

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 EL GRUPO BANCOLOMBIA PARA EL PRIMER
SEMESTRE DEL 2019.

SHANON TATIANA DELGADO RAMÓN
LIZETH ANDREA GAITAN RODRIGUEZ
LUZ HELENA FLORIAN
YAJAIRA CHAVEZ HERNANDEZ
ANGÉLICA MARÍA ROMERO VELÁSQUEZ

Grupo: 101007_23

LEONARDO FABIO PEÑA

Tutor

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

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2019

Tabla de contenido

Introducción	3
Objetivos	5
General	5
Específicos	5
Capítulo 1 El Problema	6
1.1. Planteamiento del problema.	6
1.2. Antecedentes del problema	7
1.3 Justificación de la investigación cualitativa	9
Capítulo 2 Revisión de la Literatura	10
2.1. Marco Teórico	10
2.2. Marco conceptual	12
2.3. Marco Legal	16
Capítulo 3 Metodología de la Investigación Cualitativa	17
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.	17
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST	18
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	19
Capítulo 4: Resultados	23
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	23
Capítulo 5: Plan de mejora	24
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	24
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	25
Recomendaciones	35
Conclusiones	36
Referencias Bibliográficas	38

Introducción

El proceso de globalización adquiere cada día mayor relevancia y especialmente en el desarrollo empresarial a nivel mundial, se ha detectado que las compañías se han preocupado porque todos sus procesos se encuentren correctamente estructurados y gestionados, y muestra de ello es su creciente preocupación por velar por el bienestar de sus colaboradores y por minimizar al máximo los riesgos que pongan en peligro a los empleados y que a su vez aumenten las erogaciones por indemnización y reparación de daños.

Por lo tanto, es imperioso que en la actualidad las compañías cuenten con un Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo correctamente estructurado y definido, es así que una de las ventajas que trae para las organizaciones contar con un SG-SST es que las hace más dinámicas y competentes en mercados internacionales, pues exige que cada decisión que se tome sea evaluada desde el impacto que pueda tener para la salud y la seguridad en el trabajo. De hecho, este aspecto se tiene cada vez más en cuenta a la hora de seleccionar proveedores o realizar algún tipo de negociación.

Una empresa que implemente, controle y supervise que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST funcione, es una empresa que vela por el bienestar de sus colaboradores. El Grupo Bancolombia tiene presente que su mayor tesoro es el capital humano que posee en cada una de sus sucursales, por lo que se ha establecido un SG-SST completo y monitoreado gracias al cual se han minimizado muchos de los riesgos a los que se ven enfrentados los colaboradores, pero aun así es importante controlar y supervisar el sistema a través de una auditoría.

La auditoría es realizada en el Grupo Bancolombia teniendo en cuenta los decretos 1072 del 26 de marzo del 2015, el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, el Decreto 171 del 1 de febrero de 2016, Decreto 052 del 12 enero de 2017, y las Resoluciones No. 1111 del 27 de marzo de 2017 y 0312 del 13 de febrero de 2019.

A partir de la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017, se realiza la autoevaluación de Estándares Mínimos del SG-SST, en los cuales la tabla de calificaciones evidencia que el sistema

4

de SG-SST en Bancolombia se hallan ítems que deben fortalecerse, por ello es que en el presente documento se plantea una 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 el Grupo Bancolombia para el primer semestre del 2019, con el adelanto de esta actividad se pretende reforzar aquellos procesos que requieren de una mayor atención dentro de la compañía y afianzar en aquellos sobre los cuales no se ha hecho mayor gestión, todo en pro de optimizar este proceso tan importante dentro de este grupo empresarial y dar aplicación a los contenidos teóricos estudiados a lo largo del diplomado de profundización.

Objetivos

General

Elaborar una 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 el Grupo Bancolombia para el primer semestre del 2019

Específicos

Detectar las falencias actuales que tiene el Grupo Bancolombia frente al SG-SST, como parte del proceso de diagnóstico a este importante sistema dentro del entorno empresarial.

Estructurar un esquema de investigación de tipo cualitativo para tipificar los principales efectos que se han suscitado al interior de Bancolombia S.A. a causa de las enfermedades y demás quebrantos de salud dentro de los colaboradores.

Auditar el proceso concerniente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Grupo Bancolombia

Evaluar a través de la matriz de estándares mínimos el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Grupo Bancolombia

Proponer estrategias de mejoramiento que promuevan el alcance de los estándares mínimos del SG-SST dentro del Grupo Bancolombia en pro de mejorar el ambiente interno de trabajo y de dar cumplimiento a las normativas vigentes.

Capítulo 1 El Problema

1.1. Planteamiento del problema.

Teniendo en cuenta el sistema económico colombiano, especialmente en lo referente al sector bancario, se ha detectado que cada día surgen más y más empresas que entran a desempeñar su papel a nivel competitivo en el mercado local, y por ende el éxito de las compañías hoy más que nunca radica en ofrecer el mejor servicio al cliente como ese plus para fidelizarlos, y en este sentido el talento humano que haga parte de la empresa tiene bajo su responsabilidad una gran labor.

