

**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 BANCAMÍA S.A PARA EL
PRIMER SEMESTRE DEL 2019**

**DAVID DURÁN TIANA
EDNA JULIETH SERRANO ROZO
LEDIS YURENY TORRES BUTRAGO
PAULA YURANY MORA CARDONA
YENNY TATIANA GARCÍA TRUJILLO**

**LAURA GAMARRA
TUTORA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MAYO 7 DE 2019**

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
Objetivos	4
Capítulo I El problema	5
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Antecedentes del problema.....	6
1.3 Justificación de la investigación cualitativa.....	7
Capitulo II Marco Teórico.....	8
2.1 Revisión de literatura.....	8
Capitulo III Metodología investigación cualitativa.....	11
3.1 Implementación del SG-SST en la Empresa.....	11
3.2 Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST.....	11
3.3 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	13
3.4 Descripción de la Transición de la Empresa al SG-SST.....	20
Capitulo IV Resultados.....	22
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	22
Capitulo V Plan de mejora.....	24
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	25
5.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	27
Recomendaciones.....	31
Conclusiones.....	33
Bibliografía.....	34

Introducción

Gracias a la presentación de requisitos, políticas y procedimientos de cumplimiento obligatorio establecidas por el ministerio del trabajo, el amparo de los derechos de los trabajadores se ha venido fortaleciéndose en gran medida, esto obedece a que actualmente en todas las empresas se ejecutan los procesos que buscan efectuar los estándares mínimos constituyentes del plan de seguridad y salud en el trabajo. Es así, que en la evolución de esta normatividad hace presencia la nueva resolución número 0312 de 2019 la cual busca de alguna manera determinar, comprobar y realizar control de las condiciones básicas que involucran los aspectos técnicos, administrativos y que además hacen relación con la suficiencia patrimonial, los cuales comprenden temas que son el pilar base para el buen funcionamiento en el avance de acciones propuestas en el SG- SST.

La ejecución de los requisitos precisos como componente del esquema que garantiza el bienestar en el trabajo se hace imprescindible en cada una de las empresas que hacen presencia en el mercado, sin embargo, enfatizando en el entorno empresarial que basa su actividad en las finanzas es preciso desarrollar estrategias que promuevan un buen clima laboral y permitan el cumplimiento de las necesidades de los trabajadores. Además, debe mencionarse que el sector bancario en Colombia ha estado en un constante cambio, en donde cada día busca garantizar a sus empleados ambientes en donde puedan desarrollar sus habilidades profesionales en condiciones de seguridad favorables.

Mediante el ejercicio de poner en práctica los estándares mínimos aplicados a la estructura de salud y seguridad en el trabajo, se realiza la propuesta para ejecutarse en la empresa BANCAMIA S.A dirigiéndose principalmente a su sucursal en Granada por lo que se desarrollan estrategias que buscan promover la consecución de mejoras empresariales.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una propuesta estratégica que permita mejorar la ejecución de los estándares mínimos propuestos para el desarrollo del SG- SST en la empresa Bancamía S.A con sucursal en Granada
Meta para el primer semestre del 2019 con el fin de obtener mejoras en productividad y bienestar humano de la empresa.

Objetivos específicos

- Analizar el SG-SST en la empresa BANCAMIA S.A, basados en las exigencias de las políticas actuales legales vigentes (Resolución 0312 de 13 de febrero de 2019.)
- Establecer criterios de evaluación que permitan medir cualitativamente los procesos de ejecución del sistema de bienestar laboral para la empresa Bancamía.
- Establecer estrategias dirigido a la empresa Bancamía mediante el uso del diagrama de Gantt con el cual se especifiquen las acciones a seguir, estrategias, responsabilidades, recursos necesarios, tiempo de duración e indicadores de control para las actividades.
- Proponer alternativas que promuevan la obtención de un incremento en la productividad y bienestar humano en la empresa Bancamía S.A.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los procesos de micro crédito propuestos para el territorio colombiano tuvieron lugar tras 20 años de exitosa labor desarrollada principalmente por las gerentes de las Corporaciones Mundial de la Mujer Colombia y Medellín, siendo muy notable en este proceso las señoras Mercedes Gómez Restrepo y Margarita Correa Henao, quienes respectivamente se dieron a la tarea de analizar diversas posibilidades de crecimiento para las ONG que dirigían, por ello con el fin de brindar más oportunidades de desarrollo a sus clientes dieron inicio a un camino que condujo a la creación de Bancamía. Hacia el año 2006 con el objetivo de convertir la empresa en una entidad financiera se buscó la participación de un nuevo socio el cual apoyara económicamente para poder resguardar la gran demanda que presentaban los microempresarios. Luego del acuerdo de entendimiento establecido con el banco BBVA se materializa la idea, en la cual se estableció dentro de su estrategia de compromiso social corporativo, dar apertura al funcionamiento de una institución orientada al favorecimiento de la población en situación económica desfavorable.

