

**PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE
LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA
BANCOLOMBIA PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019.**

ALBEIRO GIRALDO

ANA MARCELA BARRETO

BLANCA AURORA CHINGATE LÓPEZ

EDWIN ALDEMAR AMADO BOLAÑOS

OMAIRA PARRA

LAURA GAMARRA

Tutora

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

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

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

2019

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivos.....	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1. Planteamiento del problema.....	6
1.2. Antecedentes del problema	6
1.3 Justificación de la Investigación	7
2.1. Revisión de la literatura	8
3.1. Análisis de la implementación SG-SST en Bancolombia.....	13
3.2. Implementación de la Evaluación inicial sistema SG-SST.....	13
3.3. Implementación de tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	16
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.....	18
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	18
CAPITULO 5:PROPUESTA DE MEJORA PARA IMPLEMENTACIÓN EN LA EMPRESA.....	22
Bibliografía	31

Introducción

Mediante el trabajo se fundamental para nuestra vida social e individual ya que por medio de esta actividad podemos satisfacer las necesidades y formarnos a sí mismo.

Donde este medio laboral permite interactuar en diferentes condiciones de trabajo que pueden afectar al individuo negativa o positivamente, de manera que se pueda crear como un elemento principal para el manejo de la salud o de la enfermedad ya sea para los empleados, o personas de la comunidad.

De tal forma se va creando una unión de manera directa entre los componentes ya sea de la SALUD y del TRABAJO, constituyendo un lazo entre el individuo que realiza una labor determinada y las consecuencias que acarrea dicha labor sobre la salud.

Esto crea una serie de variables que relacionan estrechamente la labor o tarea determinada, en el medio que se hace la cual llaman “CONDICIONES DE TRABAJO” las cuales se desarrollan por medio de algunos factores ambientales, de la obra, y de la empresa, estas de no hacerse de la manera correcta genera accidentalidad, y es de cada trabajador tener un buen nivel de seguridad, de lo contrario estarían violando la normatividad vigente al interior de la empresa y ante los entes de control.

Esto significa que algunos de los efectos que tienen más importancia y son desfavorables para llevar a cabo los escenarios de trabajo en las empresas son la accidentalidad laboral, enfermedades profesionales, ausentismo laboral, deserción y rotación de empleados, un regular clima laboral y de la organización, creando una disminución en el rendimiento y en la obtención de ganancia de la empresa, además de la desmejora en la salud y vida de los trabajadores.

Siendo así que el SG-SST trata de intervenir de varias maneras y con la ayuda de todos los departamentos y áreas la empresa, ayudar a mejorar los ambientes de trabajo y salud de los empleados, teniendo en cuenta acciones de P Y P, promoción y prevención, minimizar los riesgos, ayudando así al bienestar de los trabajadores y sus familias.

Estas medidas se realizan mediante el SG-SST, tendientes a mejorar la salud de todos y cada uno de sus empleados, en sus distintas ocupaciones y que se deben llevar a cabo en sus lugares de trabajo.

Todo esto se debe justificar mediante la implementación del SG-SST el cual debe garantizar que las condiciones laborales mejoren cada día, así los trabajadores de BANCOLOMBIA, puedan llevar a cabo de manera correcta y muy eficiente sus labores, generando rentabilidad a la empresa, ganancia a sus accionistas.

BANCOLOMBIA debe aplicar la SG-SST según la normatividad vigente y garantizar a sus empleados ambientes laborales acordes a una empresa de este tamaño y reconocimiento nacional e internacional.

Objetivos

Objetivo general

Establecer una propuesta estratégica teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de estándares mínimos y de acuerdo a ello tomar las acciones y sugerir el plan de mejora a aplicar al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Bancolombia para el año 2019.

Objetivos Específicos

Identificar cuales son los resultados mas bajos durante la evaluación de estándares mínimos para realizar planes de acción sobre ellos.

Sugerir un plan de mejora en el proceso de implementación del SG-SST en aquellos puntos en los cuales aun no se inicia la fase de Implementación o no se evidencia.

Realizar una auditoría al SG-SST implementado por Bancolombia con base en la evaluación de los Estándares Mínimos.

Establecer planes de acción y recomendaciones a todo el sistema basado en los resultados de la evaluación aplicada solamente a una pequeña población de Bancolombia situada en Municipios pequeños o apartados.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las condiciones laborales que se entregan al empleado deben ser garantes de comodidad y la salud de sus empleados obteniendo mejor rentabilidad y productividad en la empresa. Siendo de gran importancia el trabajo ya que por medio de el se generan beneficios que permiten cubrir necesidades al ser humano sin embargo los factores que presentan en las actividades o tareas laborales ocasionan efectos perjudiciales para el individuo debido a las condiciones que se generan en el entorno laboral por lo cual esto crea problemáticas entre el personal que conducen a perturbaciones emocionales y problemas de comportamiento, que afecten desfavorablemente tanto la salud mental, física y la vida de cada individuo en cuanto a los cambios fisiológicos, trastornos psicológicos, de comportamiento, repercutiendo fuera del medio trabajo.

Esta problemática se asocia según el diseño de las labores que ejecuta cada individuo en la organización donde se debe identificar el alcance de la de la tarea mediante las funciones a desarrollar por cada individuo, el nivel de complejidad para la realización de la tarea y la autonomía ya que es de gran relevancia identificarla con la finalidad de saber el tiempo en el que se desarrolle porque de ahí se pueden identificar factores como es el tipo de la jornada que se trabaja en la actividad laboral para detectar si aquellas jornadas y actividades producen malestares físicos y mentales, a cada trabajador.