Bajo este enfoque, el sistema bancario colombiano en general, es duramente criticado frente a la demora y amplio tiempo de espera en las sucursales, frente a ello el modelo de servicio de Bancolombia se basa en ofrecer un buen servicio al cliente procurando que los mismos obtengan una experiencia de calidad que demande el menor tiempo posible en las sucursales.

En este sentido, muchos de los colaboradores, cumpliendo con la premisa de agilidad en el servicio, han evidenciado problemas en su estado de salud, reflejados especialmente en estrés laboral, fatiga, afecciones músculo esqueléticas fundamentalmente de columna, lumbagos y hernias discales que se han convertido en el principal problema de salud que aqueja a los trabajadores de las diferentes áreas debido a posturas inadecuadas y movimientos repetitivos, también un problema muy frecuente es la disminución de la agudeza visual ocasionada por las largas jornadas de exposición a pantallas de visualización de datos.

Debido a la imperiosa necesidad de mejorar cada día, Bancolombia ajusta sus procesos para cumplir con las necesidades del talento humano, para alcanzar este objetivo se lleva a cabo la auditoría interna del manejo que se la ha dado al SG-SST dentro de esta organización para detectar las falencias y buscar acciones de mejora de las mismas.

Para ello se realiza la autoevaluación en los Estándares mínimos del SG-SST, siendo estos el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales. (Resolución 1111 de 2017)

Por lo anterior, el problema detectado al realizar el diagnóstico inicial dentro del Grupo Bancolombia, es precisamente el que se ha venido tocando a lo largo de la situación planteada y se refiere básicamente a falencias en el sistema preventivo de enfermedades y en la necesidad de un programa de capacitación más profundo y frecuente en cuanto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del que estén enterados todos y cada uno de los colaboradores y el cual los motive a realizar las pausas activas de manera consciente, así las oficinas se encuentren congestionadas, también se requiere masificar las actividades organizadas por un funcionario especializado en terapia ocupacional que semanalmente coordine procesos de esparcimiento y realización de ejercicios de estiramiento y fortalecimiento muscular.

1.2. Antecedentes del problema

Bancolombia se ha consolidado como la entidad financiera líder de la región, tiene presencia en Panamá, Guatemala, El Salvador, entre otros. Confirmando su liderazgo para atraer y retener talento en Colombia, ocupando el primer lugar en el estudio Merco Talento 2017, que identifica las 100 empresas más atractivas para trabajar en el país y las mejores en Gestión del Talento.

En este marco, en el Grupo Bancolombia se trabaja cada día en la transformación de la Gestión de lo Humano para tener colaboradores satisfechos y orgullosos. Para ello, las acciones se orientan en la promoción, prevención, preservación de la salud y el bienestar de los colaboradores y familias, promoviendo estilos de vida saludables.

Según Rodríguez (s.f) La calidad del ambiente interior si bien no ocasiona riesgos graves para la salud si puede ocasionar con el tiempo la aparición de enfermedades derivadas de la actividad laboral, o bien el agravamiento de enfermedades congénitas provocado por un ambiente perjudicial para cierto tipo de afecciones, tales como neumonitis por hipersensibilidad, fiebre por humificadores, asma, rinitis, dermatitis, legionelosis (enfermedad del legionario), resfriado común, gripe, bronquitis entre otras (p. 11)

Sin embargo; aunque la procura de Bancolombia es promover la salud de los colaboradores, al interior de la compañía se ha hallado falencias de tipo preventivo especialmente, así es notorio que el talento humano de la banca más humana se enfrenta diariamente a tareas que ponen en riesgo su estado física, este hecho se ejemplifica principalmente debido a las largas jornadas de exposición a pantallas de visualización de datos, riesgos ergonómicos, como: posturas inadecuadas y movimientos repetitivos, riesgos psicosociales, como: el estrés, la fatiga laboral y la monotonía, además afecciones músculo esqueléticas, fundamentalmente de columna, lumbagos y hernias discales que se han convertido en el principal problema de salud que aqueja a los trabajadores de las diferentes áreas que componen la organización.

En Bancolombia es evidente que no se cuenta con una cultura por parte de los colaboradores respecto a la realización de pausas activas, pues en el mismo afán de no afectar el servicio al cliente muchas veces este tipo de espacios se obvian, ocasionando que las afecciones musculo esqueléticas estén a la orden del día, ello sumado a que la dinámica del negocio en muchas ocasiones por tema de horario laboral especialmente, las jornadas de horario extendido no hay posibilidad de generar actividades de terapia ocupacional como aeróbicos y actividades de esparcimiento con frecuencia semanal mínimo que se traducen en que los niveles de estrés en ocasiones se mantengan elevados.

Recopilando lo anteriormente mencionado, han sido varios los elementos que han generado que los indicadores de colaboradores con desmejorado estado de salud, hayan aumentado en los últimos años, y es precisamente este el problema desencadenante a tratar durante esta investigación cuya finalidad es la 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 el Grupo Bancolombia para el primer semestre del 2019.