En un periodo de tiempo de aproximadamente ocho meses comprendidos entre febrero y octubre del 2008 se logra dar apertura al banco denominado de las microfinanzas, entonces surge como respuesta a la necesidad de promover el progreso de sus valiosos clientes quienes con pequeños negocios han logrado transformar la economía del país. Luego de la apertura del banco de las microfinanzas, se extendió su cubrimiento a través de gran parte de territorio nacional haciendo presencia en Granada, municipio ubicado en el departamento del Meta, en donde actualmente ejerce una alta participación en el mercado financiero, sin embargo, es importante mencionar que, aunque tiene en cuenta para sus actividades diaria implementar el sistema que favorece el SG-SST aún carece de estrategias que permitan mejorar la ejecución del mismo.

Teniendo en cuenta lo anterior es preciso interrogar acerca de ¿Qué propuestas se pueden implementar con el fin de mejorar el sistema que promueve el SG-SST para la empresa Bancamía del municipio de Granada Meta?

1.2. Antecedentes del problema

El proceso de garantizar el bienestar en el trabajo que anteriormente se regía por la norma OHSAS 18001 buscaba mediante el cumplimiento de ciertos estándares que se establecieran los mínimos requisitos de las prácticas a realizar en gestión del SG-SST. Estos requisitos se destinaban a lograr que una sociedad controlara sus riesgos para ajustar estrategias que impulsen su desempeño; sin embargo, esta fue modificada por la nueva norma ISO 45001 de 2018 con cual se pretende propiciar ambientes en donde prime el buen clima laboral permitiendo óptimos ambientes de trabajo que busquen siempre prevenir las lesiones, garanticen condiciones de salud favorables y mejoren el rendimiento del bienestar en el trabajo; todo lo antes indicado reconociendo al trabajador como el recurso más valioso (Icontec ISO45001/2018). Mencionado lo anterior, es necesario tener en cuenta que, basándonos en la recopilación de investigaciones realizadas al banco de las microfinanzas, fue posible evidenciar las necesidades que presentan los trabajadores de esta empresa puesto que reflejan la ineficiencia en la ejecución de programas que promuevan el bienestar del personal.

Por otra parte, tras el estudio de la información del SG-SST adoptado por Bancamía es importante mencionar que, aunque su compromiso constante para con su equipo de trabajo ha sido el de disminuir el ausentismo, los eventos lamentables en el trabajo, enfermedades ocasionadas en

el desempeño profesional o común, y pérdidas de materiales y de capital humano aun presenta falencias que debe corregir gracias la implementación de las referencias mínimas del SG-SST.

1.3. Justificación de la investigación cualitativa

El banco de las microfinanzas BANCAMIA S.A ofrece sus servicios bancarios liderando la atención a microempresarios colombianos especializándose en el sector más vulnerable, el cual además ha extendido su cobertura en gran parte del territorio nacional ha optado por implementar procesos vanguardistas que permitan captar fácilmente las necesidades de sus clientes para ofrecer así servicios de óptima calidad. Por lo que ha buscado fortalecer su equipo de trabajo con personas altamente capacitadas en brindar un servicio al cliente capaz de garantizar la comodidad de estos; sin embargo, aunque la empresa se preocupa por estar a la vanguardia con las diferentes normas establecidas por la ley para el bienestar de sus trabajadores, es necesario establecer estrategias que permitan corregir las falencias presentes específicamente en cuanto a bienestar en el ambiente laboral.

Al evidenciar las explicaciones que aportan los mismos empleados de la empresa en cuanto a la manera en cómo se maneja el SG-SST es importante preguntarnos, ¿qué factores pueden estar influyendo en la carencia de procesos que promuevan el cumplimiento de este sistema?, podría decirse que el principal es quizá que se ignora la importancia entre el equilibrio vital y motivacional que aportan los diferentes programas ejecutados para el bienestar de los mismos. Es por esta razón que debe ser tomada en cuenta la promoción de un sistema de garantice que se cumplan los mínimos estándares establecidos en el SG-SST.

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

Para el Ministerio de trabajo el esquema de gestión que promueve el bienestar del personal en el espacio laboral es un proceso a través del cual es posible el desarrollo natural y que vincula el uso de diversas fases, basado en mejorar continuamente, su propósito principal es el de identificar, anticipar y evaluar oportunamente los procesos ejecutados para controlar riesgos que pueden afectar el bienestar en el trabajo. Así mismo, reconoce que el SG-SST debe estar bajo el liderazgo del empresario vinculando el aporte de sugerencias por parte de los trabajadores de la empresa, certificando a través de la mencionada estructura en el uso de las medidas de Seguridad que permita al personal la defensa de su salud en el entorno de trabajo, así como el fortalecimiento de las relaciones laborales que promuevan el trabajo en equipo y el control eficaz de situaciones que adviertan peligros en la zona de trabajo.

Por otra parte, se toma a consideración el momento histórico que promovió el interés de la prevención de accidentes laborales y programas que buscaran garantizar el bienestar de los trabajadores, el cual es la revolución industrial, gracias a este suceso se despliega un modelo Taylorista- fordista que considera las condiciones del avance tecnológico. La evolución de la medicina y los conceptos de salud ocupacional amplió estos a uno más completo denominado seguridad y salud en el trabajo que integraba diversas disciplinas las cuales en conjunto buscaban atender las necesidades de los esquemas de trabajo (Mendes, 1991).