1.2. Antecedentes del problema

Pese a que Bancolombia cuenta con un SG-SST podemos determinar algunas causas generadoras de malestar al interior de la organización en cuanto a la temática de SG-SST que son:

- Estrés laboral.
- Puestos de trabajo con saturación de tareas.
- Ausencia de estrategias de auto cuidado y prevención de enfermedades laborales generales y análisis de riesgos.
- Poco entrenamiento y capacitación de calidad a todos los empleados frente a temas de salud ocupacional.
- Carencia de actividades y espacios extra laborales tales como: integraciones, celebraciones, encuentros deportivos, culturales, entre otros.

Lo anterior nos lleva a plantear la siguiente pregunta: *¿ Esta Bancolombia en este momento garantizando las condiciones mínimas de Seguridad, salud y bienestar en el trabajo a sus empleados de acuerdo al SG-SST que reglamenta al País actualmente?*

1.3 Justificación de la Investigación

Investigación cualitativa de BANCOLOMBIA. crea un SG-SST que tendrá como fin garantizar seguridad y medidas preventivas ante enfermedades o accidentes de trabajo, proporcionándoles así a sus trabajadores un ambiente laboral sano y completamente amigable para su desarrollo laboral y personal.

Este sistema estará establecido en nuestra organización de forma permanente de acuerdo a los lineamientos básicos establecidos por la constitución colombiana en materia de leyes que regulan lo que tiene que ver con la salud ocupacional, será vigilado y supervisado mediante el correcto ejercicio de la comisión de higiene, seguridad industrial dentro de la organización y contara con la realización de actividades y capacitaciones que nos ayuden con seguridad, prevención, en el trabajo, haciendo participes a cada uno de los empleados de BANCOLOMBIA

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

Dado que la evolución que se ha generado a nivel global por la continua transformación, del mundo la salud mental y física en las personas se ve afectada comprometiendo su bienestar. Se han realizado múltiples estudios con el fin de mitigar esto. Creando ambientes sanos dentro de las organizaciones. Lo que se debe tener un único fin de que exista un adecuado ambiente laboral donde los empleados puedan realizar sus labores sin comprometer su salud y garanticen su bienestar.

Es muy importante las instalaciones con que cuenta la empresa y realizarle una adecuada valoración para saber cuáles son las adecuaciones que se deben realizar pensando siempre en la salud de los trabajadores, la calidad ergonómica, la higiene y seguridad en el trabajo para generar un adecuado ambiente laboral, garantizando el bienestar de los trabajadores.

Es importante optar por la renovación de la empresa ya que estas dan seguridad laboral, tranquilidad, espacios de esparcimiento, charlas, etc., crean de esta forma una adecuada responsabilidad, comunicación, participación activa, asistencia, permitiendo la comunicación formal e informal, solidaridad laboral, trabajo de equipo, etc.

De acuerdo a salud ocupacional esta se define como la búsqueda para establecer la satisfacción laboral, la salud en el trabajo brindándole al trabajador unas condiciones de trabajo optimas y un adecuado entorno de trabajo en aras de una protección del medio ambiente laboral sano y seguro.

La OIT instauro el principio de la seguridad de los funcionarios de una empresa con relación a las enfermedades y accidentes del trabajo. No obstante, en un sin número de trabajadores esto no se cumple. “por día mueren 6.300 personas a causa de accidentes y/o enfermedades con relación al trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral”. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Esto causa un alto costo económico diario, el mal manejo en seguridad y salud se estima que hay pérdidas en un porcentaje del PIB cerca del 4% global de cada año. Las organizaciones tienen que asumir cuantiosas y altas indemnizaciones anticipadas, causando una pérdida de un valioso personal, sumando absentismo y el pago de seguros, a causa de enfermedades laborales y accidentes de trabajo AT afines con el trabajo. Por lo cual la gran cantidad de estos inconvenientes se pueden evitar mediante mecanismos dando al trabajador una buena inducción mostrándole los riesgos a los que está expuesto, y adicional realizar inspecciones a puestos de trabajo y a condiciones inseguras. Las OIT otorgan materiales fundamentales para que los países, las organizaciones y los funcionarios de ellas establezcan buenas maneras para disminuir los riesgos. La OIT adoptó la educación en la seguridad y la salud protectora, el impulso y el perfeccionamiento de materiales oportunos, y la asistencia técnica.

En el Decreto 1443 de 2014, SG-SST se define de tal manera que:

Se desarrolle de una manera ordenada dependiendo las fases, que se basan en el avance, continuo de acuerdo a la política, de la empresa, para la planificación, y aplicación, de la evaluación, la auditoría para las acciones de mejora con el objetivo de avanzar, valorar el

estado las condiciones laborales para controlar los riesgos que puedan afectar a los trabajadores.

Precisamente es bajo este decreto que se inicia la regulación del SG-SST en las organizaciones y contratantes de todo el país sin importar el número de empleados con el que cuenten, su naturaleza jurídica, su actividad económica, su nivel de riesgo o el vínculo contractual que tengan con cualquiera de sus colaboradores, este se debe implementar con el fin de ampliar las escenarios laborales referentes a la salud y seguridad de los trabajadores.

Para mayo de 2015 se expide por parte del Ministerio del Trabajo expide el Reglamento del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015), en el cual se contiene el Decreto 1443 de 2014 como parte de la reglamentación referente a la seguridad laboral en el capítulo 6 del título 4 e incluyendo artículos de la Ley 1562 de 2012, mediante la cual se reemplaza el Programa de Salud Ocupacional por el SG-SST, el cual responde por el siguiente propósito en el campo de aplicación:

“Identificar y crear las directrices de carácter necesario para el cumplimiento de la implementación del (SG-SST), que deben ser aplicadas a todo tipo de compañías u organizaciones de cualquier sector, los contratantes de personal bajo las diferentes modalidades de acuerdo o contrato no hay excepciones.

