

Modelo estratégico integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para el grupo Bancolombia, sede Ipiales.

Presentado por:

Andrade Portilla Ruth Marina, C.C. No. 66966152

Castro Arturo Aura Nelly, C.C. No.1085257435

Jurado Ruiz Samira Paola, C.C. No.59837078

Muñoz Muñoz Nelcy Yolima, C.C. No.5.705138

Rivera Rosales Yohana Jimena, C.C. No.1085249045

Director y Tutor

Claudia Rocío Rocha Valbuena

Diplomado De Profundización En Gerencia De Talento Humano

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia

Escuela Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Programa Administración de Empresa.

Pasto - Nariño

2018

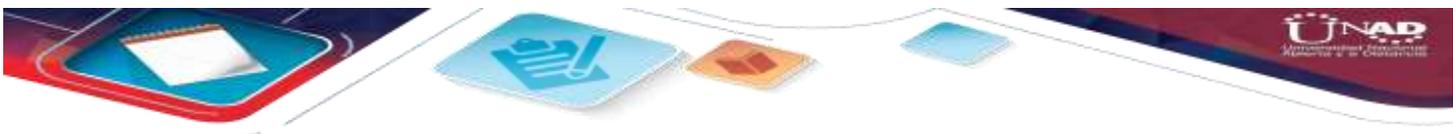
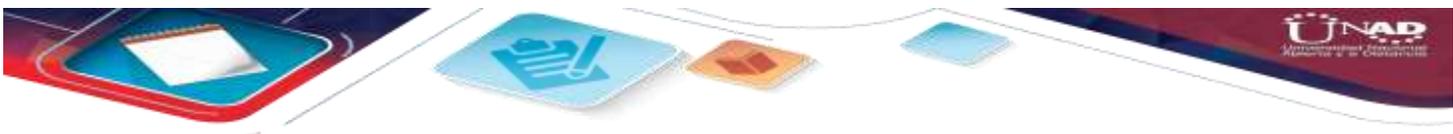


Tabla de contenido

ii

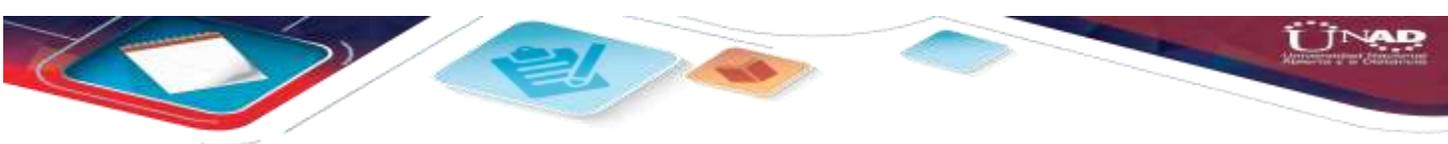
Introduccion	1
Objetivo general.....	3
Objetivos especificos	3
capitulo 1: El problema.....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2. Antecedentes del problema.....	6
1.3. Justificación de la investigación cualitativa.....	8
capitulo 2: Marco Teórico.....	11
2.1 Revisión de la literatura	11
capitulo 3: Metodologia investigacion cualitativa	17
3.1 Implementación del SG-SST en la empresa	18
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	19
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST21	
capítulo 4: Resultados	23
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	23
capítulo 5: Plan de mejora.....	27
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	27
5.2. Cronograma de actividades. diagrama de gantt con las acciones, área, responsables y recursos.	31
Recomendaciones	33
Conclusiones	35
Bibliografía	37



Índice de ilustraciones

iii

Ilustración 1: evolucion marco legal.....	11
Ilustración 2: fases sde adecuacion y transicion y aplicaci3n del SG-SST.....	15
Ilustraci3n 3: valoracion	22

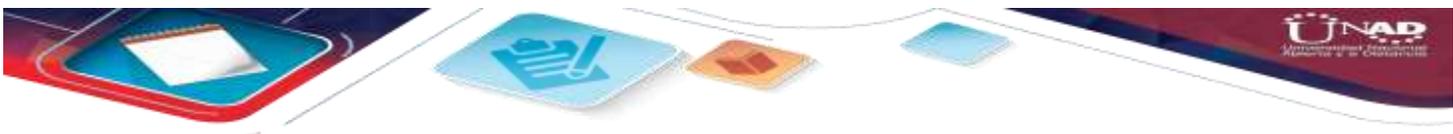


INTRODUCCION

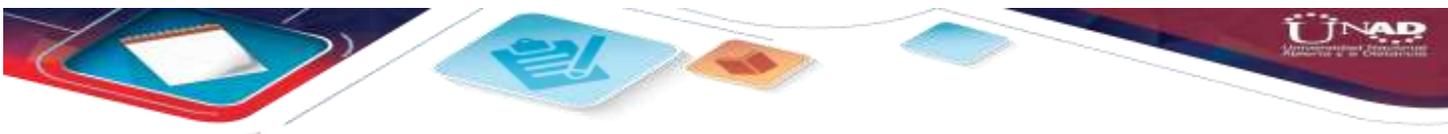
El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua de la organización y todo su talento humano, es por ello que se estima la gran necesidad de diseñar un plan estratégico de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la empresa BANCOLOMBIA sede Ipiales Nariño, donde se logre, proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, que se han visto afectados por riesgos psicosociales donde actualmente se observa que el estrés laboral los agobia. Para el desarrollo de este proceso se va a tener en cuenta el resultado del test de evaluación de estándares mínimos del SG-SST y la normatividad existente en nuestro país que ampara el SG-SST.

El método de investigación empleado para la presente propuesta es la investigación Cualitativa donde se recogió información basada en la observación de comportamientos, respuestas abiertas en reuniones, en el cual se concluyó que la gran mayoría de los empleados del banco presentan diferentes patológicas psicosociales relacionadas con problemas de estrés.

Las limitaciones para la recolección y desarrollo de la propuesta fueron pocas porque hubo mucha colaboración por parte de la organización en suministrar la información requerida.



La propuesta se desarrollara en cinco capítulos, donde se expondrá el problema, sus antecedentes, la revisión de la literatura incluido el marco teórico y legal, se presentará la metodología a seguir en la presente investigación, como también los resultados de acuerdo al test de evaluación de estándares mínimos del SG-SST, analizando y presentando una propuesta para la mejora del SG-SST, incluyendo un cronograma de actividades con las acciones a realizar, el área, los responsables y recursos a utilizar en el plan.

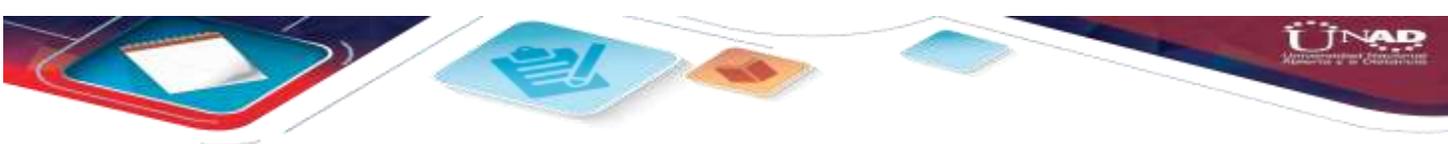


OBJETIVO GENERAL

- Presentar un Plan de Mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG–SST al grupo Bancolombia sede Ipiales, a través de la implementación de buenas prácticas relacionadas con la gestión del estrés, que permitan minimizar el riesgo psicosocial, optimizar los recursos disponibles, motivar al recurso humano y proteger y mantener la buena salud física y mental de todo el personal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Conformar el comité de convivencia y establecer fechas en el diagrama de Gantter para que cumplan sus funciones realizando reuniones trimestrales y dejando actas e informes de gestión
2. Implementación de pausas activas obligatorias que impliquen la actividad física antes de la apertura al público.
3. Realizar evaluaciones de los puestos de trabajo cada seis meses para determinar la carga laboral, priorizar tareas y evitar el ausentismo laboral por enfermedades que genere el estrés laboral.



CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es evidente que el trabajo es parte esencial de la vida porque constituye una fuente de ingresos para el sustento de nuestra familia, mantiene la mente ocupada, mejora la autoestima, y se provee de un sinnúmero de otras cosas (objetos o servicios), como también le brinda riqueza intelectual e incluso social ya que le da oportunidades de interactuar con otras personas, de conocer más sobre la actividad que realiza, de sentirse útil, de descubrir capacidades y habilidades que no conocía, de decidir sobre su vida, de tener un porvenir y planear el futuro. Sin embargo, aunque muchas personas obtienen satisfacción de sus empleos, a otras se les convierte en un enemigo para su salud mental y física latente que genera altos niveles de estrés.

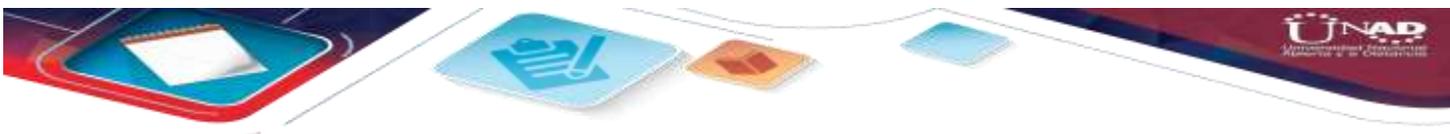
Este es un problema psicosocial número uno en las organización Grupo Bancolombia sede Ipiales, donde hay presión para cumplimiento de metas, atención al público, trabajo monótono, posturas que producen dolor y cansancio, y el trabajo excesivamente exigente; la presión, los objetivos, las metas, el acoso laboral y la sobrecarga laboral son las principales causas del estrés laboral donde se pone en peligro la seguridad laboral y disminuye la productividad de la empresa.

Acorde a cifras del Ministerio de Protección Social, en el año 2009 se diagnosticaron 6.783 enfermedades profesionales en Colombia para una población

afiliada de 7.036.017 trabajadores y que estaban inscritos en 442.379 empresas ¹; Estas cifras permitieron disparar las alarmas en nuestro país autorizando que entidades gubernamentales se pongan en la tarea de fortalecer de manera responsable y obligatoria la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, fomentando una cultura de autocuidado y al mismo tiempo, previniendo riesgos biopsicosociales.

Según la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, donde en el ciclo de PLANEAR, en el estándar de RECURSOS, donde se detalla los recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) se observa que la organización grupo Bancolombia se fundó en la Resolución 1356 de 2012 donde también modifica el Artículo 4 de la norma precedente Resolución 652 de 2012 donde se había planteado que las empresas o entidades que contaran con dos (2) o más centros de trabajo, debían conformar un comité de nivel central y otro en cada centro de trabajo. En la nueva Resolución se establece que cada empresa o entidad debe conformar un (1) solo Comité de Convivencia Laboral. Sin embargo, es necesario conformar el Comité de Convivencia en la Sede Ipiales conformado por 1 representante del empleador y uno de los trabajadores donde debe haber un presidente y un secretario que se elijan con voto de todos los trabajadores para un periodo de 2 años.

¹ <file:///D:/Downloads/1452-5793-1-PB.pdf>



Se Solicitó evidencia que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base a los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios y hasta al momento no hay evidencia de ellos, tampoco se ha establecido el programa de vigilancia epidemiológica de los trabajadores.

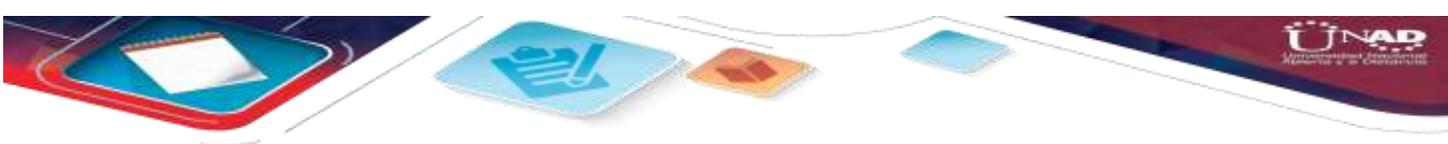
Ante este problema latente observado por nuestra compañera Ruth Marina Andrade y evaluado en la matriz para la evaluación inicial, es fundamental centrar todos nuestros conocimientos y atención a los empleados más que en la organización, presentar un plan de actividades que reduzcan los efectos del estrés y orientarse principalmente a la gestión del estrés y así prevenir y evitar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Pregunta:

¿Cómo resolver los problemas de estrés laboral en el grupo Bancolombia, sede Ipiales y así mejorar la ejecución del SG-SST y mitigar sus efectos?

1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El problema en Bancolombia surge cuando la exigencia del entorno laboral supera la capacidad del trabajador para hacerle frente o manejarlas bajo control. El estrés laboral que se está manejando en esta empresa es muy común pero el menos tenido



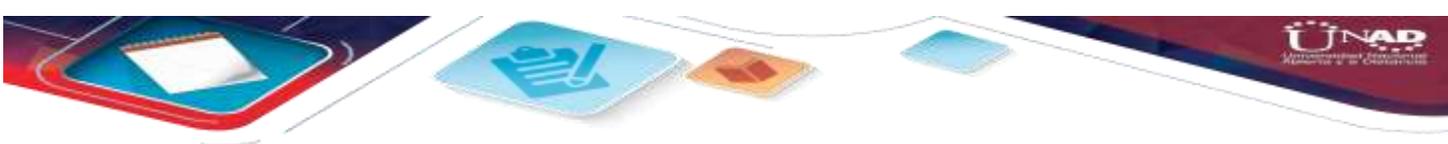
encuentra en el panorama laboral actual y es un reto que tiene que enfrentar la organización para la seguridad y la salud a que los trabajadores.

En este caso particular y concluyendo las reuniones y entrevistas con los empleados el estrés es originado por varias causas y una muy importante es la carga laboral a la que se ven enfrentadas las personas que trabajan en un ambiente financiero donde se manejan grandes cantidades de dinero, además de la presión por cumplir con las metas es descomunal.

El estrés generado por la sobrecarga de trabajo produce insatisfacción, tensión, disminución de la autoestima, nervios, ansiedad, consumo de nicotina, cafeína y otras adiciones como medio para compensar las insatisfacciones producidas por el estrés

El estrés ha sido identificado como una de las problemáticas de importancia en los últimos tiempos, que no sólo afecta a la persona como tal, sino también el ambiente que lo rodea, esto influye significativamente y puede ser perjudicial en el momento que esté se extralimita.

El estrés como problema afecta la salud física de la persona, en un mundo tan exigente, lo cual provoca que las tareas diarias a realizar son mucho más complejas y el afán por cumplir con todo se eleva e incluso no los deja ser eficaces como se desea. En la organización a cada vez es mayor el número de personas afectas por el estrés lo cual



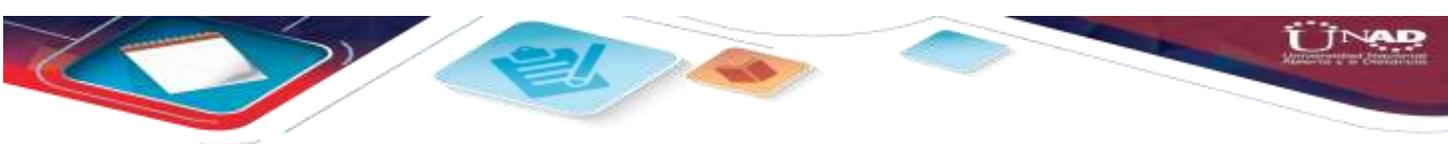
preocupa a las familias y en consecuencia el cumplimiento de las metas de la organizaciones.

Debido a las consecuencias que genera el estrés laboral en la salud física y mental de las personas, es necesario que esta organización reevalúe la carga laboral de los empleados y que no olvide que sus empleados son el activo más importante de la organización y que deben velar por preservar y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, pues de ellos depende el éxito de la organización.