A través de los últimos tiempos se ha promovido la participación de diferentes normativas que aportan significativamente al sistema que promueve la seguridad pertinente en el trabajo,

desarrollado como una unión de elementos que funcionan para producir bienes o servicios y es así como logra destacarse la norma ISO 9000 utilizada bajo el enfoque de las empresas.

De otra parte, en el esquema que pretende garantizar el bienestar en el trabajo es recurrente hacer uso del llamado ciclo PHVA o también llamado el ciclo de mejora continua, desarrollado primeramente en el año 1920 por Walter Shewhart, y fue acreditado por W. Edwards Deming a quien se le atribuye la denominación de este. Está asociado con la ejecución, planificación, control y continuo perfeccionamiento. El planteamiento, desarrollo, práctica y optimización del bienestar laboral.

No obstante, es necesario tener en cuenta que el mundo es un constante en cuanto a evolución se refiere, se ha evidenciado desde la era de los primates hasta la transformación del ser humano en la actualidad, también en el tema de ciencia y tecnología, la evolución de temas como la medicina y así mismo en la prevención de riesgos laborales. Esta última ha tomado diferentes denominaciones que se han situado a lo largo del tiempo, pero claramente todas se han enfocado en proteger el bienestar y la salud del trabajador. Desde tiempos antiguos en donde se empezó a utilizar el término se les otorgó tal suceso a las medidas básicas de las cuales hacia uso la industria en donde buscaba prevenir accidentes en el trabajo pesado que desarrollaban los obreros. Sin embargo, con el transcurrir de años y el estudio continuo aplicado a este tipo de medidas fue posible recocer que no era de uso exclusivo de la industria, sino que vinculaba otros sectores del mercado por lo que era necesario además relacionar a la medicina como la disciplina que estudia la vida y la salud del hombre.

Tras la variedad en las disciplinas con el transcurrir del tiempo el termino de medicina del trabajo evidencio limitaciones que necesitaron evolucionar para así obtener uno más actual

denominado salud ocupacional, del cual vale la pena resaltar que solo tuvo un tiempo de duración que se izo presente hasta el año 2012 donde fue modificado por la ley 1562 en donde se estableció como actual denominado seguridad y salud en el trabajo. Es por ello que con el animo de alcanzar el propósito de suscitar el bienestar de los colaboradores se ha hecho uso de la relación existente con otras disciplinas enfocadas específicamente en el funcionamiento de estrategias que permitan garantizar la seguridad del trabajador.

Finalmente, lo anterior se relaciona con las estrategias organizacionales de las empresas quienes dentro de sus políticas establecen la contribución de herramientas que propicien la sostenibilidad de la misma y que al mismo tiempo beneficien a los trabajadores y que se relacionen los conceptos de productividad y prevención.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

3.1 Implementación del SG-SST en la Empresa

En el SG-SST de manera dinámica, sistemática y de forma comprensible que está diseñado para poder implementarlo en cualquier organización sea pequeña, mediana o grande, desde la mirada legal, este sistema es obligatorio en su implementación y cumplimiento, desde esa perspectiva BANCAMIA S.A., en apropiación y apego al cumplimiento legal, lo cual es sinónimo de calidad al momento de ofertar los servicios. Para ello lo primero que realiza es un diagnóstico descrito como evaluación inicial enfocada a la SST, buscando evidenciar un porcentaje que permita conocer cumplimiento de las pautas que comprenden la normatividad siendo este la base para empezar este proceso dinámico.

3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST

La Valoración de inicio debe diligenciarse con el objetivo de reconocer prioridades del SG-SST y por ende sea esta la oportunidad o comienzo del establecimiento en el programa de trabajo anual en SST, esta debe realizarse una única vez:

Tabla 1_Auto Evaluación Decreto 1072 de 2015 Bancamía S.A. (Unad, 2019)

<i>AUTO EVALUACIÓN DECRETO 1072 DE 2015</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>OBSERVACIONES</i>
¿Están definidas los compromisos de cada una de las áreas de la empresa y la función de cada rol?	X		
¿La empresa comunica mediante procesos pertinentes la asignación de cada una de las funciones de cada rol?	X		

¿La empresa cuenta con una clara definición de los recursos necesarios y el capital humano necesario para ejecutar el sistema?	X
¿En la empresa se designa un responsable para el control del sistema de seguridad y salud en el trabajo?	X
¿Tiene la empresa definidos los requisitos en cuanto a nivel educativo requerido para el encargado del SG-SST?	X
¿Tiene elaborada una matriz de requisitos legales debidamente diligenciada?	X
¿La empresa tiene disponible un plan de trabajo diseñado específicamente para alcanzar los objetivos propuestos en el esquema de bienestar laboral?	X
¿La gerencia como responsable del plan de trabajo realiza la firma de este y su divulgación ante el comité?	X
¿Actualmente se evidencian registros de actas de conformación o documentos que contengan el plan de entrenamiento de COPASST?	X
¿Se adelantan programas de capacitación en donde se haga énfasis sobre las medidas preventivas de riesgos prioritarios dentro del banco?	X
Es política empresarial el establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?	X
¿Realiza la empresa valoraciones medicas que permitan identificar deterioros en la salud del trabajador?	X
Anualmente deben realizarse el registro de peligros en la empresa, ¿en la actualidad se hace uso de este proceso como se indica?	X
¿La empresa tiene establecido un plan de emergencias?	X
¿Se efectúan los controles de inspección pertinentes al sistema de seguridad anualmente?	X
¿La auditoría interna SG-SST se lleva a cabo?	X
¿Se realiza la revisión de los componentes de la estructura de protección al empleado por parte de la alta dirección?	X