También se destaca que bajo el Decreto 1072 de 2015 se establecen las fases mediante las cuales las empresas deben dar inicio a la cumplimiento del SG-SST “de manera continua y gradualmente en las diferentes fases desde la evaluación inicial, para crear un programa de mejoramiento que proporciona la evaluación inicial, la realización

del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el control y manejo de los planes de mejora para finalmente plantear la fase de inspección, vigilancia y revisión por parte del Ministerio del Trabajo, con plazos que se debían cumplir hasta el 31 de enero de 2016, sin embargo se determina como consecuencia de los informes de las (ARL) que, de acuerdo a las condiciones empresariales y económicas de los empleadores, no existe viabilidad para que los empleadores logren implementar un SG-SST, por lo cual se modifica el término de ejecución hasta el 31 de enero de 2017 (Ministerio del Trabajo, 2016), plazo que fue modificado mediante el Decreto 052 de 2017 debido a que, como consecuencia de los informes proporcionados por las ARL “no hay un adecuado desarrollo en la ejecución del Sistema para establecer su cumplimiento, mediante la vigilancia y control por etapas o fases por lo tanto el plazo de implementación del SG-SST es hasta el 1° de junio de 2017. (Ministerio del Trabajo, 2017).

“Los Estándares Mínimos son el conjunto de reglas, obligaciones e instrucciones de necesario cumplimiento, mediante los cuales se establece, reconoce, comprueba y controla el desempeño de las condiciones básicas de tecnología y estudios científicos; para idoneidad patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el trabajo, ejercicio y mejora de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.”(pág. 1)

La Resolución genera y establece los Estándares Mínimos que deben cumplir los empleadores con relación a la SG-SST para las empresas de acuerdo al tamaño y número de personas contratadas, además se establece una ponderación a cada uno de los Estándares Mínimos mediante una Matriz de Evaluación de los Estándares Mínimos del

SG-SST y su modo de verificación, con la que se obtiene una valoración general del SG-SST por medio de un porcentaje de cumplimiento, el cual se valora de la siguiente manera:

- Crítico: Cuando en la evaluación del SG-SST el puntaje obtenido es menor al 60%.
- Moderadamente aceptable: Cuando en la evaluación del SG-SST el puntaje obtenido se encuentra entre el 61% y el 85%.
- Aceptable: Cuando el puntaje obtenido es mayor o igual al 85%.

A pesar de que en la Resolución 1111 de 2017 se definieron los Estándares Mínimos del SG-SST, se establece en la Resolución 0312 de 2019 que “es necesario definir los Estándares Mínimos aplicables a todas las organizaciones, que se armonicen a cada tipo de empresa o entidad...” (Ministerio del Trabajo, 2019), por lo que se establecen los Estándares Mínimos que deben cumplir las empresas, empleadores y contratantes con menos de 10 empleados con riesgo I, II ó III, las empresas con menos de 10 trabajadores con riesgo IV ó V o que tengan de 11 a 50 empleados en riesgo I, II ó III y para las empresas de 11 a 50 empleados con riesgo IV ó V o que tengan más de 50 empleados con sus respectivos modos de verificación, además de establecer los términos para el cumplimiento de las períodos de implementación de acuerdo con la resolución anterior y las valoraciones a otorgar al SG-SST dependiendo del porcentaje de desempeño de los Estándares Mínimos (Ministerio del Trabajo, 2019)

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1. Análisis de la implementación SG-SST en Bancolombia.

Se realizará una investigación cualitativa con base en la observación y la revisión e evidencias por parte del equipo investigador, mediante los cuales se buscará diagnosticar el SG-SST implementado por la empresa tomando como muestra solo una pequeña población de Bancolombia situada en poblaciones pequeñas o apartadas en 240 de las grandes ciudades. Con base en ello se establece que en Bancolombia se implementaba con anterioridad el programa de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (PSISO), por medio del cual se venían implementando anteriormente programas con el objetivo de proteger a los integrantes de la organización, sin embargo y por requerimientos que solicita la ley, Bancolombia ha venido adecuando poco a poco en cada una de sus sedes la implementación del SG-SST con los estándares mínimos establecidos por la ley. Con base en ello se realizará la descripción de la transición al SG-SST realizada por Bancolombia, teniendo en cuenta el Decreto 052 de 2017, la Resolución 1111 de 2017 y la Resolución 0312 de 2019, la cual deroga la resolución anterior y así realizar la evaluación del SG-SST.

3.2. Implementación de la Evaluación inicial sistema SG-SST

La implementación del SG-SST realizado por Bancolombia se evaluará mediante la transición al SG-SST que se debió dar de forma progresiva, y por cada una de las fases de implementación que se establecen a continuación:

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLES
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por	Junta Directiva, vicepresidente de gestión

		Bancolombia para identificar las prioridades de seguridad y salud en el trabajo y establecer un plan de trabajo del año o para la actualización del existente, de acuerdo a el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015	humana y coordinador de SG-SST.
2	Plan de mejoramiento conforme a evaluación inicial	Identificar los factores de control para consolidar las diferentes acciones de mejora que sean necesarias para corregir falencias encontradas en la autoevaluación	Vicepresidente de gestión humana y coordinador de SG-SST.
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)	Vicepresidente de gestión humana y coordinador de SG-SST.

		debe crear estrategias que encaminen para la obtención de logros de acuerdo a la generación del plan de mejoramiento.	
4	Seguimiento y plan de mejora	Momento de evaluación y vigilancia preventiva sobre la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) al igual que la implementación del plan de mejora. Esta actividad es regulada por el Ministerio de Trabajo conforme a los estándares mínimos.	Junta directiva, vicepresidente de gestión humana y coordinador de SG-SST.