Los altos directos de esta entidad deben conocer la vida personal de sus empleados, sus aspiraciones, sueños y metas, a su vez tener una comunicación directa y fluida con ellos, que permita identificar cuando se está generando estrés laboral. Prever que el trabajador realice sus actividades en un ambiente que no afecte su salud física y mental que es primordial para contrarrestar que se presente estrés laboral, para ello se deben crear programas acordes a los objetivos de la empresa, donde se encuentre contemplado la cultura organizacional y como mantener un buen clima laboral.

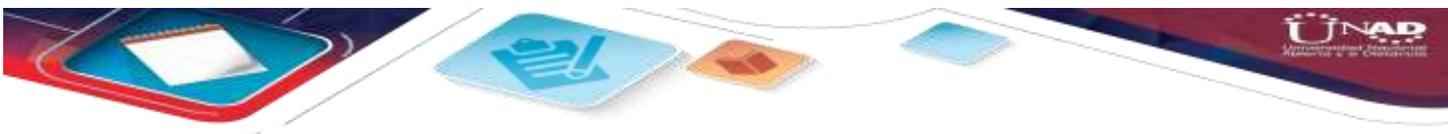
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Es muy importante para las empresas medir la felicidad de sus empleados ya que cuantificar su bienestar puede tener ventajas competitivas para las organizaciones. Esta mediciones se hacen analizando datos sobre reasignación, ausentismo o formación y otros aspectos, como el comportamiento financiero, la productividad y la gestión del talento.



Cada vez más las empresas se enfocan en conocer los aspectos que generan bienestar para sus empleados para de esta manera procurar proporcionárselo, durante estas investigaciones las empresas pueden trazar los niveles de compromiso de su mano de obra analizando datos relativos a las horas de formación, actitudes y comportamiento en relación al sueldo y a sus quejas, teniendo en cuenta estos aspectos, se encuentran desde altos niveles de compromiso producidos por comportamientos positivos, como innovación o flexibilidad, hasta niveles muy bajos, que es cuando las empresas experimentan robos y hasta sabotaje. Se puede decir que los factores que van a tener un papel determinante en la gestión del capital humano y que influirán en el funcionamiento de las empresas sólo son cuatro: liderazgo, compromiso, aprendizaje e innovación. Más y más empresas están trabajando en ser percibidas como serias por parte de sus empleados para aumentar su reputación como una empresa responsable. Las mediciones del capital humano ayudan a conseguir estos objetivos.

El plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Para la empresa Grupo BANCOLOMBIA sede Ipiales Nariño, aplicado y desarrollado de manera adecuada se pudo catalogar como la herramienta más efectiva para aumentar la productividad y disminuir el ausentismo laboral. Adicionalmente incentivar el recurso humano para disminuir la accidentalidad, conservar los equipos e instalaciones y a la vez de disponer de los ambientes saludables, para no solo evitar las enfermedades profesionales sino proporcionar bienestar al trabajador, eliminando factores de reducción de la capacidad laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, la presente



investigación se orienta en encontrar y reconocer minuciosamente los factores que causan el estrés laboral de los empleados, con el fin de combatirlos y con ello disminuir posibles alteraciones en la salud y la vida laboral, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de Grupo Bancolombia y al cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

La persona adulta pasa la mayor parte de su vida en función del trabajo y en el desempeño de éste viéndose expuesto a innumerables factores que pueden favorecer su salud y bienestar o, por el contrario, afectar su integridad física y mental, pues se reconoce que el trabajo es una condición indispensable para el desarrollo social y económico del país y debe gozar, por tanto, de su especial protección.

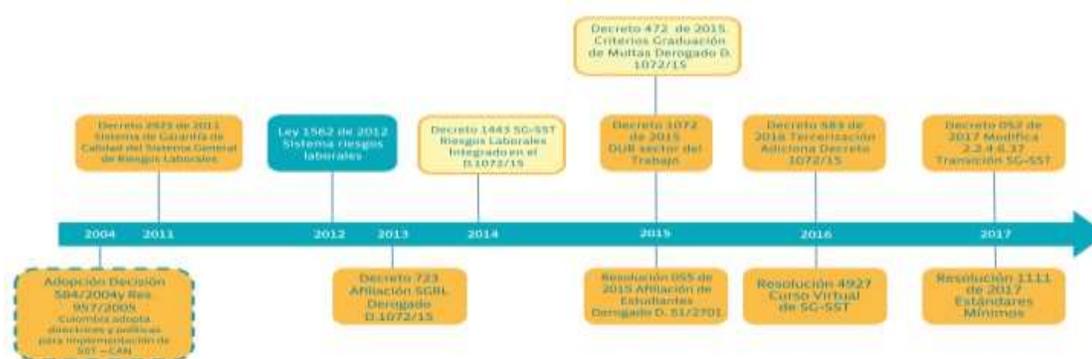
Es por ello que es importante resaltar que las condiciones en que se ve afectado el trabajador implican altos costos a sus empleadores sin descartar los altos índices de enfermedad profesional que provoca dicha actividad. Es importante reconocer que el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo de este personal redundará en beneficios propios y minimiza los traumas del desarrollo empresarial implicado.

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

La organización Grupo Bancolombia Sede Ipiales en este momento se encuentra en la fase 3. Plan de Ejecución del SG-SST, Es destacable el compromiso de Bancolombia con la Salud y la seguridad de sus trabajadores que además de implementarlo a toda la organización, a través de su página difunde el decreto 1072/2015 y hace extensivo a sus clientes y proveedores, la sensibilización y la importancia de implementar el SG-SST.

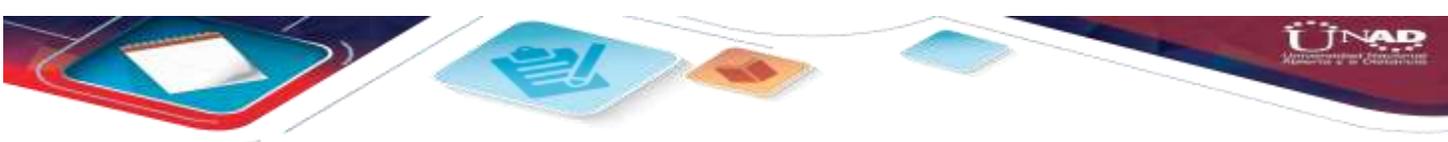
2.1 REVISIÓN DE LA LITERATURA

Ilustración 1: EVOLUCION MARCO LEGAL



Fuente: Colmena seguros, resolución 1111 de 2017, recuperado de:
<https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-1111-de-2017.pdf>

Como se observa en la figura 1 el marco legal por la cual están soportados los estándares mínimos atiende a un proceso histórico que ha evolucionado continuamente y que ha permitido establecer parámetros de cumplimiento para la implementación del SG-SST.

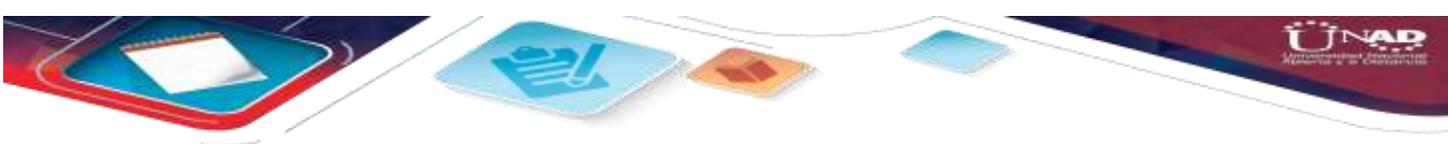


A continuación se da una breve descripción de toda la normatividad que el gobierno establece que son de obligatorio cumplimiento para la implementación del SG-SST y que fueron de estudio para el desarrollo de este proyecto.