1.3 Justificación de la investigación cualitativa

Cada día en el Grupo Bancolombia las exigencias laborales crecen y con ello el riesgo físico, psicológico, ergonómico y de accidentalidad para su fuerza laboral afectando la curva de productividad de sus empleados. Algunas condiciones laborales adversas, como las fallas ergonómicas relacionadas con el uso de elementos tecnológicos, no se manifiestan de forma inmediata como un problema de salud, sino que en función de su prolongación en el tiempo, causan alteraciones significativas que son identificadas ya en la etapa tardía de la situación patológica. En este punto, el problema de salud físico o psíquico que de ellas deriva, es difícil de controlar y/o irreversible.

Aunque Bancolombia cuenta con un sistema de SG-SST implementado el cual monitorea constantemente sus procesos para detectar falencias y corregirlas, se hace necesaria la aplicación de la investigación cualitativa a través de una auditoria que determine las causas y efectos que han tenido las diferentes situaciones que se agrupan dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y que se han convertido en desencadenantes de un aumento en los índices de colaboradores que han visto disminuido su estado de salud y por ende su capacidad laboral y con ello dar cumplimiento a la normatividad legal colombiana y el cumplimiento de las políticas trazadas por la alta dirección materia de relaciones laborales (decreto 1072 de 2015)

En este sentido y dando cumplimiento con la reglamentación vigente expuesta en el decreto 1072 de 2015 y la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017, se realiza la autoevaluación de Estándares Mínimos del SG-SST, con la que se pretende mitigar el riesgo laboral, los accidentes e incidentes y enfermedades que disminuyen el potencial de los colaboradores, de igual forma se pretende reforzar aquellos procesos que requieren de una mayor atención dentro de la compañía y afianzar en aquellos sobre los cuales no se ha hecho mayor gestión, todo en pro de optimizar este proceso tan importante dentro de este grupo empresarial.

Capítulo 2 Revisión de la Literatura

2.1. Marco Teórico

A continuación, se presentan las bases teóricas que apoyan la investigación las cuales son producto de una revisión bibliográfica científica

Ambientes laborales

El ambiente de trabajo debe ser proyectado de modo que no tenga efectos nocivos en la gente, sean de orden físico, químico o biológico y procurando que sirva para la salud, así como la capacidad y buena disposición para el trabajo (Bedoya, 2011, p. 28)

Actividad física

Para Díaz, Mena, & Rebolledo (2011) La actividad física en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral está pensada como prevención y promoción de estilos de vida saludable, dado que el tiempo disponible es muy corto para influir en beneficios específicos, pero podría constituir un incentivo propiciando iniciativas personales que lo motiven a realizar actividad física fuera del horario de trabajo (p. 105)

Los beneficios de la actividad física regular son conocidos y considerados como uno de los componentes más importantes de un estilo de vida saludable por que se vincula a beneficios físicos y mentales así lo confirma también un estudio realizado por Russell, R. (Pate, Pratt, Blair, et al. 2000) quien afirma que se debe realizar al menos treinta minutos diarios la actividad física, dicha actividad no debe ser necesariamente vigorosa para aportar beneficios a la salud, bastaría con que un adulto acumulara treinta minutos de intensidad moderada de preferencia todos los días de la semana, estas recomendaciones son factibles de desarrollarlas en el lugar de trabajo y sin tener que cambiar de vestuario puesto que se refieren a acciones de la vida cotidiana, la actividad física moderada pero regular, subir escaleras, caminar rápidamente y montar en bicicleta como parte de la rutina diaria, puede reducir el estrés, aliviar la depresión y la ansiedad,

estimular autoestima y mejorar la claridad mental (Jacoby, Bull, Neiman 2003, tal como se citó en Díaz, Mena, & Rebolledo, 2011, p. 106)

Pausas activas

Los programas de pausas activas en el trabajo, incluyen una rutina que generalmente incorpora movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares; como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies, otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental, favoreciendo el funcionamiento cerebral y con ello incrementando la productividad, no obstante lo anterior, es deseable incorporar actividades que involucren interacción con sus compañeros, como juegos, bailes de parejas y grupales que de acuerdo a la experiencia mejoran el clima y las relaciones dentro de la empresa. (OMS 2002) (INP 2006) (Sport Balance 2007). (Tal como se citó en Díaz, Mena, & Rebolledo, 2011, p. 106)

Factores que influyen en el comportamiento en el trabajo

1. Factores externos. Son los que definen las situaciones de trabajo, entre ellos se encuentran:
 - a) Características arquitectónicas y ambientales -microclima, iluminación, grado de limpieza general, control de residuales etc.; disponibilidad y adecuación de suministros generales; entre otros.
 - b) Características de equipos y tareas: son aquellos factores específicos para un trabajo o una tarea dentro del trabajo, por ejemplo: requerimientos de percepción, resistencia y precisión, relación control/monitor, requerimientos de anticipación, necesidades de interpretación, de decisiones, frecuencia y repetitividad, necesidad de memoria a corto y largo plazo, necesidad de efectuar cálculos, retroalimentación de los resultados, actividades dinámicas o paso a paso, comunicación y estructura del equipo de trabajo, diseño del equipo, herramientas y dispositivos especiales, organización de turnos,

estructura de la organización, autoridad; responsabilidades; compañeros de trabajo; recompensas; reconocimientos; estímulos, horarios de trabajo y de receso, entre otros. (Guerrero, Amell, y Cañedo, 2004, p. 3)