5	Inspección, Vigilancia y Control	Se verifica el cumplimiento de la normatividad vigente del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para ello se desarrollan visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.	Ministerio del Trabajo
---	----------------------------------	---	------------------------

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

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

Respecto a la implementación de la lista de valores de los estándares mínimos para el SG-SST implementado por Bancolombia, se realizará por medio de la normativa reglamentaria existente, es decir, por medio de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 emitida por el Ministerio del Trabajo. Al ser Bancolombia una empresa que posee más de 50 trabajadores en su plantilla, esta debe evaluar que se cumplan todos los estándares mínimos establecidos en la normativa y con las especificaciones detalladas en el capítulo 3 de dicha resolución, es decir, estas empresas deben cumplir con 60 estándares establecidos. Cuando la empresa cumple con el 100% de los estándares mínimos establecidos por el Ministerio del Trabajo pueden determinar sus planes de

mejoramiento hacia la acreditación en excelencia en SST, la cual tiene como requisitos tener 2 o más programas anuales del SG-SST cumplimiento del 100% de los estándares mínimos y un programa de auditoría para la optimización de la calidad en la atención del SST que tenga más de dos años de funcionamiento e implementación, este debe presentar bajos indicadores en cuanto a frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes de trabajo, de igual manera a la prevalencia e incidencia con respecto a enfermedades laborales y de ausentismo laboral en comparación con los dos años anteriores, realizar planes y proyectos que aporten valor agregado al SG-SST y aprobar la visita de verificación por personal del Ministerio del Trabajo y la ARL. (ARL SURA, 2019).

Con base en lo anterior, se establece que la empresa debe cumplir con los siguientes estándares mínimos para cumplir con la normativa existente en el que se deben evaluar los cuatro componentes del ciclo PHVA establecido mediante la Resolución 0312 de 2019 en el cual se debe evaluar lo siguiente

CICLO	ÍTEM	PORCENTAJE
Planear (25%)	Recursos	10%
	Gestión integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	15%
Hacer (60%)	Gestión de la salud	20%
	Gestión de los peligros y riesgos	30%
	Gestión de las amenazas	10%
Verificar (5%)	Verificación de el SG-SST	5%
Actuar (10%)	Mejoramiento	10%

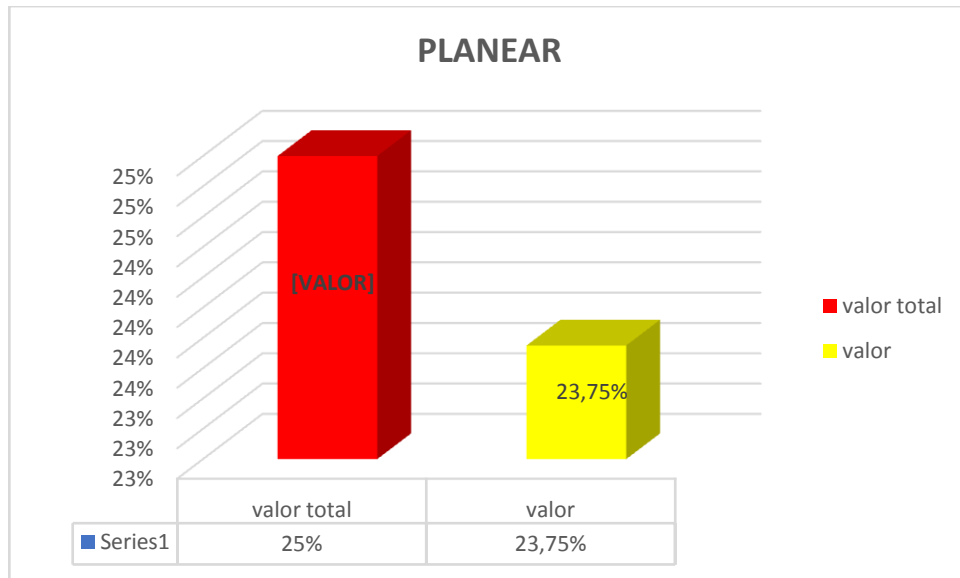
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017.

De acuerdo con el Decreto 052 de 2017 se cambia el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, con el cual se establecen las fases mediante las cuales las empresas en Colombia deben hacer su transición e implementación del SG-SST y los plazos mediante estas se deben cumplir. Con base en ello, Bancolombia realiza la transición de su sistema a partir de la implementación del Programa de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional hasta su adecuación, transición e implementación del SG-SST, que permitirá a la empresa estar al día con la normativa vigente. Esta implementación en Bancolombia, sus contratistas y proveedores cuenta con una implementación del 93% en algunas de ellas de acuerdo con las exigencias, además de hacer partícipes a estos con el programa "*Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Proveedores y Contratistas*".

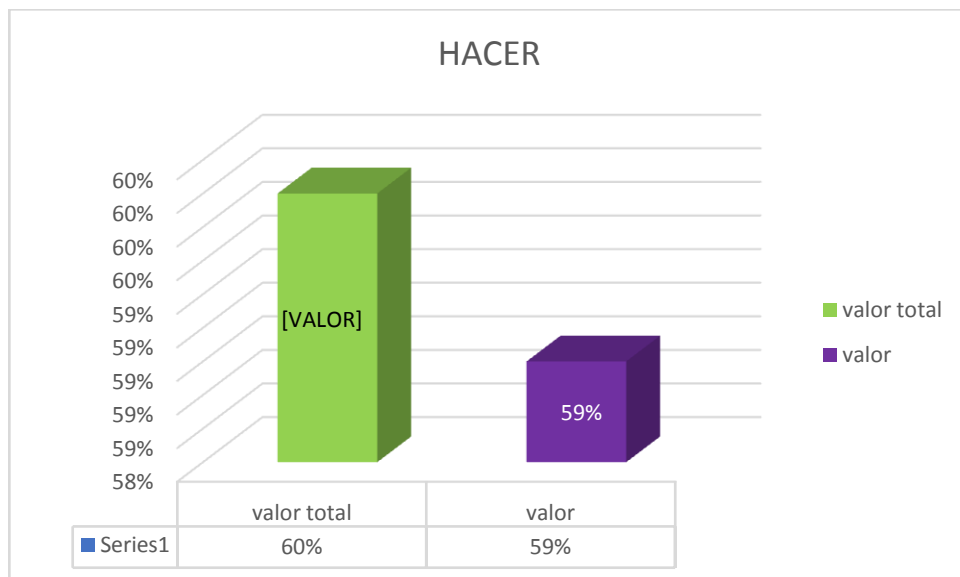
CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