- ✓ **El decreto 1072/2015** es el decreto único reglamentario del sector trabajo, que establece el objeto, las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del SG-SST, las obligaciones de los empleadores, responsabilidades de los trabajadores, obligaciones de la administradora de riesgos laborales y define el concepto de SG-SST que es el proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua y en el ciclo P-H-V-A (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) con el objetivo de anticipar, prevenir, contrarrestar y evaluar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Obligaciones de los Empleadores:

1. Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud
2. Rendición de cuentas al interior de la empresa
3. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables
4. Plan de trabajo anual en SST
5. Participación de los trabajadores
6. Asignación y comunicación de responsabilidades
7. Definición y asignación de recursos (financieros, técnicos y el personal necesario).
8. Gestión de los peligros y riesgos



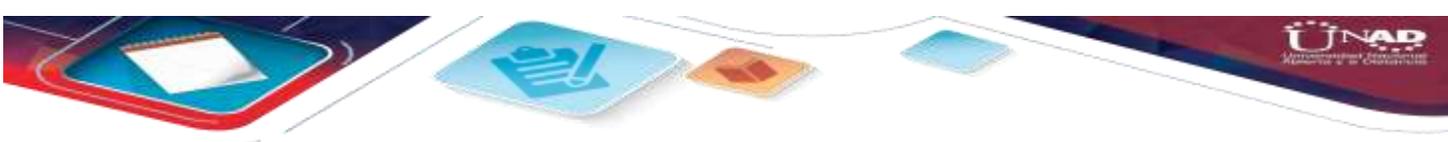
9. Prevención y promoción de Riesgos laborales.
10. Dirección de la seguridad y salud en el trabajo SST en las empresas.
11. Integración de los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

1. Capacitar al COPASST o al Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.
2. Prestar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas, para la implementación del SG-SST.
3. Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informar a las Direcciones territoriales del Ministerio de Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.

Responsabilidades de los trabajadores

1. Procurar el cuidado integral de su salud física
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre el estado de nuestra salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en nuestro sitio de trabajo
5. Participar en las actividades de Capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.



6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

Elaboración y conservación de la documentación del SG-SST

La documentación correspondiente al SG-SST puede ser en físico (papel), disco magnético, óptico o electrónico, fotográfico o una combinación de éstos y debe estar en custodia del responsable del SG-SST. Se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

- ✓ **Decreto 052/2017** es Transición para la implementación del SG-SST.

- ✓ **Resolución 1111/2017** Define los estándares y condiciones unificadas mínimas del SG-SST: que son un conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento que van a permitir establecer y verificar unas condiciones básicas, indispensables para que funcione el sistema general de riesgos laborales y nos permita saber si el SG-SST está funcionando. Para ello la resolución establece los siguientes pasos que debo seguir para implementar y verificar el SG-SST:
 - ✓ Tabla de valores de estándares mínimos del SG-SST. Donde el planear tiene un porcentaje de evaluación del 25%, hacer 60%, Verificar 5% y actuar 10%.
 - ✓ Competencia mínima para el personal que va a diseñar, administrar, ejecutar el SG-SST en la empresa.
 - ✓ Indicadores mínimos a nivel del SST, accidentalidad y enfermedad laboral que deben llevar las empresas.

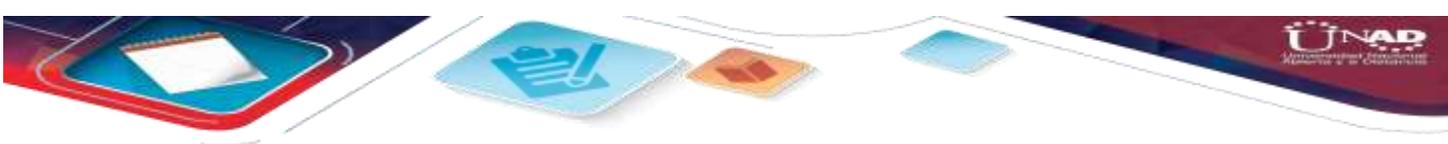
- ✓ Fases de adecuación y transición y aplicación del SG-SST con estándares mínimos

Ilustración 2: FASES SDE ADECUACION Y TRANSICION Y APLICACIÓN



Fuente: Colmena seguros, resolución 1111 de 2017, recuperado de: <https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-1111-de-2017.pdf>

- Fase 1: Evaluación Inicial Fue desde Junio a Agosto/2017
- Fase 2: Plan de mejora conforme a la evaluación inicial: Autoevaluación, Plan de mejora, Diseño y formulación plan anual 2018. Fue de septiembre a Diciembre/2017
- Fase 3:Ejecución: Ejecución y formulación del plan anual 2019 va de enero a Diciembre de 2018
- Fase 4: Seguimiento y Plan de Mejora: Autoevaluación y plan de mejora, va desde Enero a Marzo de 2019



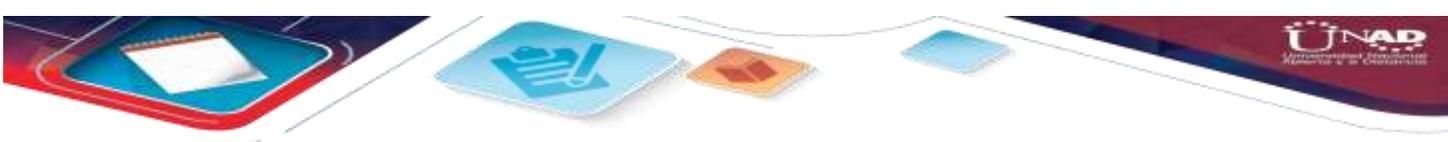
- Fase 5: Inspección, vigilancia y control: Lo realiza las ARL y el Ministerio de Trabajo va desde Abril de 2019 en adelante, donde van a ver sanciones para aquellas empresas que no tengan establecido el SG-SST.
- ✓ Una vez implementado y la empresa quiera tener un reconocimiento oficial por parte del ministerio de trabajo del buen desempeño del SG-SST, hay unas condiciones que se establecen en estos estándares para la acreditación del SG-SST o certificación por parte del ministerio de trabajo.
- ✓ El campo de aplicación es para todas las empresas públicas, privadas, dependientes e independientes.

Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

La Resolución 1356 de 2012 modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, sobre la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. Básicamente realiza cambios en lo que tiene que ver con la conformación general, las reuniones y la fecha límite para hacer la transición.

Decreto 171/2016: Establece la prórroga del SG-SST

Decreto 1443/2014: Implementación del SG-SST

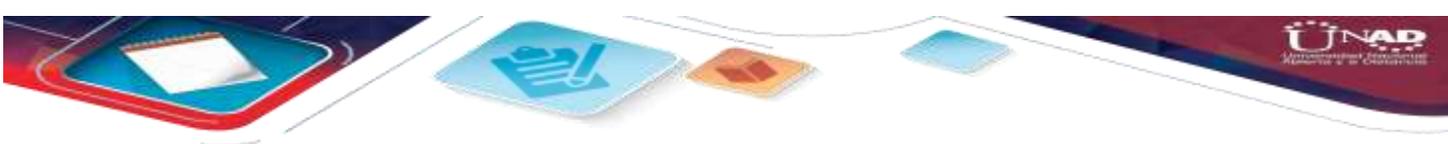


CAPITULO 3: METODOLOGIA INVESTIGACION CUALITATIVA

El instrumento de recolección de datos, desde el inicio del desarrollo de las actividades con la empresa que se viene trabajando Bancolombia sede Ipiales, fue la metodología de investigación cualitativa, donde mediante la observación directa, por parte de compañera que realizó la propuesta Ruth Marina Andrade, y también las entrevistas dadas por parte del Vigía quien compartió que la empresa Bancolombia maneja un alto nivel de estrés laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la empresa, independientemente del cargo que se tenga; ya que se maneja una alta responsabilidad por el manejo de efectivo y títulos valores lo que hace que en muchas ocasiones la labor diaria sea estresante al contacto directo con el Dinero.