- c) Factores internos de la persona: Son los factores relacionados con las características de las personas que interactúan con el sistema como: la destreza, habilidad, aptitud, experiencia y preparación anterior, práctica actual, variables personales, inteligencia, motivación, actitud, estado emocional, actividades basadas en influencias de la familia, así como otros factores. (Guerrero, Amell, y Cañedo, 2004, p. 3)

El trabajo habitual de los profesionales de la información: evaluación y selección de fuentes y canales de información, organización y presentación de la información, búsqueda y recuperación, consulta o referencia, elaboración de publicaciones secundarias, préstamo y otras actividades propias de esta clase de especialistas que se realiza esencialmente sentado, parado o combinado con la marcha, pero sin tensión física sistemática y sin cargar o transportar pesos y que compromete menos del 20% de la capacidad física de trabajo con un gasto energético es inferior a 150 kcal/hora¹ y libre de contaminación por sustancias químicas indica la realización de un trabajo ligero. (Guerrero, Amell, y Cañedo, 2004, p. 3)

2.2. Marco conceptual

Accidente de Trabajo

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (ARL Sura, 2019, p web)

Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo.

Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el trabajo dentro de la empresa.. (ARL Sura, 2019, p web)

Condiciones de Salud.

Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador (ARL Sura, 2019, p web)

Condiciones de trabajo

Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador. (ARL Sura, 2019, p web)

Enfermedad Laboral

Se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el gobierno nacional (ARL Sura, 2019, p web)

Exámenes Laborales

Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen laboral o no. (ARL Sura, 2019, p web)

Factores de Riesgo

Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas. (ARL Sura, 2019, p web)

Incidencia

Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo. (ARL Sura, 2019, p web)

Incidente

"Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Resolución número 1401 de 2007(ARL Sura, 2019, p web)

Inspecciones de Seguridad

Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores. (ARL Sura, 2019, p web)

Investigación de accidente de trabajo

Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición. (ARL Sura, 2019, p web)

Normas de Seguridad

Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas. (ARL Sura, 2019, p web)

Panorama de factores de riesgo

Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos. (ARL Sura, 2019, p web)

Plan de emergencias

Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa. (ARL Sura, 2019, p web)

Vigilancia epidemiológica

Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro. (ARL Sura, 2019, p web)

Seguridad Industrial

Es uno de los cuatro subprogramas definidos al interior de un Programa de Seguridad y Salud Trabajo que se encarga de vigilar aquellos factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Vigila todas aquellas condiciones y/o actos inseguros a nivel del medio o del trabajador con potencialidad de generar accidentes de Trabajo. La Seguridad Industrial como capítulo de la salud ocupacional normalmente va acompañada del subprograma de Higiene Industrial. (ARL Sura, 2019, p web)

Seguridad y Salud en el Trabajo – SST

La Seguridad y Salud' en el Trabajo - SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del

bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (ARL Sura, 2019, p web)

2.3. Marco Legal

La Ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Norma	Disposición
Decreto 2140 de 2000	Por el cual se crea la comisión Intersectorial, para la Protección de la Salud de los Trabajadores.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1016 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
Ley 1016 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
Resolución 1111 (27 de marzo) de 2017,	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Decreto 1443 del 31 de julio de 2014	Implementación del SG-SST
Decreto 171 del 1 de febrero de 2016	Prorroga del SG-SST
Decreto 052 del 12 enero de 2017	Por medio del cual se cambia el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario de la parte del Trabajo, sobre el traspaso para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019	Actualización de Estándares mínimos del SG-SST

Capítulo 3 Metodología de la Investigación Cualitativa

En este capítulo se describe la metodología de la investigación, la cual tiene un enfoque cualitativo. El *enfoque cualitativo* evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir; no hay manipulación y estimulación con respecto a la realidad. (Cedeño 2001). Y se define como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos.

La obtención de datos en esta investigación, se realizaran a través la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en Bancolombia, mediante la aplicación del anexo técnico 1 de los estándares mínimos bajo la Resolución 1111 de 2017.

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.

El Ministerio del Trabajo ha descrito que para el año del 2019, todas las empresas deben realizar la transición del programa de salud ocupacional al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Acatando las directrices dadas por el Ministerio del Trabajo en Grupo Bancolombia desde Mayo de 2017 inicio el proceso de adecuación, transición e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, lo que le permite a la financiera estar al día con la normativa vigente y evidencia que ha adquirido un compromiso importante con la salud y seguridad en el trabajo.

Bancolombia dispuso de una plataforma llamada SINTEGRA, en la que se pueden ver los 10 módulos que lo conforman, con todos los apartes exigidos por el Decreto 1072 y los estándares mínimos contenidos en la Resolución 1111 de 2017.

La ejecución del SG-SST completo y monitoreado minimiza muchos de los riesgos a los que se ven enfrentados los colaboradores, esta entidad es pionera en estos procesos y le a la

importancia necesaria a cada de los ítems señalados en la evaluación de estándares mínimos, así mismo vela por el cumplimiento, vigilancia e inspección de cada proceso para que las fallas sean cada vez menores.