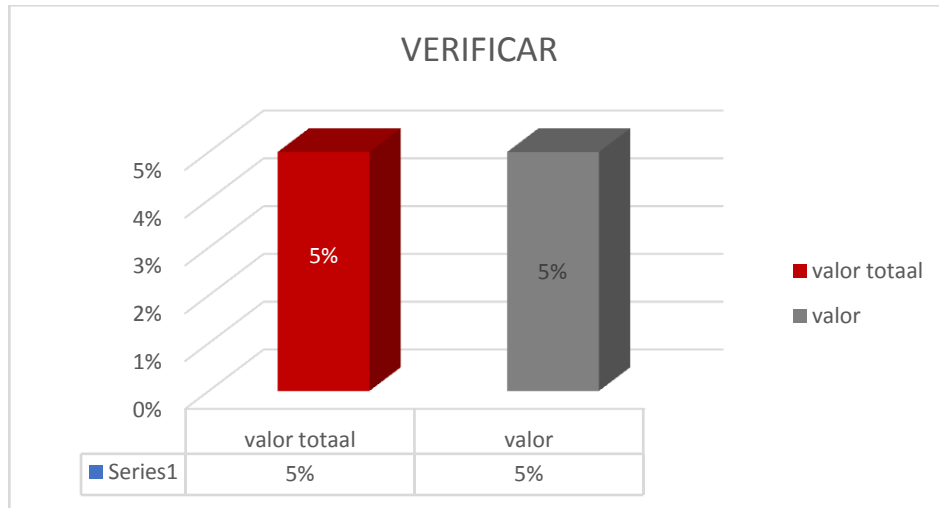
En la matriz de evaluación de estándares mínimos se evaluaron los cuatro componentes de la etapa PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), donde el componente Planear obtuvo una calificación de 23,75% de 25%, en el que se destacan denuncias por parte de los empleados respecto a la conformación del COPASST, la poca difusión de la rendición de cuentas sobre el SG-SST y la evaluación de los criterios de SG-SST en los contratistas y proveedores.



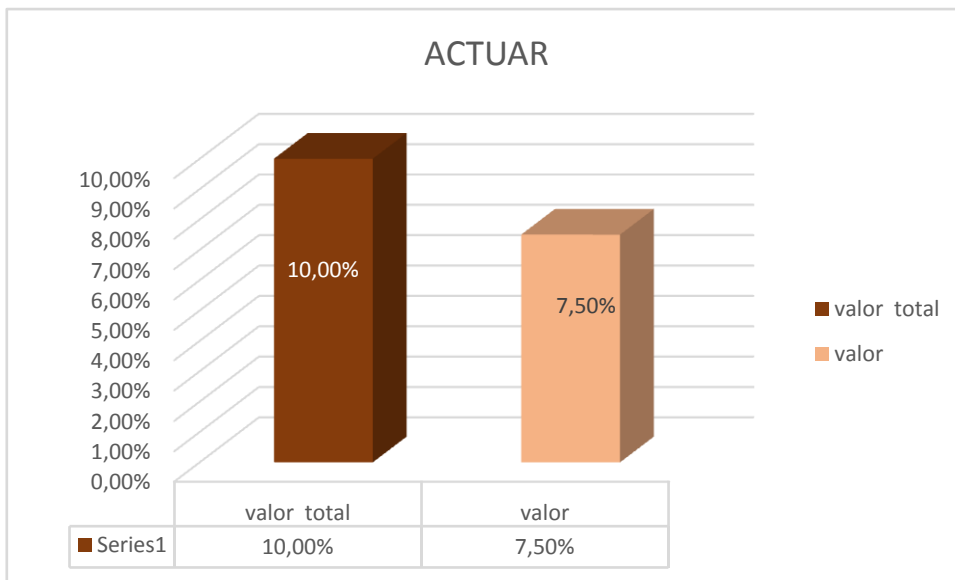
El componente Hacer obtuvo una calificación de 59% de 60%, debido a que se encuentran empleados incumpliendo recomendaciones médicas, los cuales no se reportaron al Ministerio del Trabajo algunos accidentes de trabajo.



El componente de Verificar obtuvo una calificación de 5% sobre 5%, esto quiere decir que la Empresa cumple con los criterios relacionados con la gestión y resultados del SG-SST.



Finalmente, en el componente Actuar la empresa obtiene una calificación de 7.5% de 10%, esto se debe a que por el momento no se han resuelto las medidas a tomar para el mejoramiento del SG-SST en 2019



ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Grupo Bancolombia S.A.					Número de trabajadores directos: 27.459					
NIT de la Entidad: 890903938-8					Número de trabajadores directos: 27.459					
Realizada por: Comité evaluador UNAD					Fecha de realización: 3/04/2019					
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
					JUSTIFICA	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	4	0,5				3,75	
		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 de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,25					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (8%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6	
		1.2.2 Capacitación, inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (19%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				14
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	1	1						
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2	2						
		Conservación de la documentación (2%)	2	2						
		Rendición de cuentas (1%)	1			1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2	2						
		Comunicación (1%)	1	1						
		Adquisiciones (1%)	1	1						
		Contratación (2%)	2			1				
Gestión del cambio (1%)		2.11 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
		2.12 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
II. HACER	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			8,5		
		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		1					
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0,5					
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y 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					
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5		1,5		4,5		
		3.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2					
		3.2 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1			6		
		3.3 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
3.3 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1							
3.3 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1							
3.3 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1							
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			15			
	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 peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			3					
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5			15			
	4.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5						
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5						
	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5						
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5						
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP; se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5			2,5					
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			10			
	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5						
	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	5	1,25			5		
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25					
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25					
		7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5		2,5					
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	10		2		7,5		
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			1,5				
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			1,5				
		TOTALES			100					95,25

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

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

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

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

CAPITULO 5:PROPUESTA DE MEJORA PARA IMPLEMENTACIÓN EN LA EMPRESA.