Se debe tener en cuenta que es de mucha importancia que la empresa evalúe este problema que se presenta en su recurso humano, ya que es vital para la producción que el empleado este satisfecho con sus condiciones laborales, no evaluar únicamente el aspecto salarial, sino todo lo que hace sentir satisfecho al momento de desempeñar su trabajo como el aspecto ocupacional donde se unifica la ergonomía, la tranquilidad y el buen ambiente de trabajo para que así su desempeño sea apto para el cumplimiento de los objetivos de Bancolombia.

La observación directa es una técnica de investigación básica, donde se establece la relación entre el sujeto que observa y el sujeto observado, para dar inicio a toda comprensión de la realidad, y donde Ruth Marina fue la observadora para con ello suministrar los datos al ponerse en contacto personalmente con el hecho o problema planteado, para proporcionar estrategias para la mejora.

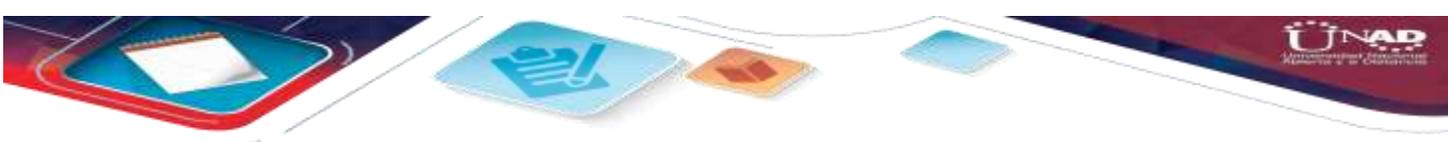


3.1 IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA EMPRESA

El SG-SST, ha evolucionado y se ha reformado por medio de normativas y decretos, esto debido a que había muy poco compromiso de las empresas en la implementación; aparece el Decreto 171 de 2016 donde estableció dos grandes modificaciones: la primera, que se aplicaría una fecha única para todas las empresas, sin que importara el número de trabajadores que tuvieran. La segunda, que la nueva fecha límite para todas las empresas sería el 31 de enero de 2017.072/2015 esto para comprometer a todos los empresarios y reglamentar el SG-SST como de obligatorio cumplimiento.

Bancolombia fue una de las organización que sin importar si era obligatorio o no lo implemento desde Mayo de 2017, contratando a consultores en el diseño e implementación del SG-SST SINTEGRA que cuenta con una plataforma de servicio que permite la gestión integral de los procesos de manera precisa y detallada, garantizando la entrega de un servicio eficiente y productivo gracias a la asesoría de un equipo interdisciplinario especializado, con una importante trayectoria en la implementación exitosa del SG-SST. Su escritorio administrable, facilita la entrega de informes gerenciales para la toma de decisiones.

Bancolombia es una organización pionera en la implementación del SG-SST y le ha dado tanta importancia a la seguridad y salud en el trabajo que hace extensivo a su red de proveedores a quienes viene sensibilizando sobre el cambio del Decreto 1072 y la importancia de implementar un SG-SST y como también les recuerda que entre enero y marzo de 2019 será el seguimiento y plan de mejoramiento y la última fase será en abril

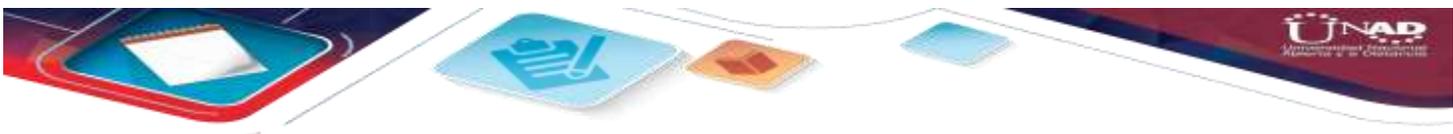


de 2019 donde el Ministerio del Trabajo realizará visitas de verificación, inspección, vigilancia y control del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para así garantizar la implementación de la norma que es de obligatorio cumplimiento y aplica para todas las empresas públicas y privadas del país.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LA TRANSICIÓN DE LA EMPRESA AL SG-SST- DECRETO 052 DEL 12 DE ENERO DE 2017.

El grupo Bancolombia inició con los programas de salud ocupacional, los cuales consistían en la planeación y ejecución de actividades de medicina seguridad e higiene industrial con el objetivo de mantener y mejorar la salud de los trabajadores, buscando el compromiso de todos los niveles productivos para que el objetivo se cumpla, luego comenzó aplicando todos los estándares mínimos adecuándolos conforme con el número de trabajadores, actividad económica asegurando la cobertura a todas sus sedes, parámetros establecidos en la resolución 1111/2017.

Comenzando con la evaluación inicial que fue el principio para el comienzo de la implementación y continuo con: identificación de peligros y la evaluación y gestión de riesgos, implementación de la política y objetivos que fue difundida a todos sus empleados, continuo con la realización del plan de trabajo para todo el año 2017 donde estaba incluido un programa de capacitación y entrenamiento a todo el personal, también se realizó un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, como también la implementación de reportes de todos los accidentes y enfermedades laborales



a las ARL, medición y evaluación de la gestión y finalmente acciones preventivas correctivas.

La organización se encuentra en la fase 3: EJECUCION, donde se está realizando la ejecución del SG-SST y formulando el plan anual para 2019



Ilustración 3: VALORACION

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. - Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. - Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. - Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Fuente: Matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, recuperado de:
https://campus35.unad.edu.co/ecacen20/pluginfile.php/5031/mod_forum/attachment/368803/Matriz%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20%28BASE%29.xlsx

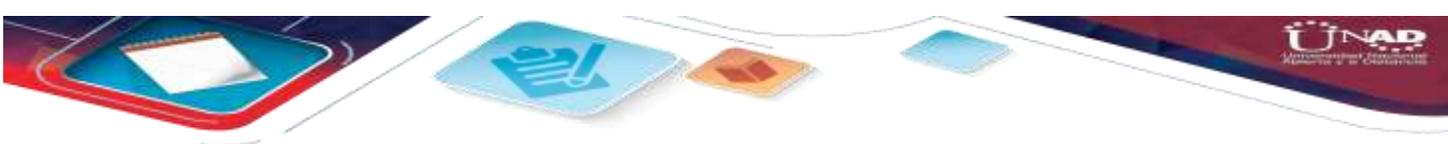
CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA TABLA DE VALORES Y CALIFICACIONES DEL SG-SST.

Como se observa en la Matriz de calificación de los estándares mínimos, de la organización Bancolombia sede Ipiales el resultado de calificación es de 89,5 cuya valoración se encuentra en el rango aceptable, resaltando su preocupación por la salud y seguridad en el trabajo y por ser pionera en la implementación del SG-SST. A continuación relaciono los resultados en los ítems donde no cumple según evaluación cualitativa:

1. En el ciclo PLANEAR, en el estándar de Recursos en el Ítem:

1.1.8 Conformación comité de convivencia se evidencia que este comité está conformado a nivel nacional y no hay comité establecido para esta sede, no hay evidencia de ello, ni actas de reunión, la resolución 652 de 2012 establece que las empresas o entidades que contaran con dos (2) o más centros de trabajo, debían conformar un comité de nivel central y otro en cada centro de trabajo. En la nueva Resolución se establece que cada empresa o entidad debe crear un (1) solo Comité de Convivencia Laboral a criterio de los empleadores, sin embargo, es necesario conformar el Comité de Convivencia en la Sede Ipiales el cual estaría constituido por 1 representante del empleador y uno de los trabajadores donde

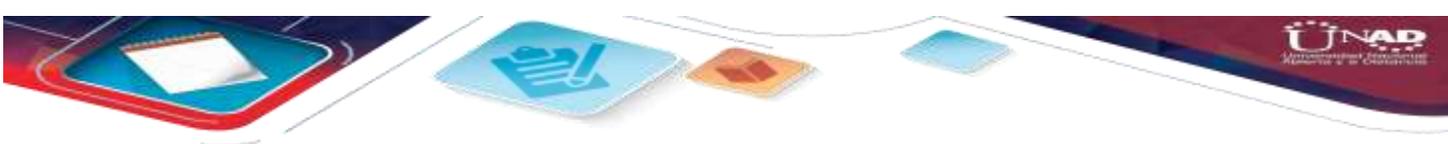


debe haber un presidente y un secretario que se elijan con voto de todos los trabajadores para un periodo de 2 años.