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

En BANCAMIA S.A., la ejecución de los ítems mínimos del SG-SST resulta ser de objeto prioritario ya que estos garantizan el acatamiento de las normas legales vigentes, pero además focalizan el aspecto garante de seguridad y bienestar para cada uno de los miembros colaboradores de la organización; es así como su proceso dinámico se relaciona en la presente tabla y se evidencia en la calificación de cada uno de los ítems mínimos que conforman el SG-SST.

Matriz (Unad, 2019).

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: Banco de la Microfinanzas Bancamía S. A						Número de trabajadores directos: 3.373			
NIT de la Entidad: 900.215.071-1						Número de trabajadores directos: 3.373			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 01/04/2019			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0				2,9
		1.1.2 Políticas estructuradas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0				
		1.1.3 Asignación de recursos para el esquema de bienestar laboral	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliaciones de trabajadores a las entidades aseguradoras correspondientes	0,5		0,5				
		1.1.5 Pagos correspondientes por pensión	0,5		0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,4				
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				2
		1.2.2 Procesos de capacitación continua en cuanto al esquema de bienestar laboral, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0				

		1.2.3 Encargado del programa de bienestar en el trabajo con curso (50 horas)	2		0				
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				15
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Identificación de eventos de atención inmediata	1		1				
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Método utilizado para identificar procesos para el funcionamiento oportuno del sistema	2		2				
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Informe sobre el rendimiento empresarial	1		1				
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				

		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2					
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1					
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				8	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1					
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1					
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		0					
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1					
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1					
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		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	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				5	

	laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2					
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología utilizada para reconocer los eventos que requieren atención oportuna	4	15	4				15
			4.1.2 reconocimiento de situaciones que atentan contra el bienestar humano de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				

		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				15
			4.2.2 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 Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				1,25
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				10

	resultados del SG-SST (10%)	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	2,5				
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5	2,5				
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5	2,5				
	TOTALES		100	90,15				90,15
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).								
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)								
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)								
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE SG-SST					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN			

3.4. Descripción de la Transición de la Empresa al SG-SST

BANCAMIA S.A, una vez dado comienzo en la ejecución del SG-SST dentro de su estructura corporativa describe la transición y define su ubicación en la fase que posiciona su gestión en cumplimiento de la normatividad en consideración a los tiempos descritos y considerados según decreto 052 del 12 de enero de 2017. Así:

1. Evaluación inicial: esta fase se refiere específicamente a la valoración primaria del esquema que busca garantizar el bienestar laboral dentro de la empresa, se basa en los artículos del decreto 1072 en donde se establecen claramente los procesos a seguir. Los responsables de esta fase son el Área Gestión Humana y Área bienestar en el Trabajo comprende un tiempo de duración entre mayo a julio de 2019

2. Plan de mejoramiento conforme: es un conjunto de procesos encaminados hacia el control del cumplimiento de los estándares, en donde se vinculan principalmente tres fases fundamentales que involucran la evaluación inicial, ejecución y seguimiento, a través de estos es posible la determinación del plan que se ejecutara en el año 2019. Los responsables de esta fase son el Área Gestión Humana y Área de bienestar en el trabajo, comprende un tiempo de trabajo de septiembre a diciembre del año en curso.

3. Ejecución: En esta fase se registra la aplicación del SG-SST que se analizó en las fases anteriores, durante el transcurso del año 2019 está estimado su ejecución, en concordancia con la primera evaluación de ítems básicos y los programas de perfeccionamiento. En el mes de diciembre del año 2019, es importante resaltar que es el

empleador quien formula el plan que rige el año del esquema de bienestar en el Trabajo del año 2020. Los responsables de esta fase son el Área Gestión Humana y Área de bienestar, comprende un plan de trabajo desde enero a diciembre de 2020.

4. Seguimiento y plan de mejora: esta dispuesto con el fin de realizar acciones preventivas y controlar la ejecución del SST. Es un punto importante en el cual deberá hacerse uso eficiente y eficaz de las fases anteriores con el fin de obtener resultados propicios e implementar cuando fuere necesario alternativas que perfeccionen las falencias. Los responsables de esta fase son el Área Gestión Humana y Área de bienestar en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales comprende un tiempo de ejecución entre enero a marzo de 2020

5. Inspección, vigilancia y control: Esta fase reconocida por ser la ultima tiene a su cargo el proceso de revisar el funcionamiento del plan acorde a la normatividad vigente. Los responsables de esta fase son el Área Gestión Humana y Área de bienestar en el Trabajo en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Indicador de cumplimiento:

Se evidencia el cumplimiento con las actividades programadas durante el desarrollo del plan de bienestar en el trabajo. Se cumple medianamente con lo establecido a nivel presupuestal del programa planteado puesto que aún se evidencia falta de procesos que garanticen y salvaguarden el bienestar de los empleados específicamente en cuanto al tema de capacitaciones permanentes en donde sea posible apersonar al personal y dotarlo de los recursos necesarios para los casos en que sea necesario hacer uso de estos.