Para comenzar se debe identificar la matriz de la SG-SST mediante la autoevaluación para la identificación del puntaje con la finalidad de generar normas que permitan la observación y prevención de los peligros que atente en la salud de los trabajadores de Bancolombia y así generar el control de posibles peligros de las labores que son desempeñadas, generando programas y proyectos para el mejoramiento y así realizar la identificación y monitoreo de los riesgos con planes de auditoria, capacitación al personal, con la finalidad de identificar las necesidades del personal.

Otro tema fundamental que se debe aplicar es la inspección para el control y vigilancia bajo los parámetros estandarizados que nos permitirá verificar los parámetros técnicos según la resolución 1111 de 2017 esto con el propósito de reconocer, los peligros, riesgos en la gestión para la prevención ante cualquier amenaza y así generar las acciones prevenciones, correctivas correspondientes.

Para dicha evaluación se debe comenzar a realizar mediante los diversos procesos que tiene Bancolombia para identificar las necesidades que tiene cada área y sus empleados y que procesos tienen mayor riesgo, para crear un cronograma de actividades de acuerdo a la ley 1072 del 2015 para la creación y ejecución de dicho programa mediante actividades que permitirán capacitar a los trabajadores con dichos programas de capacitación como son:

Manejo adecuado de los implementos de protección personal, generando un propósito de interés en la salubridad profesional del equipo de trabajo.

Inspección de la implementación de botiquín, equipos de emergencia, planes de emergencia y capacitación mediante los comités creando simulacros para entrenamiento del grupo de brigadistas.

Capacitación sobre temas de salud preventiva mediante exámenes, para identificar la condición de salubridad de los empleados, para el control de los percances en la indisposición de los trabajadores.

Programa para el plan de trabajo, para 2019 el cual ayudara establecer el responsable de la SG-SST, actualización de las políticas, y objetivos que tiene la entidad con respecto a la SG-SS, para dar el cumplimiento a las metas propuestas.

Donde se apoyara en el desarrollo de condiciones laborales de los empleados de Bancolombia generando , espacios saludables y manejo del auto cuidado, con la finalidad de proteger al personal frente los diversos factores de riesgo y agentes químico, físico, psicosocial, biológicos entre otros para así preservar la vida de las personas ya se individual o grupal en la organización, ejecutándose la ley 1072 de 2015 que tiene como finalidad de cuidar la vida de los trabajadores mediante la integridad y salud de cada trabajador, generando un compromiso de la empresa con los trabajadores.

PROPUESTA PARA FORTALECER EL PLAN DE SALUD OCUPACIONAL	IMPLEMENTACION
Identificar peligros particulares	El mecanismo que se utiliza para la identificación de riesgos en Bancolombia serán métodos de evaluación que permitan el desarrollo de un proceso más sustentado. En ese sentido, se plantea la necesidad de utilizar métodos de tipo cualitativo, que incluyan el análisis de registros