2. En el ciclo HACER, en el estándar de Gestión de la Salud: Condiciones de Salud en el trabajo, se evidencia en no cumplimiento en los siguientes ítems:

3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en la Salud: Se solicitó evidencias de actividades relacionadas con la promoción y prevención en salud, donde sí se había realizado una campaña medica al comienzo de la implementación del SG-SST, pero no se ejecutó ningún plan de acción al diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros y riesgos más prioritarios.

3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales: Se solicitó los certificados medico ocupacionales de todo el personal, evidenciando que en todas los hojas de vida esta actualizado este documento, se verifico las recomendaciones y restricciones dadas en este certificando probando que a la señora Mary Luz Caicedo, asesora de Bancolombia, se le recomendó asistir al optómetra por problemas visuales, pero no hay seguimiento a esta recomendación y tampoco la señora ha tomado acciones respecto a ella. Como también al Señor Juan Carlos Banda, Cajero, donde como recomendación dice que debe bajar de peso, tampoco por parte de la empresa ha realizado seguimiento y el Señor ha ejecutado alguna acción para mejorar su condición.



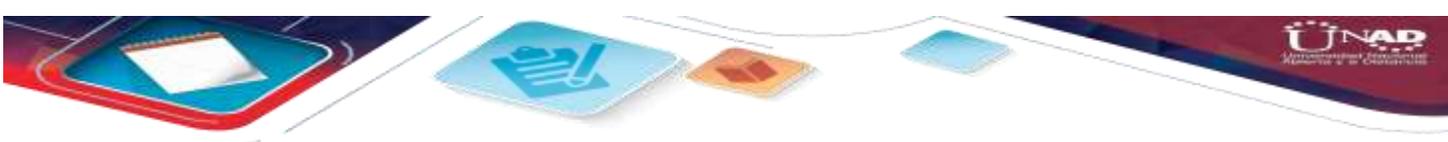
- 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros):** A nivel regional no hay establecido un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, tampoco han realizado campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo.
3. En el ciclo HACER, en el estándar de Gestión de la Salud: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de Salud en de los trabajadores se evidencia el incumplimiento en los siguientes ítems:

3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad

Laboral: Hay resultados del año anterior y de este año de medición de la severidad de los accidentes de trabajo y se clasifican según el peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, de seguridad) pero no realizan medición de los riesgos psicosociales donde prevalece el estrés por recarga laboral.

3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y

Enfermedad Laboral: Como en el ítem 3.3.1 si hay resultados de la medición de la frecuencia de los accidentes y la relación del evento con los peligros/riesgos. Pero no de la frecuencia de los riesgos psicosociales.



4. En el ciclo **ACTUAR**, en el estándar de Mejoramiento: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST se incumple en los siguientes ítems:

7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral: La organización ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes, pero no tiene en cuenta los riesgos psicosociales donde prevalece el estrés laboral por recarga de trabajo, no hay evidencia documentada

7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridad y de ARL: Se evidencia la toma de medidas y acciones correctivas documentadas y realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de la Administradoras de Riesgos Laborales. Pero no están enfocados en el riesgo psicosocial, únicamente en riesgos físicos, ergonómicos y de seguridad.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

5.1. PROPUESTA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST EN LA EMPRESA.

Las siguientes son las propuestas de mejora para cada ítem donde la valoración es 0:

1.1.8 Conformación comité de convivencia: Establecer para la sede Ipiales el comité de convivencia, se hará la elección con voto democrático, donde se elegirá un representante del empleador y otro de los empleados, se nombrará al presidente y al secretario, los candidatos deben ser imparciales, justos, solidarios, y muy dados al dialogo, el comité durará 2 años, se debe realizar una acta de constitución y establecer fechas de reunión trimestrales. Así se dará cumplimiento a la resolución 652/2012.

3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en la Salud: Solicitar mediante oficio a la ARL programar actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención para con estos resultados ejecutar un plan de acción al diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros y riesgos más prioritarios. Tener en cuenta los riesgos psicosociales especialmente el manejo del estrés y la carga laboral.

3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales: Solicitar a la Empresas Promotoras de Salud (EPS), donde están afiliados los empleados, asistencia técnica de promoción y prevención de enfermedades ya que estas son las responsables de concientizar a todo el personal en la promoción y prevención

de enfermedades e invitarlos a tomar los servicios de salud cuando estos lo necesiten, independientemente del origen de la contingencia (Artículo 208, de la Ley 100 de 1993). Dichos servicios son de carácter integral, es decir, que deben contemplar las fases de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, desde el diagnóstico precoz, pasando por el tratamiento y abarcando la rehabilitación del paciente. Donde las EPS deben emitir, cuando sea necesario, las recomendaciones sobre las restricciones laborales de los trabajadores. Dichas recomendaciones deberán ser ejecutadas por el empleador, con la asistencia técnica de la ARL a la cual se encuentre afiliada y no dejar pasar los resultados para evitar la evolución de la enfermedad.

3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros): Proponer actividades que fomenten los estilos de vida saludable de la siguiente manera:



Alimentación: Fomentar el consumo de desayunos saludables, invitando a cada trabajador a llevar fruta, cereal, galletas de avena para luego ser compartidas entre todos y realizar capacitación sobre los beneficios del consumo de la fruta al desayuno. Dotarse de un dispensador de agua fresca para el consumo de los trabajadores.



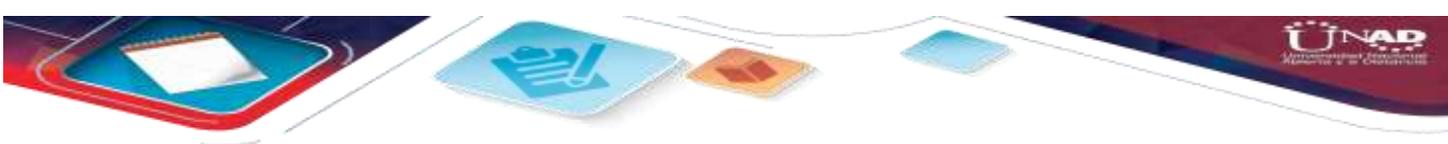
Pausas activas: Implementar un horario sin afectar la prestación del servicio a los clientes donde por grupos de 3 se desplazan a la cafetería a tomar su desayuno y también realizarían 10 minutos de pausas activas, esta actividad se realizará en la mañana y en la tarde así se evitará el sedentarismo, y se fortalecerá la masa muscular realizando estiramientos y mejorando la salud física y psicosocial de las empleados, la persona responsable de ejecutar esta estrategia será la vigía o el presidente del comité de convivencia, que estarán capacitadas para desarrollarla.



Incentivar el uso de la bicicleta para llegar al trabajo: Por medio de una circular se realizará la invitación a los empleados para llegar al trabajo en bicicleta, cuyos beneficios serán establecidos con el comité de SG-SST, de acuerdo a la cantidad de llegadas en bicicleta tendrá una media jornada de descanso, esta actividad ayuda a fortalecer el sistema inmune, reduce las probabilidades de sufrir un infarto, mejora el estado de ánimo de los trabajadores y su salud en general.



Campañas de Educación: Sensibilizar a los trabajadores sobre la práctica de hábitos sanos en su vida cotidiana y evitar el consumo de alcohol y tabaco por medio de talleres. Ubicar avisos informativos de espacios libres de humo.