Indicador de Impacto:

Se evidencia la implementación del sistema de control interno en el banco y la satisfacción del cliente quien es el afectado directamente, sin embargo, mediante la acción de auditorías es posible evidenciar que hay procesos en donde carecen de protocolos pertinentes que permitan corregir falencias en un corto o mediano plazo y que ayuden a proteger los recursos de la empresa y aumentar su productividad.

Indicadores Epidemiológicos:

Se evidencia la existencia del modelo de valoración de las realidades de las capacidades vitales en el trabajo por medio de exámenes médicos ocupacionales mostrando por parte de la empresa este recurso, pero aun cuando se nota el cumplimiento en este aspecto tan relevante del esquema de bienestar en el trabajo hace falta implementarlo con una

periodicidad menor a la que actualmente ocurre. Se evidencia la valoración de los eventos ocurridos que involucra incidentes y enfermedades laborales presentadas. Se encuentra la investigación realizada a la incidencia en la presentación de los accidentes de trabajo y la frecuencia de los mismos. Además, se evidencia falta de equipo que garantice el bienestar laboral dentro de la organización para el capital humano.

CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA:

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

Teniendo como base que el SG-SST es un paso lógico que busca la mejora continua de las empresas, implementando operaciones de mejoramiento con el propósito de predecir, inspeccionar, valorar y mitigar los riesgos en los espacios de trabajo; se realiza una evaluación inicial y un análisis completo a Bancamía con el fin de potenciar la organización a través de estrategias que promuevan el desarrollo y la retención del talento humano que la conforman y facilitar el goce de los objetivos organizacionales.

Una falencia detectada en la empresa es que se deben tomar medidas que garanticen el cumplimiento de la normatividad exigida como la presencia de un representante de SG-SST en cada oficina, así como lo hacen con los brigadistas. Encontramos que el Banco tiene un brigadista en cada oficina, al cual capacitan una vez al año para que actúe de manera adecuada en caso de una emergencia; dicha capacitación se realiza en las capitales principales (Bogotá-Bucaramanga, entre otros) y se reúnen los brigadistas de cada zona para adquirir conocimientos de una empresa certificada por Bomberos.

Como acción de mejora se sugiere delegar un representante del SG-SST en cada oficina, quién sería el encargado de reportar cualquier evento que afecte la integridad de los colaboradores de su oficina y garantizar la adecuada utilización de los recursos de protección personal dentro de la oficina y cuando se encuentran en campo. Además de notificar sucesos, también se encargaría de realizar pausas activas por lo menos una o dos veces al día con sus compañeros, ya que en ocasiones las tareas se vuelven tan monótonas

que se completan jornadas de más de 4 horas en una misma posición (No adecuada) y se exponen a posteriores enfermedades.

Otra propuesta de mejora para el correcto ejercicio del SG-SST en la empresa es que se realicen exámenes médicos periódicos a cada uno de los funcionarios de Bancamía, con el fin de la detección temprana de posibles enfermedades laborales y el tratamiento oportuno a las mismas; ya que se efectúan exámenes de entrada y de salida, pero no durante el tiempo de trabajo en la organización.

Implementar en la empresa capacitaciones pertinentes y periódicas que permitan reconocer las políticas, objetivos, modificaciones y demás aspectos importantes que se desarrollen alrededor de la normatividad aplicada al sistema de SST con el fin de que el empleador sea capaz de identificar espacios y tiempos que aporten a su desarrollo laboral y crecimiento profesional, que el funcionario este siempre a la vanguardia en temas de Salud Ocupacional y reconozca la importancia del uso de estas en su cotidiana labor.

Por otra parte, como se pudo evidenciar a través del proceso investigativo para la elaboración de la auditoría interna anual, la empresa define el programa consultando anticipadamente las carencias de las partes interesadas y el COPASST o Vigía de SST, para lo cual establece objetivos claros y precisos que buscan:

- Determinar el nivel de conformidad del SG-SST con los juicios de auditoría
- Fijar el grado de conformidad de las acciones y los procesos, con los requisitos y las programaciones del SG-SST.

- Valorar la capacidad del SG-SST para certificar el desempeño de las exigencias legales, contractuales o de otro tipo con los que la organización se comprometa.
- Valuar la eficacia del SG-SST para alcanzar los objetivos descritos

Por lo cual es importante que se adopten las medidas de mejoramiento aportadas por el grupo de profesionales encargados de realizar la auditoria a fin de que sea posible implementar las acciones correctivas cuando sea necesario.