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

El Ministerio de Trabajo por medio de la Dirección de Riesgos Laborales publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015, estableció en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De acuerdo con el chat realizado con el analista de gestión de talento humano de la región centro de Bancolombia, se verificó que se está realizando la verificación y mejoras de los aspectos mínimos que se deben de incluir en la evaluación inicial del SG-SST desde el año 2015 dando cumplimiento al Decreto 052 de 2017 sobre la Transición para la implementación del sistema del SG-SST y a la resolución 1111 de 2017 Estándares Mínimos.

La evaluación inicial del SG-SST se realiza con el fin de detectar el nivel de los porcentajes de las necesidades y establecer prioridades que contribuyan a la mejora del sistema, esta a su vez es la base para diseñar un plan de trabajo que debe estar acorde a los estándares mínimos.

Con el fin de implementar dicha evaluación inicial se realizó la siguiente lista de chequeo al SG-SST la cual ayuda a identificar en valores los niveles de cumplimiento de los diferentes requisitos que conforman el Sistema.

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

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: GRUPO BANCOLOMBIA						Número de trabajadores directos: 27.459			
NIT de la Entidad: 890903938 - 8						Número de trabajadores directos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 2 DE ABRIL DE 2019			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	CUMPLE TOTALMENTE	PUNTAJE POSIBLE		CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
						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				4
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5						
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5						
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5						
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5						
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5						
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5						
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5						
		1.2 Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2						
		1.2.2 Capacitación, inducción y Reinserción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PVP	2						
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 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía.	1	16	0,5				13,5
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (15%)	2						
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1						
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1						
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad.	2						
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2						
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1						
		2.7.1 Matriz legal	2						
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	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						
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	9	0,5				8,5
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad.	2						
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2						
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1						
		2.7.1 Matriz legal	2						
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	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						
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2						
		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1						
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1						
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	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	15	4				13
		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2						
		2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1						
		3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1						
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1						
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1						
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales, pre ingreso, periódicos	1						
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1						
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1						
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1						
3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1								
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1								
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ABL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	6	0,5				3,5
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2						
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1						
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.	4	5	1,25				5
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, carcinógenos y otros).	3						
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos.	4						
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5						
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5						
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5						
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5						
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5						
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5						
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias.	5						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	10	2,5				10
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25						
		6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25						
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25						
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25						
		7.1.1 Debe existir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5						
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	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						
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ABL.	2,5						
		TOTALES							

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 208 y 204 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano).

Firma del Empleado o Contratante: _____ Firma del Responsable de la Ejecución SG-SST: _____

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

Valoración

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

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

Después de haber realizado una visita a La oficina de Bancolombia, se logró tener una entrevista con la persona encargada del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y se indagó acerca de la transición del Programa de Salud Ocupacional al SG-SST, esta nos informa que:

Bancolombia ha venido cumpliendo con la normatividad desde que se publicó la Resolución 1016 de 1989 la cual determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas además reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores el país, ésta reglamentación contemplaba el contenido de los Programas de Salud Ocupacional el cual debía contener los siguientes subprogramas: Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, Subprograma de Higiene Industrial, Subprograma de Seguridad Industrial y Comité Paritario de Salud Ocupacional los cuales eran liderados por un profesional de enfermería con conocimientos básicos en Salud Ocupacional, esto permitía cumplir con la norma vigente para la época dado que el programa de Salud Ocupacional era la obligación en materia de riesgos laborales que tenían las empresas colombianas; a partir del año 2010 se contrató a personal idóneo para liderar dicho programa, unos profesionales en Salud Ocupacional que ayudó a gestionar el proceso de certificación de las oficinas para el año 2013 que además de cumplir con la normatividad se observó un firme compromiso de ejecutar las actividades pertinentes que contribuían a velar por la seguridad de los trabajadores y prevenir accidentes y enfermedades laborales, este personal estuvo trabajando hasta principios del 2017 cuando entró en vigencia el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo que establece el fin del programa de Salud Ocupacional en Colombia; es así como se da inicio al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo liderado por un especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se encargó de diseñar el Sistema de Gestión e implementarlo según las fases de la normatividad vigente, Fase 1: de junio a agosto de 2017 – Autoevaluación, Fase 2: de septiembre a diciembre de 2017 – plan de mejora; hoy en día Bancolombia se encuentra en Fase 3: Ejecución del SG-

SST desde el 1 de enero de 2018, plazo máximo hasta diciembre 31, para dar inicio en el 2019 desde enero hasta marzo, a la fase 4 correspondiente al seguimiento y mejora del SG-SST y desde abril en adelante la Fase 5 – Inspección, Vigilancia y Control y así cumplir con la Resolución 1111 de 2017 la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capítulo 4: Resultados

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

Teniendo en cuenta el ciclo PHVA, podemos concluir que el grupo Bancolombia en PLANEAR cumple con un 22,7 % porcentaje alto para el máximo estipulado según nuestra evaluación inicial, en cuanto al HACER se observa una deficiencia ya que todo lo que se planea no se está llevando a cabo en su totalidad, En cuanto a lo que hace referencia a VERIFICACION no se cuenta con el porcentaje total de verificaciones de las actividades, y finalmente en ACTUAR podemos ver un cumplimiento que corresponde a un 80 % del total del ítem teniendo en cuenta que no se está realizando todo lo señalado.