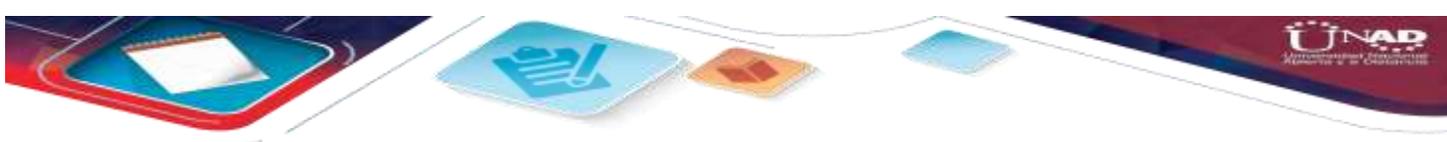
3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad

Laboral:

Llevar actualizado el registro estadístico de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral; Realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).

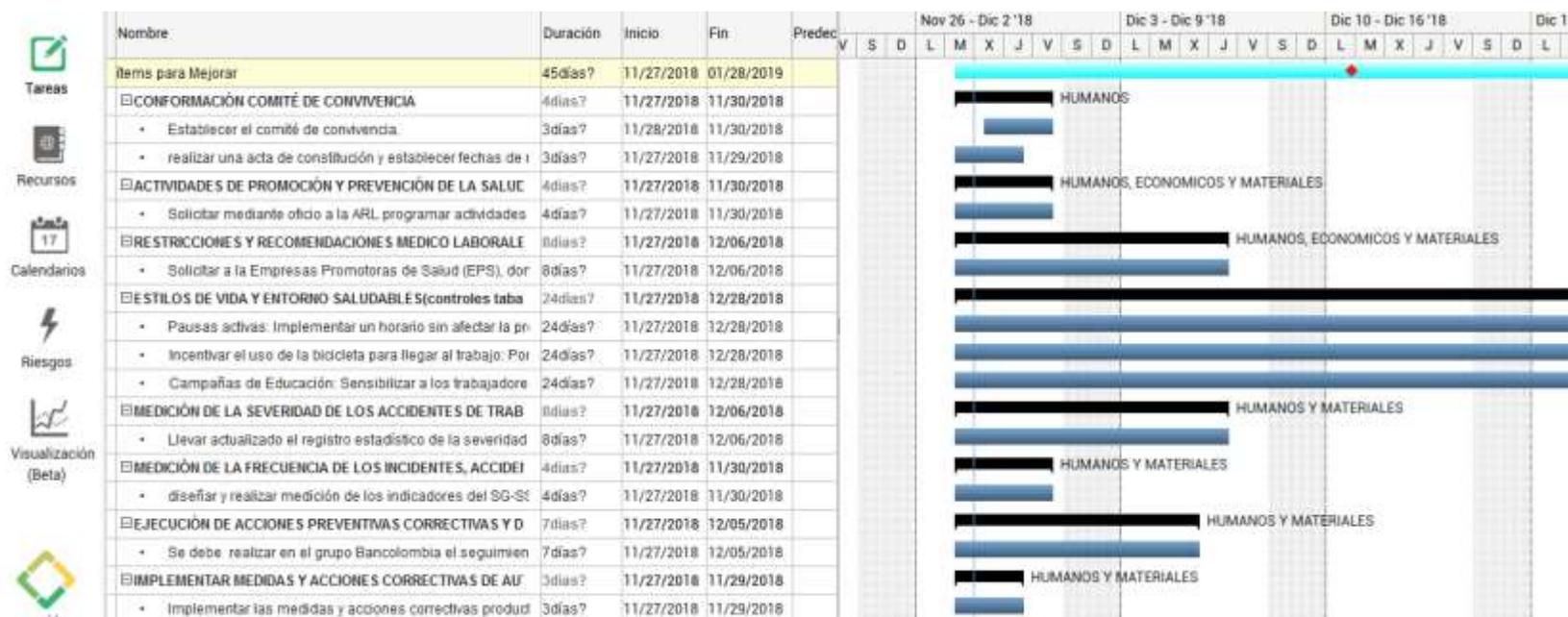
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral: Se debe ejecutar en el organización el seguimiento a la ejecución de las acciones preventivas y correctivas del SGSST también integrar los aspectos de SST en el procedimiento de acciones preventivas y correctivas

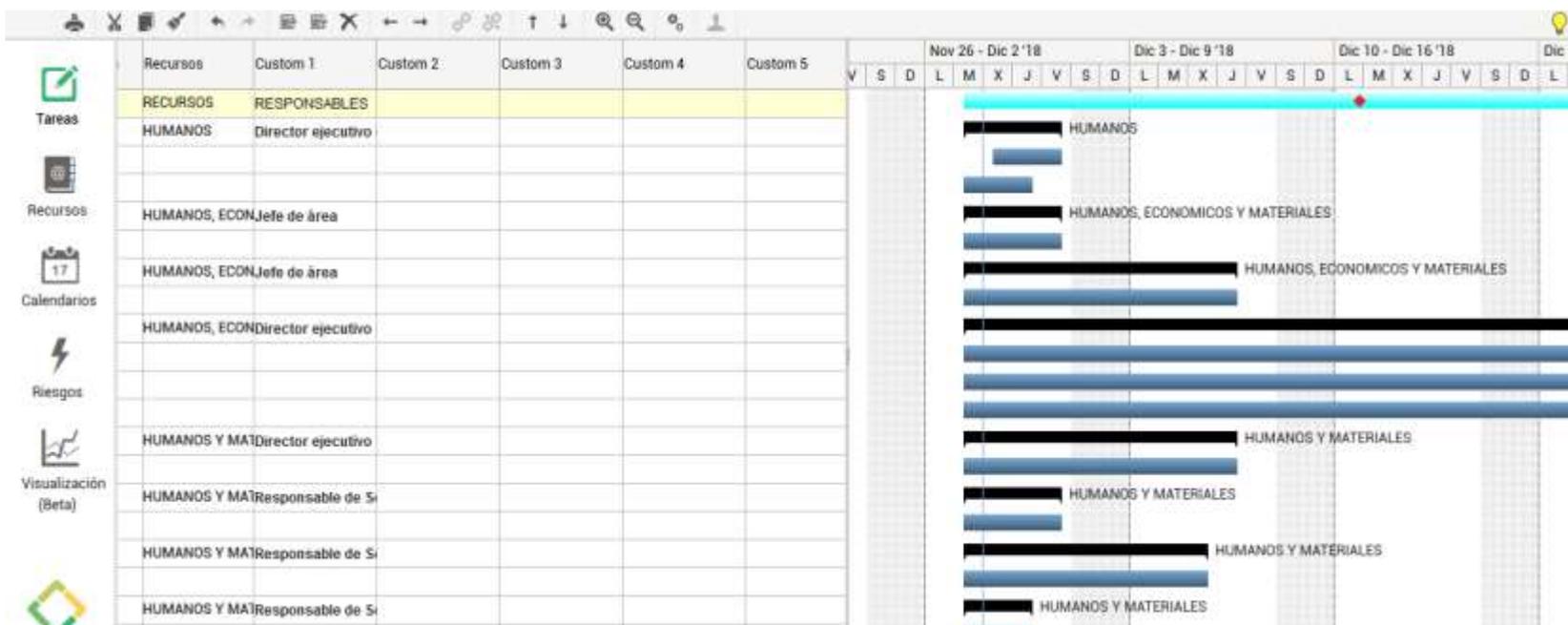
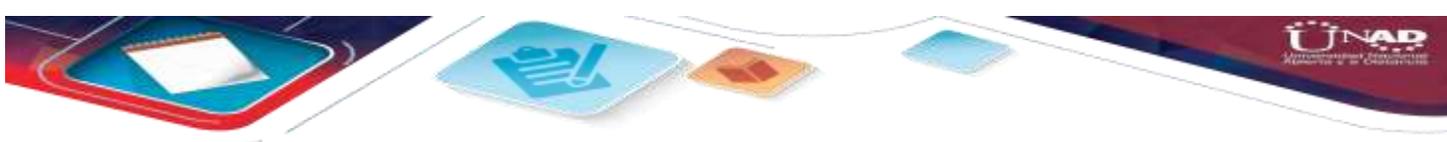
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL: Implementar las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales cuando se reciban en la empresa Bancolombia cede Ipiales.