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

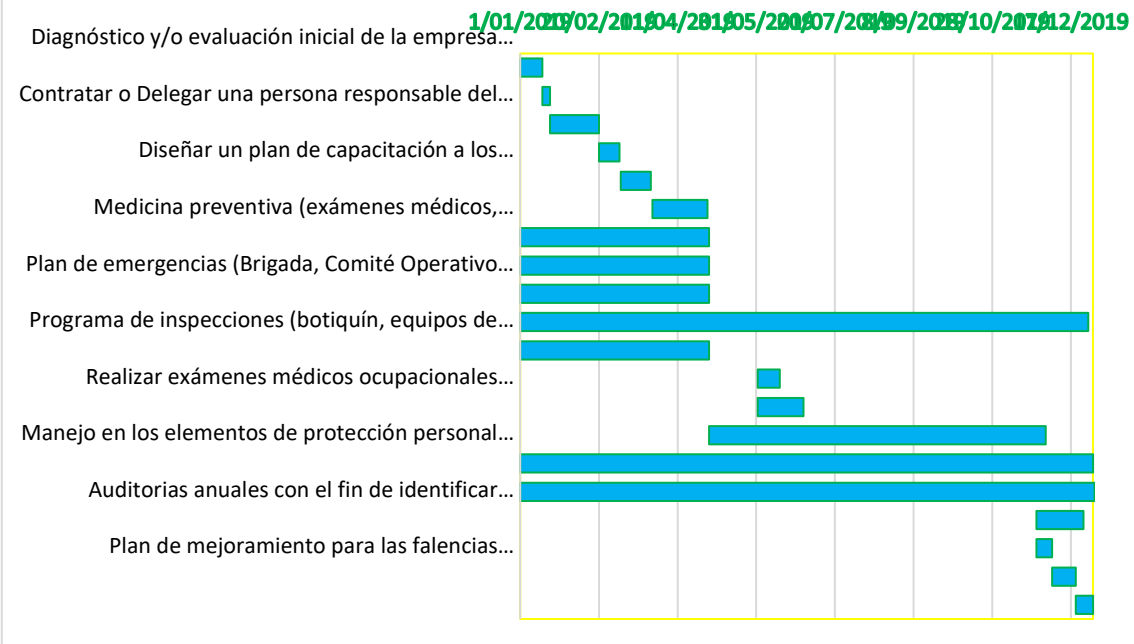
Acciones de mejora	Responsable	Fecha de inicio	Fecha final	Duración (días)
Diagnóstico y/o evaluación inicial de la empresa con respecto a la prevención de eventos desfavorables	Equipo de trabajo	1/01/2019	15/01/2019	14
Caracterización de peligros, control, coste y búsqueda de soluciones de los riesgos	Equipo de trabajo	15/01/2019	20/01/2019	5
Contratar o delegar una persona encargada del SG-SST en cada Oficina, que se encuentre en el grupo de Bienestar y Desarrollo	Humanos	20/01/2019	20/02/2019	31

Actividades para impactar los accidentes y la incidencia de enfermedades laborales. Dinámicas de grupo	Vincula los recursos requeridos para garantizar el bienestar laboral basado en las normas vigentes	20/02/2019	5/03/2019	13
Diseñar un plan de capacitación a los trabajadores acerca de P y P	Humanos y Económicos	6/03/2019	25/03/2019	19
Capacitar al personal de la empresa sobre la importancia de prevenir eventos que afecten el bienestar del trabajador, por lo cual es importante vincular al equipo de trabajo en la consumación de un SG-SST.	Vincula los recursos requeridos para garantizar el bienestar laboral basado en las normas vigentes	26/03/2019	30/04/2019	35
Medicina preventiva (exámenes médicos, diagnóstico de condiciones de salud).	Vincula los recursos requeridos para garantizar el bienestar laboral basado en las normas vigentes	1/01/2019	1/05/2019	120
Manejo del procedimiento de Gestión del cambio, cada vez que exista uno en proceso o infraestructura para identificar los riesgos	Vincula los recursos requeridos para garantizar el bienestar laboral basado en las normas vigentes	1/01/2019	1/05/2019	120
Plan de emergencias (Brigada, Comité Operativo de Emergencias - COE, simulacros).	Vincula los recursos requeridos para garantizar el bienestar laboral	1/01/2019	1/05/2019	120

	basado en las normas vigentes			
Capacitar anualmente al encargado de la SG-SST en cada oficina	Área de Talento Humano	1/01/2019	28/12/2019	361
Programa de inspecciones (botiquín, equipos de emergencias, locativo, eléctrico, químico y todo aquello que se necesite inspeccionar para la prevención y observación del riesgo).	Vincula los recursos requeridos para garantizar el bienestar laboral basado en las normas vigentes	1/01/2019	1/05/2019	120
Comunicar y dar a conocer el plan de capacitación y de bienestar, sus beneficios y de los diferentes programas de salud ocupacional.	Humanos y económicos	1/06/2019	15/06/2019	14
Realizar exámenes médicos ocupacionales periódicos	Humanos y económicos	1/06/2019	30/06/2019	29
Manejo de contratistas (inducción, reinducción, capacitaciones, temas normativos).	Vincula los recursos requeridos para garantizar el bienestar laboral basado en las normas vigentes	1/05/2019	1/12/2019	214
Manejo en los elementos de protección personal (uso, almacenamiento y mantenimiento).	Recursos humanos, gerencia administrativa y demás personal especializado en el tema de	1/01/2019	31/12/2019	364