En cuanto a la relación por estándar se puede concluir que el grupo Bancolombia debe trabajar y hacer énfasis en las mejoras en cuanto a la gestión de amenazas ya que el resultado según la evaluación esta por la mitad del valor señalado por este estándar, seguidamente de la gestión de peligros y riesgos y como tercer estándar a mejora es los recursos empleados.

Criterio de evaluación: según la evaluación inicial realizada se evidencia que la valoración es moderadamente aceptable por lo que es necesario y con apoyo de la administradora de riesgos laborales con el fin de obtener la asesoría adecuada y mejorar las falencias presentadas la evaluación del sistema primer semestre 2019,

Capítulo 5: Plan de mejora

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

El plan de mejoramiento contenido en el Decreto 1072 de 2015 de Colombia, artículo 2.2.4.11.7. y los estándares mínimos, según la resolución 1111 de 2017, son las normas, requisitos y procedimientos de obligación para todas las entidades señaladas en el campo de aplicación. Se ajusta a cada empresa de acuerdo a su objeto social y número de trabajadores.

El plan de mejora conforme a la evaluación inicial, se debe presentar a la Administradora de Riesgos Laborales, quien dará su aprobación.

El plan de mejora debe contener como mínimo lo siguiente:

1. Las actividades concretas a desarrollar.
2. Las personas responsables de cada una de las actividades de mejora.
3. El plazo determinado para su cumplimiento.
4. Los diferentes recursos administrativos y financieros.
5. Fundamento y soportes de la efectividad de las acciones.

Por lo anterior y basados en la diagnóstico realizado al grupo Bancolombia, se propone y diseña un plan de trabajo enfocado a fortalecer las falencias detectadas en la evaluación y tabla de calificaciones, esto quiere decir que las actividades planteadas van a enfocarse en el HACER lo que la empresa ya tiene documentado pero que no está ejerciendo en su totalidad o como debería ser siendo así las actividades propuestas estarán enfocadas en capacitaciones en todo lo referente al marco conceptual y práctico de los diferentes planes, programas y actividades en cuando a SG-

SST que todo trabajador como parte de la empresa debe conocer. Capacitaciones en cuanto al autocuidado, desarrollo socialización de programas ergonómicos ya que los cargos administrativos y de oficina son el mayor porcentaje dentro del grupo Bancolombia como y divulgación del programa de las 5S por ello también es necesario realizar mejoras en las condiciones de trabajo, la identificación de los peligros sus medidas de prevención y la verificación constante de todas las mejoras y de la prevención.

Por lo anterior se presenta cronograma de actividades que conforman dicho plan de mejora.

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

Grupo Bancolombia												
NIT: 890903938 - 8												
Diagrama de Gantt Acciones de Mejora SG-SST												
ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLES	RECURSOS	ACCIONES	MESES 2019		% de Avance	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
				Inicio	Finalización en meses		1	2	3	4	5	6
Capacitación COPASST y Comité de Convivencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Dpto de Salud y seguridad en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Económicos Equipo de cómputo Papelería Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar por parte de la aseguradora de riesgos laborales la capacitación de cada comité. Vigilar que las reuniones se efectúen en los tiempos estipulados y se cumplan los compromisos planteados en las actas de reunión de cada comité. Dar a conocer a TODOS los trabajadores la existencia de los dos comités y sus funciones. 	4	3	0%						
Verificación de afiliación a la seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> Dpto de Gestión de lo humano 	<ul style="list-style-type: none"> Económicos Equipo de cómputo, Papelería Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> Comparar el número de personal en nómina con el número de personas en los pagos de la planilla de seguridad social. Realizar auditorías a los soportes de afiliación de cada trabajador. 	4	2	0%						

			<ul style="list-style-type: none"> Realizar revisiones a los pagos para sanar posibles inconsistencias. Revisar que si afiliación a ARL esté acorde al cargo y al nivel de riesgo que corresponda. 									
Programa Capacitación promoción y prevención PYP	<ul style="list-style-type: none"> Dpto de Salud y seguridad en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Económicos Equipo de cómputo, Papelería, Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar por medio de las aseguradoras como EPS y ARL los servicios de: promoción y prevención. Jornadas de Educación y reentrenamiento para el trabajo saludable Utilizar el presupuesto otorgado para esta actividad y cotizar en entidades privadas servicios de esta índole. Realizar un cronograma anual de capacitaciones y hacer seguimiento en la participación de los trabajadores. 	4	3	0%						
Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	<ul style="list-style-type: none"> Dpto de Salud y seguridad en el trabajo. Delegado por sucursal. 	<ul style="list-style-type: none"> Económicos Equipo de cómputo, Papelería Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> Delegar a un trabajador por cada sucursal a nivel nacional quien se encargara de compartir la re inducción a los demás trabajadores Estipular fechas límites de re 	4	2	0%						

			<p>inducción con el fin de que TODOS los trabajadores conozcan como mínimo la política en salud ocupacional de la empresa, los objetivos del SGSST, los riesgos a los que está expuesto en su cargo y las recomendaciones sobre su autocuidado en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer firmar los soportes de la re inducción. • Realizar evaluación a los trabajadores. • Promover y privilegiar la conciliación de la vida laboral con la vida e intereses personales de los trabajadores. 									
<p>Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo, • Papelería • Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que todo el personal auxiliar en salud ocupacional tenga su curso certificado y que sus conocimientos sean aprobados en el ámbito laboral. • Solicitar a la ARL la disponibilidad de cupos para realizar el curso para quienes no lo tengan o este desactualizados. 	4	3	0%						