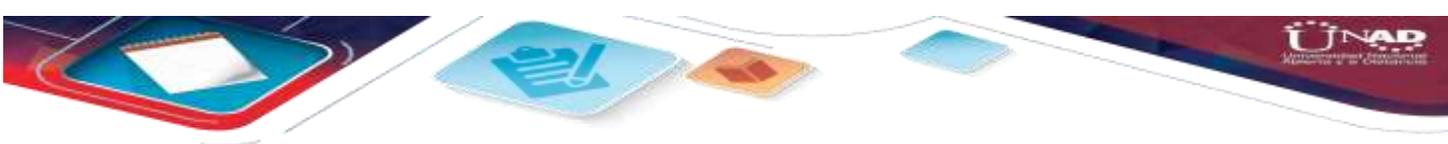


5.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. DIAGRAMA DE GANTT CON LAS ACCIONES, ÁREA, RESPONSABLES Y RECURSOS.

Fuente: <https://cloud.gantt.com/ganttcloud/#fileID=a0d0e7540bbc4fcea72fa6a359cfbfc4&amode=cloud>





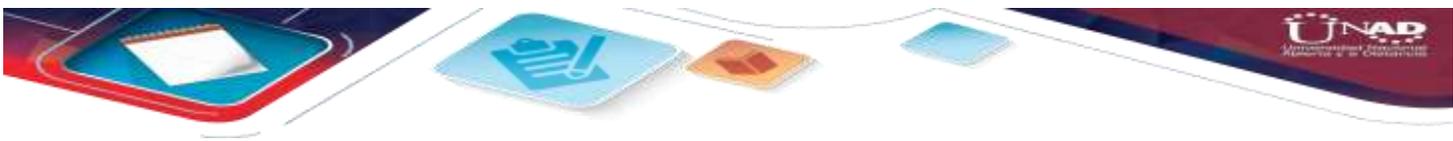


RECOMENDACIONES

Sin lugar a duda el talento humano es el que hace que estas organizaciones funcionen, son ellos los encargados de la atención al cliente, de conquistar clientes controlar la calidad, diseñar, producir, distribuir los productos y servicios, así como de establecer sus objetivos y estrategias. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. Por ello las empresas deben estar en disposición de conocer los niveles de felicidad de sus empleados y hacer los cambios necesarios para mejorar su rendimiento o, dicho de otro modo, para que sean más felices y su trabajo luzca más dentro de la organización.

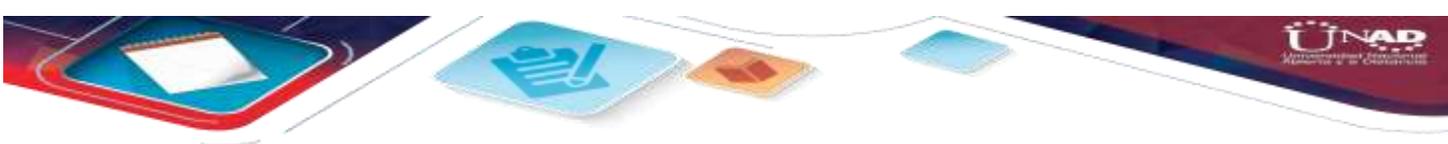
El continuo trabajo en la implementación de las actividades sugeridas para mejorar en un 100% el presente sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, contribuirá a disminuir los riesgos encontrados y priorizados por la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, generara en la población trabajadora de la empresa Bancolombia una cultura de autocuidado y de prevención de enfermedades laborales y promoverá buenas condiciones de salud que permitan mejorar o mantener el desempeño laboral de los empleados y así culminar con el nivel de estrés que los viene afectando.

Buscar un mayor apoyo de la ARL, donde se priorice el riesgo psicosocial, para lograr el fortalecimiento de los procesos y una óptima implementación del SG-SST en la empresa Bancolombia sede Ipiales.



Diseñar un plan de capacitación a los trabajadores acerca de las acciones que se deben tomar para evitar accidente de trabajo, como mantener hábitos saludables que ayuden a evitar las incapacidades, como acceder a los diferentes subprogramas de salud que la compañía ofrece.

Poner en conocimiento y socializar de manera oportuna el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) con todo el talento humano de grupo Bancolombia sede Ipiales.

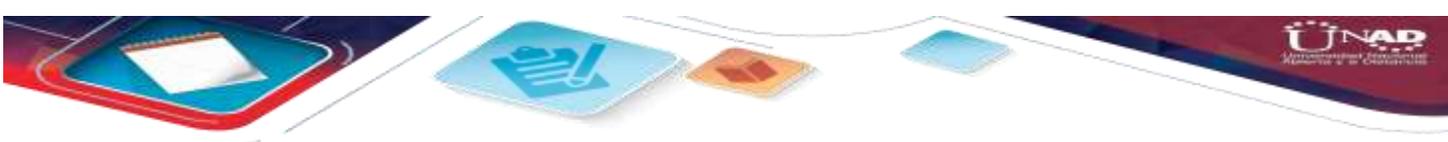


CONCLUSIONES

- ✓ Con el desarrollo de este proyecto se logró presentar un plan de mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG–SST al grupo Bancolombia sede Ipiales, a través de acciones que complementan los estándares mínimos de evaluación donde venía fallando y que viene afectando la organización como lo es la implementación de buenas prácticas relacionadas con la gestión del estrés, que permitan minimizar el riesgo psicosocial, optimizar los recursos disponibles, motivar al recurso humano y proteger y mantener la buena salud física y mental de todo el personal.

- ✓ Con la conformación del Comité de Convivencia se canalizarán todas las dificultades que se presenten en el contexto laboral, se dialogarán las posibles soluciones y se formulará un plan de mejora concertado entre las partes involucradas, para contribuir, renovar y promover un buen ambiente laboral, realizando un seguimiento a los compromisos adquiridos.

- ✓ La implementación de las pausas activas ayudará a sus colaboradores a relajarse, descansar de posiciones repetitivas y liberar el estrés, disminuirá el número de consultas médicas por dolencias, accidentes y lesiones, mejorando así el ambiente laboral, aliviando la fatiga física y mental y evitando todo tipo de enfermedades, mejorando las relaciones interpersonales y su productividad.



- ✓ Los sistemas de gestión, cada vez son más conscientes de la importancia que ejerce una persona en la obtención de las metas propuestas en su organización. Ellas, a todo nivel, son la esencia de una organización y su total compromiso y disposición permiten que sus capacidades se utilicen buscando el máximo beneficio para la empresa, por esta razón se ha concluido que el SG-SST debe implementarse de la mejor manera posible, identificando fallas y diseñando las actividades a seguir para mejorar cada una de ellas como se lo ha realizado en la situación de la empresa Bancolombia sede Ipiales.
- ✓ Al finalizar con el desarrollo de esta actividad se puede afirmar que el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo con el plan de mejoramiento permite a BANCOLOMBIA sede Ipiales enfocarse en los riesgos críticos identificando y estableciendo estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. También incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, hacia una mejora continua en los procesos operacionales.

BIBLIOGRAFÍA

Colmena seguros, resolución 1111 de 2017, recuperado de:

<https://www.colmenaseguros.com/imagenesColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-1111-de-2017.pdf>

Matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, recuperado de:

https://campus35.unad.edu.co/ecacen20/pluginfile.php/5031/mod_forum/attachme nt/368803/Matriz%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20sistema%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20%28BASE%29.xlsx

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Normas APA 2016 actualizadas, recuperado de: <http://normasapa.com/>

Sura, Decreto 171 de 2016, recuperado de: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/2483-decreto-2071-de-2016>

Sura, Decreto 52 de 2017, recuperado de: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/2669-decreto-1563-de-2019>

Sura, Resolución número 1111 de 2017, recuperado de:

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/3713-resolucion-1111-de-2017>

Web conferencia 3: <https://goo.gl/TTnksU>