real								

		Real								
5	Inspeccion de las Instalaciones y puestos de trabajo	Planeado					Administrativos, Comerciales.	Copasst y Liberty	un representante del copasst en compañía de Liberty realizan las debidas inspecciones para el mejoramiento de la infraestructura y puestos de trabajo con el fin de garantizar el bienestar de los empleados.	Camara fotografica, formato de inspeccion, esfero.
		Real								
6	4.2.1 Implementacion de medidas de prevencion y control de peligros. 4.2.2 Se verifica aplicacion de las medidas de prevencion y control	Planeado					Administrativos, Comerciales	Trabajadores, copasst, Gestion Humana.	Es necesario garantizar y exigir a los empleados la utilizacion de los implementos de seguridad con el fin de evitar accidentes laborales de igual manera que la infraestructura se encuentre con estandares de calidad para la prestacion del servicio.	Implementos de seguridad, registro de utilizacion de implementos.
		Real								
7	7.1.3 Implementacion de Medidas Correctivas	Planeado					Personal de Caja de Compensacion Familiar	Copasst y Liberty	Se debe realizar una inspeccion nuevamente a las intalaciones y puestos de trabajo con el fin de verificar que se hubieran realizado las modificaciones necesarias.	Camara fotografica y formato de acciones
		Real								

Fuente: Times New Roma (12) Presentar datos en un Diagrama, Recuperado: <https://support.office.com/es-es/article/presentar-datos-en-un-diagrama-de-gantt-en-excel-f8910ab4-ceda-4521-8207-f0fb34d9e2b6>



## **Recomendaciones.**

Según la evaluación de la matriz de estándares de calidad, y mediante la observación y el análisis de los resultados al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia se debe implementar un plan de mejora a corto plazo o en tiempo record para cumplir al 100% con los 60 ítems ya que el tiempo del cumplimiento de la misma es poco.

Cada año plantear un cronograma de actividades sobre el SG-SST el cual contenga una evaluación interna para determinar los puntos a cumplir, el presupuesto necesario, las actividades a desarrollar y el responsable del cumplimiento; y ser publicado en la cartelera informativa.

Contar con presupuesto cada año para SG-SST equitativamente de acuerdo al cronograma de actividades establecido para la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia.

Realizar actividades de capacitación, conferencias, charlas y simulacros periódicamente; teniendo en cuenta que siempre hay ingreso de personal nuevo y para recalcar la importancia de la mitigación de los riesgos laborales.

Revisar constantemente los espacios de trabajo, para detectar cualquier riesgo y tomar las respectivas medidas como también realizar los ajustes y de igual manera actualizar la matriz de riesgos si es necesario.

Realizar la auditoria interna con los empleados por parte de gestión de talento humano con el fin de dar un informe completo de la implementación, y solicitar cada año al COPASST la visita de la auditoria.

Cumplir y mejorar las indicaciones que el COPASST deje como tareas sin descuidar los otros ítems.

Estar atentos a los ajustes o cambios de los decretos o normas que rigen el Sistema de Seguridad y Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, según sea el tamaño de la empresa y el nivel del riesgo con el fin de evitar sanciones.

En un mundo caracterizado por la globalización en el sector económico es de vital importancia reforzar, vigilar y actualizar constantemente los mecanismos de control y seguimiento, dado que la modernización y la nueva tecnología trae consigo constantes cambios, y más en un sector de las empresas que marca la diferencia para garantizar el buen ejercicio de sus labores y un trabajo con calidad y entrega. Lo que nos lleva a la implementación constante de estrategias para lograr la mejora continua.

Es importante preservar la vida integral de los trabajadores de las empresas así como lograr minimizar los accidentes que se puedan presentar allí, por esa razón el mismo empleado deben poner un grano de arena para cumplir al pie de la letra el nuevo sistema de seguridad en el trabajo, es bueno tanto para el mismo trabajador como para la misma empresa, hay que trabajar con sentido de pertenecía y con un gran compromiso de cuidarnos y cuidar a los demás, conocer las medidas de protección y prevención de las que dispone y debe exigir, es una tarea que es de todos. Así mismo, es importante medir la eficacia en la formación del personal, para asegurar una cultura de prevención sostenible en el tiempo. El fin último, es que las personas, practiquen de manera natural actos seguros en cualquier actividad de su vida.

## **Conclusiones.**

Este trabajo se realizó con el fin de identificar, resaltar, priorizar y minimizar los riesgos que presenta cada trabajador en las diferentes áreas de trabajo logrando implementar actividades para mejorar y garantizar la salud de los trabajadores.

Se realiza la evaluación de los riesgos de la empresa Comfenalco Antioquia con el fin de mantener la salud y la seguridad en el trabajo, analizando los resultados de la matriz de estándares de calidad para la respectiva implementación.

Se conocen que riesgos y que problemas de salud de seguridad existen en el lugar de trabajo y se procede a implementar el plan de mejora dentro de la empresa Comfenalco Antioquia donde se tuvo en cuenta las acciones correctivas y preventivas

La medida de lucha más eficaz es combatir los riesgos en su fuente, eliminando el riesgo de que se trate o sustituyendo alguna amenaza peligrosa que sea perjudicial para el trabajador.

Sin duda alguna la importancia de la implementación del SG-SST en cada empresa es sumamente positiva, ya que el activo principal de las empresas es el colaborador y por ende nuestros clientes, donde garantizar un estricto control y manipulación de las herramientas y los espacios generan credibilidad en los empleados para cumplir con satisfacción sus tareas y en los clientes la sensación de regresar de nuevo un espacio seguro.

## Bibliografía.

Olabuénaga, J. I. R. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa* Universidad de Deusto. Ronny Suarez y Carlos Francisco Fernández. (29 de abril de 2018). *Enfermedades laborales cubiertas por ARL en Colombia*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/vida/salud/enfermedades-laborales-cubiertas-por-las-arl-en-colombia-210896>

Catalina Pino. (Vimeo). 2018. *Comfenalco-Políticas SG-SST*. [Archivo de video]. Recuperado de <https://vimeo.com/230929949>

Catalina Pino. (Vimeo). 2018. *Comfenalco-Roles y responsabilidades SG-SST*. [Archivo de video]. Recuperado de <https://vimeo.com/230931347>

Catalina Pino. (Vimeo). 2018. *Comfenalco-Objetivos y líneas SG-SST*. [Archivo de video]. Recuperado de <https://vimeo.com/230930758>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – *República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales*. Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500pdf](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – *República de Colombia. (2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes*. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178pdf>