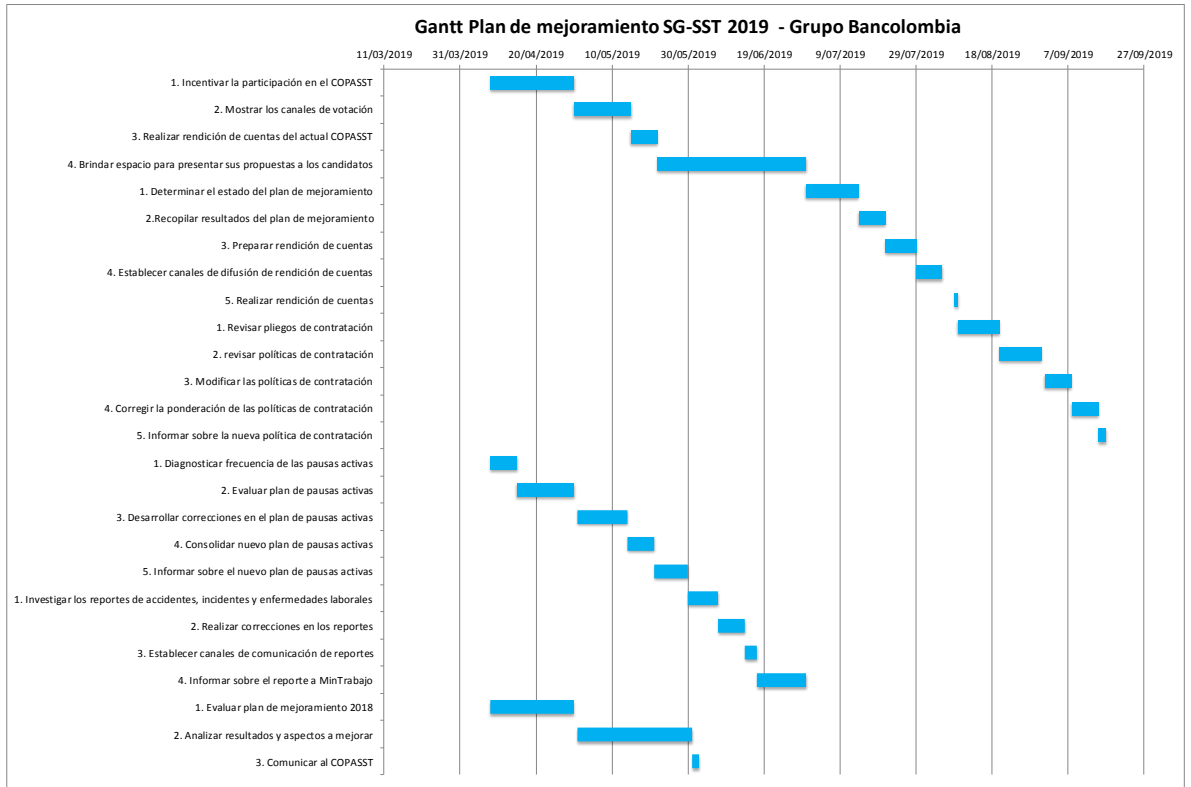
	<p>históricos, un análisis preliminar de riesgos y su respectiva valoración</p>
<p>Ejecutar acciones de divulgación y sensibilización, que permitan construir y comunicar efectivamente el plan de salud ocupacional.</p>	<p>La comunicación es lo primordial en las empresas debido a que no se puede aislar de la prevención, ya que es fundamental en la organización ya que represente un punto estratégico en las labores de cada día, esto nos ayuda a tener una alta competitividad, en los diferentes procesos ya que es fundamental a la hora de presentar resistencia a los cambios que viven los mercados, la retroalimentación y el dialogo constante trae consigo captación, adaptación y apropiación de los conocimientos.</p> <p>Bancolombia una entidad reconocida por ser un grupo empresarial de mucho peso económico a nivel nacional y a nivel regional en el continente, sus canales deben ser directos y de recepción fija entre los colaboradores, para que estos así mismo tengan la oportunidad de aportar nuevos conocimientos que ayuden a una mejora continua, estos pueden ser mediante procesos como son los buzones de sugerencias, aplicativos virtuales, para un enlace interno y externo, contenga un fin en común que es un sistema eficaz para todos, es de resaltar que los espacios de capacitación serán claves, De igual manera, las carteleras informativas y la disposición de señalización precisa, permitirá que se logre articular de mejor manera a la cotidianidad de la empresa.</p>
<p>Planes de</p>	<p>En el trabajo los accidentes son un producto de la unión de diversos factores, entre los que se encuentra uno muy primordial que es el</p>

<p>choque para prevenir los incidentes laborales</p>	<p>desconocimiento, es por ello que se deberán de implementar medidas, una de ellas es la constante vigilancia de los puestos de trabajo, una constante capacitación que permite que estos tengan muy claro sus funciones y los posibles riesgos a los que están sometidos, esto también se genera de acuerdo a los procesos de contratación de los empleados puesto si desde del inicio se deja claro las condiciones laborales y de uso de su puesto de trabajo será más fácil que los colaboradores tengan por iniciativa cuidados adicionales que garanticen su integridad tanto física como mental</p>
<p>Valores corporativos desde la organización hacia los funcionarios del banco</p>	<p>Somos sociedad tenemos una idiosincrasia muy marcada, nuestra cultura como corporación bancaria debe ser y estar enfocada en la protección y prevención de los funcionarios, aquí es donde la voluntad de la organización debe ser un pilar estratégico en el proceso de crecimiento como un factor que aporta a la productividad de la compañía</p>

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos

Ítem	Propuesta de mejoramiento	Actividades a desarrollar	Comienzo	Fin	Duración	Responsable	Recursos asignados
1.1.6 Conformación COPASST / Vigía: existe inconformismo por la conformación de COPASST	Incentivar a los trabajadores a postularse para el COPASST	1. Incentivar la participación en el COPASST	8/04/2019	30/04/2019	22	Profesional SG-SST	Medios de comunicación Bancolombia
		2. Mostrar los canales de votación	30/04/2019	15/05/2019	15	Profesional SG-SST, Profesional informática	Medios de comunicación Bancolombia
		3. Realizar rendición de cuentas del actual COPASST	15/05/2019	22/05/2019	7	Profesional SG-SST	Auditorio, canales de comunicación Bancolombia
		4. Brindar espacio para presentar sus propuestas a los candidatos	22/05/2019	30/06/2019	39	Profesional SG-SST	Auditorio, canales de comunicación Bancolombia
2.6.1 Rendición sobre el desempeño: no existe evidencia de la rendición de cuentas	Realizar una rendición de cuentas del plan de mejoramiento SG-SST	1. Determinar el estado del plan de mejoramiento	30/06/2019	14/07/2019	14	Profesional SG-SST	Plan de mejoramiento 2019
		2. Recopilar resultados del plan de mejoramiento	14/07/2019	21/07/2019	7	Profesional SG-SST	Plan de mejoramiento 2019
		3. Preparar rendición de cuentas	21/07/2019	29/07/2019	8	Profesional SG-SST	Recursos tecnológicos, recursos logísticos
		4. Establecer canales de difusión de rendición de cuentas	29/07/2019	5/08/2019	7	Profesional SG-SST, Profesional informática	Recursos tecnológicos
		5. Realizar rendición de cuentas	8/08/2019	9/08/2019	1	Profesional SG-SST	Recursos tecnológicos, recursos logísticos, auditorio
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	En los procesos de selección, el SG-SST de los proveedores y contratistas no es determinante al momento de realizar la elección	1. Revisar pliegos de contratación	9/08/2019	20/08/2019	11	Profesional SG-SST	Plan de contratación actual
		2. revisar políticas de contratación	20/08/2019	31/08/2019	11	Profesional SG-SST	Profesional contratación
		3. Modificar las políticas de contratación	1/09/2019	8/09/2019	7	Profesional contratación	Plan de contratación actual
		4. Corregir la ponderación de las políticas de contratación	8/09/2019	15/09/2019	7	Profesional contratación	Plan de contratación actual
		5. Informar sobre la nueva política de contratación	15/09/2019	17/09/2019	2	Profesional comunicaciones	Medios de comunicación Bancolombia
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	Los empleados manifiestan que las pausas activas no se realizan tan constantemente	1. Diagnosticar frecuencia de las pausas activas	8/04/2019	15/04/2019	7	Profesional SG-SST	Reportes pausas activas
		2. Evaluar plan de pausas activas	15/04/2019	30/04/2019	15	Profesional SG-SST	Plan de pausas activas actual
		3. Desarrollar correcciones en el plan de pausas activas	1/05/2019	14/05/2019	13	Profesional SG-SST, profesional médico	Plan de pausas activas actual
		4. Consolidar nuevo plan de pausas activas	14/05/2019	21/05/2019	7	Profesional SG-SST	Plan de pausas activas actual
		5. Informar sobre el nuevo plan de pausas activas	21/05/2019	30/05/2019	9	Profesional SG-SST	Medios de comunicación Bancolombia
3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	No existe evidencia de reportes al Ministerio del Trabajo	1. Investigar los reportes de accidentes, incidentes y enfermedades laborales	30/05/2019	7/06/2019	8	Profesional SG-SST, jefes de equipo	Reportes en el FURAT y FUREL
		2. Realizar correcciones en los reportes	7/06/2019	14/06/2019	7	Profesional SG-SST	Reportes en el FURAT y FUREL
		3. Establecer canales de comunicación de reportes	14/06/2019	17/06/2019	3	Profesional comunicaciones	Medios de comunicación Bancolombia
		4. Informar sobre el reporte a MinTrabajo	17/06/2019	30/06/2019	13	Profesional SG-SST	Medios de comunicación externos - Bancolombia
7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	No se ha evaluado el plan de mejoramiento de 2018	1. Evaluar plan de mejoramiento 2018	8/04/2019	30/04/2019	22	Profesional SG-SST	Plan de mejoramiento 2018
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral		2. Analizar resultados y aspectos a mejorar	1/05/2019	31/05/2019	30	Profesional SG-SST	Plan de mejoramiento 2018
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL		3. Comunicar al COPASST	31/05/2019	2/06/2019	2	Profesional SG-SST	Plan de mejoramiento 2018, plan de mejoramiento 2019