	Condiciones de salud en el trabajo			
Todos los temas relacionados con higiene industrial (medición de gases y ruido).	Gerencia y recurso humano capacitado en evaluar la Gestión y resultados del SG-SST	1/01/2019	1/01/2020	365
Auditorias anuales que permitan la determinación de falencias en los procesos de la empresa	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole	25/11/2019	25/12/2019	30
Recolección de datos	Vincula los recursos requeridos para garantizar el bienestar laboral basado en las normas vigentes	25/11/2019	5/12/2019	10
Plan de mejoramiento para las falencias encontradas	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole	5/12/2019	20/12/2019	15
Entrega de resultados	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole	20/12/2019	31/12/2019	11

Diagrama de Gantt BANCAMIA S.A



RECOMENDACIONES

Como parte de las recomendaciones dadas para la empresa se comprende un periodo de tiempo de un año entre enero y diciembre de 2019 con el fin de analizar las actividades de inicio, perfeccionamiento, ejecución, seguimiento e inspección en donde se revisa el cumplimiento de los procedimientos, por lo que es necesario enfatizar en el funcionamiento del sistema, la práctica de registro de datos propicia el cumplimiento del plan que se ha pactado al inicio. Finalmente haciendo uso de las normativas establecidas por el ministerio de trabajo se busca que hacia abril del año 2020 la empresa corrija las falencias encontradas haciendo uso de alternativas estratégicas. Gracias al análisis de la matriz fue posible identificar algunos aspectos a fortalecer dentro de la empresa por lo que se recomienda:

Contratar un funcionario encargado del SG-SST.

Se recomienda que en cada oficina haya un funcionario supervisor del SG-SST para que se cumplan con las distintas actividades del sistema, realice capacitaciones y verifique que se está llevando a cabo el plan de mejora; esta persona sea la encargada de realizar las pausas activas y todo lo de ley en la oficina para cumplir con la normatividad ya que existe un sistema General para Bancamía pero tiene las falencias identificadas porque existen varias oficinas en donde no llevan a cabo las actividades porque no existe el personal idóneo para la tarea, Hay un profesional que se encargó del Sistema pero no tiene el alcance de supervisar al 100% todas las oficinas de manera adecuada, por eso se sugiere que haya una persona constante en cada una de las oficinas para mejorar la funcionalidad del sistema.

Es muy importante que el banco BANCAMIA S.A. acoja el plan de mejora para llevar una excelente implementación y aplicación del esquema de bienestar en el trabajo que se está llevando a cabo. Además, no se puede excluir que es importante la acertada puesta en marcha del sistema teniendo claras las bases que lo conforman tales como las políticas, requisitos legales, riesgos, objetivos, metas y las diferentes actividades programadas para el buen desarrollo del mismo. Se debe contar con la designación del personal encargado en el área de bienestar en el trabajo con el fin de tener un vínculo directo con la información para obtenerla de manera oportuna y rápida para cualquier situación que se pueda presentar.

Para la empresa es de vital importancia que se mantenga el vínculo permanente de la capacitación y actualización del personal esto con el fin de cumplir con las actividades programadas dentro del programa de actualización oportuna a todo el personal de la empresa. Finalmente se recomienda enfatizar en el fortalecimiento de canales que amplíen los espacios de comunicación eficiente y eficaz en donde sea posible que los colaboradores de la empresa pueden dar a conocer sus necesidades propiciando los ambientes favorables de desarrollo laboral.

CONCLUSIONES

Mediante la realización del anterior trabajo fue posible obtener un mayor conocimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST reconociendo así, que la empresa tiene como objetivo proveer seguridad y atención a los empleados de la investigación del SG SST en BANCAMIA S.A., que a pesar de que tiene muchos años de funcionamiento y que ha promulgado por el cabal cumplimiento de la normatividad laboral, se evidencio la necesidad de realizar un plan de mejora orientado a disminuir los incidentes, accidentes y eventos desfavorables en las diferentes áreas, y con ello prevenirlos, así como brindar una atención inmediata y adecuada cuando se presenten.

Por otra parte, mediante el diligenciamiento de la matriz se logró identificar los aspectos sobre los cuales enfatizar la dirección de un modelo apto para el sistema bienestar en el trabajo. Es por esta razón que se sugieren estrategias de mejora mediante el planteamiento de un diagrama de Gantt en donde se recomiendan recursos necesarios, responsables y tiempos; todo esto con el fin de encaminar a Bancamía al logro de sus objetivos organizacionales y dar un mayor porcentaje de cumplimiento a la normatividad establecida por el SG-SST. Además, se reconoció que es fundamental el compromiso de la Gerencia de BANCAMIA S.A. en la asignación de presupuesto desarrollo del ciclo PHVA que le permitan crecer económicamente.