<p>Descripción sociodemográfica diagnóstico de condiciones de salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo. • Delegado por sucursal 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo, • Papelería • Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una encuesta que permita actualizar la información de cada trabajador. • Delegar un funcionario por sede a nivel nacional para la realización de la encuesta. • Con la información recolectada actualizar bases de datos de los trabajadores con respecto a las condiciones en mención. • Evaluar qué nuevas medidas se pueden tomar para mejorar dichas condiciones. • Mejorar la disponibilidad de recursos e infraestructura para la promoción del trabajo saludable 	4	3					
<p>Perfiles de cargo evaluaciones medicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo y Gestión de lo humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo, • Papelería • Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar si la afiliación en ARL corresponde al cargo que desempeña actualmente el trabajador, comparar con su contrato laboral y actualizar funciones y cargos de ser necesario. 	4	2					
<p>Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo. • Delegado por sede. 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo, • Papelería 	<ul style="list-style-type: none"> • Destinar el presupuesto anual para tal fin. • Cotizar en la EPS de cada ciudad donde se 	6	1	0%				

		<ul style="list-style-type: none"> • Recurso humano. 	<p>ubique cada sede los exámenes ocupacionales según el cargo de cada trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enviar a cada trabajador a la realización de sus exámenes periódicos. 									
Restricciones y recomendaciones médico laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo. • Delegado por sucursal • Jefes inmediato • Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo, • Papelería • Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Después de realizar los controles médicos periódicos el trabajador debe exigir el cumplimiento de sus restricciones si las tiene. • La empresa debe velar para que el personal cumpla con las recomendaciones médicas si las tiene y brindar los medios para el cumplimiento de las mismas. • Exigir control médico de restricciones y evoluciones del estado de salud de los trabajadores que lo presenten. 	6	1	0%						
Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo • Delegado por sede. 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo, • Papelería • Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un cronograma de capacitaciones de estos temas. • Disponer del tiempo y espacio en cada sede para que los trabajadores participen activamente de las capacitaciones y 	4	3							

			<p>adquieran conocimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar un registro de asistencia y participación de cada persona. • Promover ambientes sanos, agradables y adecuados para el buen desempeño laboral 									
Prevalencia e incidencia de enfermedades	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo. • Delegado por sucursal 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo, • Papelería • Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer seguimiento a los trabajadores que actualmente se encuentren tratamientos médicos de este tipo. • Reportar nuevos casos de enfermedades y la recurrencia de esta en uno o en varios trabajadores. • Incluir a estas personas en los programas de salud ocupacional. • Promover la responsabilidad social para la salud entornos que posibiliten el trabajo saludable 	4	3							
Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo. • Delegado por sucursal • Gerente de la sucursal 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo, • Papelería y de recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estipular fechas de mantenimientos de cada equipo y herramienta de trabajo con el fin de garantizar su buen funcionamiento, así como el buen estado de los enseres que 	4	3	0%						

			<p>conforman cada puesto de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer reportes de las enseres y equipos que requieran un cambio definitivo. • Autorizar las compras necesarias e inversión de presupuesto en cada sede para tal fin. 										
<p>Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo. • Delegado por sucursal • Gerente de la sucursal 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo, • Papelería • Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cada trabajador debe conocer los planes de emergencias por ello se deben socializar constantemente • Rutas de evacuación, señalización, lugares de encuentro, significados de alarmas pitos y demás recomendaciones a la hora de evacuar por emergencia en cada sede a nivel nacional • Socializar los números de emergencia de cada ciudad donde esté ubicada la sucursal. • Qué hacer en caso de accidentes laborales y su respuesta ante un hecho. 	4	1	0%							

<p>Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo. • Delegado por sucursal • Gerente de la sucursal 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos, • Equipo de cómputo • Papelería • Recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cada sucursal debe tener sus brigadas conformadas y capacitadas estas son: Control de incendios, evacuación y primeros auxilios es importante que todas las sedes cuenten con este personal pues las emergencias no dan para que vengan personas de otras sedes a colaborar • Capacitar a cada miembro en conocimientos teóricos y prácticos. • Hacer distinguir a los miembros de cada brigada y que los demás trabajadores de la sede los reconozcan como tal, Surtir a cada sede con los elementos y herramientas necesarias para el buen desempeño de cada brigada. • Promover y privilegiar la conciliación de la vida laboral con la vida e intereses personales de los trabajadores. 	4	2	0%						
--	---	--	--	---	---	----	--	--	--	--	--	--

<p>Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dpto de Salud y seguridad en el trabajo. • Delegado por sucursal • Gerente de la sucursal 	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos • Equipo de cómputo • Papelería • Rrecurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe hacer seguimientos de las actividades de salud ocupacional en cada sitio de trabajo. • Verificar el correcto desempeño de cada actividad realizada en el transcurso del año • Consolidar los resultados a nivel global para las evaluaciones pertinentes y elaboración de planes de mejora. 	<p>6</p>	<p>1</p>	<p>0%</p>						
---	---	--	---	----------	----------	-----------	--	--	--	--	--	--

Recomendaciones

Realizar el Control de enfermedades laborales y elaboración de planes de vigilancia epidemiológicos (PVE) que se requieran dentro de Bancolombia, teniendo en cuenta los resultados obtenidos producto de los Estudios Médicos Ocupacionales, Niveles de Salud y Matriz de Riesgos, se deben llevar a cabo de una manera trimestral teniendo en consideración el cumplimiento de las metas definidas en SST que permita a Bancolombia modificar sus acciones programadas para el conveniente cumplimiento de este programa.