Gantt Plan de mejoramiento SG-SST 2019 - Grupo Bancolombia



RECOMENDACIONES

- Se recomienda que a cada uno de los eslabones se le deben de ejecutar un seguimiento permanente, estas acciones se deben efectuar con un plan de auditoria al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo anterior tiene como finalidad, la identificación temprana de focos de posibles intervenciones que se requieran en el futuro, que podemos identificar de forma temprana las actividades con mayor riesgo nos permiten tomar las decisiones y organizar las directrices, las cuales son las bases de la mejora continua.

- Un mecanismo preventivo es la divulgación del SG-SST, que todos los interesados y personas que se ven intervenidas directa o indirectamente conozcan sobre los mecanismos que se efectúan para garantizar la sostenibilidad del recurso humano de la compañía es muy importante, esto permite que los funcionarios adopten con mejor recepción la teoría y las actividades que se deben seguir para poder llevar un sistema de forma continua encaminado al éxito.

- Mantener siempre vigente el SG-SST para llevar un control sobre la aplicación adecuada de las normas.

- Realizar autoevaluación y evaluación sobre los procesos de SG-SST para identificación de los factores mediante la capacitación enfocada a los trabajadores, para así minimizar riesgos laborales, creando la implementación, y ejecución de procedimientos para a verificación de la SG-SST con el objetivo de estandarizar procesos, acciones correctivas y preventivas generando una auditoria que nos permita planificar la

participación del COPASST , para dar a conocer las políticas, normativas, la evaluación de los indicadores de SG-SST ,Participación por parte de los trabajadores.

Por otra parte, debemos aplicar programas de salud e higiene para incentivar las personas a buenos hábitos de salud y vida y así garantizar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones y la prestación de los servicios de los empleados a los clientes.

CONCLUSIONES

Reconocimos posibles factores de Riesgo existentes, con el fin de poner en práctica medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

Identificamos acciones frente a los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puedan presentarse.

Buscamos y Recomendamos a Bancolombia el implementar medidas que estén a la vanguardia con avances tecnológicos y cumplan con los estándares mínimos del SG-SST.

Recomendamos mantener informados a los empleados que trabajan en sucursales apartadas es decir en poblaciones pequeñas o apartadas de las grandes capitales, en cuanto a la prevención de riesgos profesionales y el auto cuidado

Ayudamos al mejoramiento continuo de las Condiciones de Salud, Trabajo y el Bienestar en general de los trabajadores de Bancolombia

Bibliografía

De la Espriella, A. M. (2015). *La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>

Ministerio del Trabajo. (2014). *Decreto 1443 de 2014*. Bogotá D.C. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 del 2015*. Bogotá D.C. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del Trabajo. (2016). *Decreto 171 de 2016*. Bogotá D.C. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2017). *Decreto 052 de 2017*. Bogotá D.C. Obtenido de https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf

Ministerio del Trabajo. (2017). *Resolución 1111 de 2017*. Bogotá D.C. Obtenido de https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019*. Bogotá D.C. Obtenido de https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Obtenido de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>.

Evaluación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la universidad
francisco de Paula Santander.

Ocaña. <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/2014/1/31048.pdf>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_480274.pdf.

Resolución 1111 de 2017 (Derogada)

<https://safetya.co/resolucion-1111-de-2017-sg-sst/>

Riesgos laborales

<https://cccasanare.co/wp-content/uploads/2017/04/RIESGOS-LABORALES.pdf>