Finalmente se pudo establecer gracias a los indicadores y la auditoria interna, como herramienta para la evaluación del SG-SST, las fortalezas y debilidades de la documentación para el funcionamiento del sistema para así plantear y diseñar acciones de mejora que permitan el crecimiento empresarial.

Bibliografía

- 171, D. (2016). *Modificación del plazo de implementación del SG-SST*. Obtenido de <https://safetya.co/etiqueta/decreto-171-de-2016/>
- Carlos Minayo y Fernando Lacaz. (2005). Saúde do trabalho: novas- velhas questões. *Ciencia e Saúde Colectiva* 10(4) 797- 807.
- Dumar IbarraBolivar & Andres M Torres Gomez. (2008). Responsabilidad social empresarial en establecimientos bancarios. Medellín, Colombia.
- estrategia, R. y. (25 de Noviembre de 2010). La gestión eficaz de riesgo y gobierno corporativo .
- Fernandez, R. (2002). Seguridad y salud en el trabajo en America Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política Inter America Development Bank.
- Hernando, N. (1994). Antecedentes históricos de la salud en el laboratorio . Barquín, Mexico, Mexico.
- ICONTEC. (12 de Marzo de 2018). *ISO 45001:2018*. Obtenido de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.icontec.org/Paginas/ISO-450012018-%E2%80%93-Sistemas-de-Gestion-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.aspx>
- ICONTEC. (12 de Marzo de 2018). *Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de ISO 450001 : <https://www.icontec.org/Paginas/ISO-450012018-%E2%80%93-Sistemas-de-Gestion-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.aspx> industrial, un enfoque hacia la gerencia integral de riesgos organizacionales. Gestión de programas de salud ocupacional en las empresas
- ISO. (2002). Norma ISO 19.001 Directrices para la auditoria de los sistemas de gestión de la calidad y/o ambiental International Organization for Standardization .

- Laura Vanessa Lopez Ponton, Luz Estella Mora Chacon & Alfreo Perez. (2017). *Capital Social y gestión humana en el banco de las microfinanzas Bancamia* . Cartagena, Colombia.
- Lauren Lopez, Catalino Saenz, Luz Mora, Jose Ruidiaz. (Diciembre de 2017). *CAPITAL SOCIAL Y GESTION HUMANA EN EL BANCO DE LAS MICROFINANZAS*. Santa Cruz de Mompos, Colombia.
- Legis. (2016). *Gestion Humana*. Obtenido de Bancamía: La reingeniería del proceso de selección:
http://www.gestionhumana.com/gh4/IdentificaEmpresa.asp?Siga=/gh4/BancoConocimiento/C/caso_exito_bancamia_seleccion_-_copia/caso_exito_bancamia_seleccion_-_copia.asp
- Mendoza, A. (2009). *Gestión en salud ocupacional y seguridad*.
- Ministerio de trabajo. (31 de Julio de 2014). *Decreto 1443 de 2014*. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa
- Ministerio de trabajo. (15 de Abril de 2016). *Decreto 1072*. 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 de trabajo. (12 de Enero de 2017). *Decreto 052 de 2017*. Obtenido de Transicion del SG-SST: <https://safetya.co/normatividad/decreto-052-de-2017/>
- Ministerio de trabajo. (Marzo de 2018). *Sistema de Gestion de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ministerio de trabajo. (13 de Febrero de 2019). *Resolucion numero 0312 de 2019*
 Estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo . Colombia.
- Nates, C. (14 de Febrero de 2010). *Actualización de normatividad en la gestión de riesgos; plenaria de coordinadores*. Obtenido de en <http://responsabilidadintegral.org/administracion/circulares/archivos/Actualizacion>

% 20de% 20los% 20documentos% 20relacionados% 20con% 20la% 20Gestion% 20de% 20Riesgos% 20% 5BModo% 20de% 20compatibilidad% 5D.pdf

Nieto, M. (2009). Valor Agregado de los sistemas de seguridad y salud en e trabajo. Gestio de programas de salud ocupacional. Colombia.

Oorganización internacional de Trabajo. (2011). Sistema de gestión la SST.: una herramienta para la mejora continua. Ginebra.

Qualinet Surlatina Gestión. (2007). Gestión del riesgo empresarial. *Certificación* , 46- 36-38.

Quintana, F. (2003). La medicina en el trabajo y sus avances ante las exigencias contemporaneas. *Latinoamericana de la salud en el trabajo*, 36-43.

Rafael Mendez. (1991). Da medicina do trabalho á saúde do trabalhador Rev Sande públ 25(5)34)349.

Riaño, M. (2009). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en hospitales publicos bogotanos de alta complejidad: Una perspectiva estrategica . Bogota, Colombia.

seguridad, I. C. (2007). Norma Técnica colombiana NTC-OHSAS 18001 Sistemas degestion en seguridad y salud en el trabajo. Bogota, Colombia.

Sindicato obrero canario. (Abril de 2002). *Breve historia de la prevención de riesgos laborales*. Obtenido de <http://webpages.ull.es/users/alsindi/Riesgos%20002.htm>

trabajo, M. d. (Marzo de 2018). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

trabajo, M. d. (13 de Febrero de 2019). Resolución numero 0312 de 2019. Colombia.