Solicitar apoyo y asesoría a la ARL y a las EPS para realizar de manera conjunta las acciones pertinentes de protección en la salud y prevención de accidentes laborales mediante la divulgación de documentos técnicos que busquen el fomento de estilo de vida y trabajo saludable, que contribuyan a la prevención de accidentes laborales que se presentan en el cumplimiento de sus actividades.

Adelantar un plan de formación básico en lo que corresponde al SG- SST con temas específicos en estilo de vida saludables y pausas activas.

Es importante enfatizar y concientizar al capital humano de Bancolombia, que se debe adoptar estilos de vida saludables, que permitan mejorar condiciones físicas, mentales y sociales convenientes para no tener consecuencias negativas para su salud originados por el desarrollo de las actividades en las oficinas, mediante capacitaciones que busquen reducir las causas de riesgos laborales.

Mantener una auditoria constante al Sistema, en el cual se puedan detectar nuevas falencias o la no mejora total de las ya existen, cambiar estrategias o crear nuevas con el fin de dar cumplimiento al 100% del SG-SST.

Mantener la empresa actualizada en normatividad cambios a la legislación actual con el fin de evitar sanciones y desmejoras dentro de los ciclos del sistema, Con eso se está a la vanguardia y se implementan las últimas mejoras y nuevas opciones que permiten la mejora continua.

Conclusiones

Se elaboró una 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 el Grupo Bancolombia para el primer semestre del 2019

Se detectaron las falencias actuales que tiene el Grupo Bancolombia frente al SG-SST, como parte del proceso de diagnóstico a este importante sistema dentro del entorno empresarial.

Se estructuró un esquema de investigación de tipo cualitativo para tipificar los principales efectos que se han suscitado al interior de Bancolombia S.A. a causa de las enfermedades y demás quebrantos de salud dentro de los colaboradores.

Se llevó a cabo la Auditoría del proceso concerniente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Grupo Bancolombia

Se evaluó a través de la matriz de estándares mínimos el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Grupo Bancolombia

Se propusieron estrategias de mejoramiento que promuevan el alcance de los estándares mínimos del SG-SST dentro del Grupo Bancolombia en pro de mejorar el ambiente interno de trabajo y de dar cumplimiento a las normativas vigentes.

Las actividades propuestas se diseñan para ser ejecutadas cumpliendo un cronograma que va hasta junio 2019 con el fin de que al terminar primer semestre se pueda observar mejoras en el Sistema.

Se logró identificar el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la aplicación de la evaluación inicial según estándares mínimos. Se analizó los resultados obtenidos en la matriz de evaluación inicial del SG-SST donde se obtuvo una

puntuación del 91,5 % encontrándose dentro de una valoración aceptable ya que el puntaje es mayor o igual a 86%.

Las actividades propuestas se diseñan para ser ejecutadas cumpliendo un cronograma que va hasta junio 2019 con el fin de que al terminar primer semestre se pueda observar mejoras en el Sistema.

Referencias Bibliográficas

ARL Sura (2019) Glosario. (Página web) Recuperado de.
<https://www.arlsura.com/index.php/component/kdglossary/>

Díaz, X., & Mena, C., & Rebolledo, A. (2011). Propuesta de un programa de promoción de la salud con actividad física en funcionarios públicos. Praxis Educativa, XV (15), 104-109. Recuperado de. <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=153122414011>

Bedoya, M. (2011). Ergonomía del puesto de trabajo para prevenir enfermedades en población del adulto mayor del centro Día Santa Matilde en la ciudad de Pasto. (Tesis doctoral). Universidad CES de Medellín – Universidad Mariana. P. –194. Recuperado de. http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1464/2/Ergonomia_puesto_trabajo.pdf

Guerrero, J; Amell, I y Cañedo, R. (2004) Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. ACIMED [online]. 2004, vol.12, n.5 [citado 2018-04-23], pp. 1-1. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000500005&lng=es&tlng=es

Rodríguez Pozo A (s.f) Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales Asociados a Becarios de Investigación. 1-42 p. Recuperado de. <http://bibing.us.es/proyectos/abreproy/5403/fichero/2.+Factores+Ergonomicos.pdf>

Como realizar la evaluación inicial SG-SST
<https://ingeso.co/como-realizar-la-evaluacion-inicial-del-sg-sst-de-la-resolucion-1111-del-2017/>

PLAN DE MEJORAMIENTO CONFORME A LA EVALUACIÓN INICIAL DEL SG-SST
<http://damconsultores.co/2017/12/06/plan-de-mejoramiento-conforme-a-la-evaluacion-inicial/>