

**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 ENTIDAD FINANCIERA DE
MICROFINANZAS PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2019 Y PRINCIPIO DEL 2020
EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ.**

**MARCO JAVIER AMADO
MARIAFERNANDA CASTELLANOS
NILSON AMADO CONTRERAS
YOJANA ROCIO DUARTE
BENILDA BLANCO**

OLGA LUCIA HERNANDEZ

Tutora

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

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

2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS.....	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	5
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Antecedentes del problema	5
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	6
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	8
2.1. Marco Teórico	8
2.2. Marco Legal	9
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	12
3.1. Análisis de la implementación inicial del SG-SST en la empresa	12
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	15
3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.....	20
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	24
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificación del SG-SST.....	24
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	27
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	27
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	33
RECOMENDACIONES	34
CONCLUSIONES	35

INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace referencia a la realización de una propuesta Integral de mejora sobre el área de Talento Humano de una entidad financiera de Microfinanzas, donde se busca dar a conocer el estado actual del proceso de Gestión de la Organización y del proceso del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). La entidad financiera de Microfinanzas actualmente cuenta con los recursos financieros, técnicos, humanos, requeridos para coordinar y desarrollar el SG-SST, con la capacitación, la política, los objetivos, la evaluación, la normatividad, la comunicación, adquisición, contratación, gestión, registros, reportes e investigaciones, los mecanismos de vigilancia, identificación de peligros, medidas de prevención y control, gestión y resultados de las dificultades laborales.

Para analizar y mejorar esta problemática es necesario hacer una evaluación integral y un plan de mejoramiento por medio de una auditoria del área de Talento Humano; como estudiantes de último semestre y pronto a recibir nuestro grado como profesionales, tenemos el interés de aportar estadísticas a la entidad financiera con el fin de anticipar, reconocer, evaluar, controlar y buscar acciones de mejora en la gestión de la organización y en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que la empresa lleva a cabo. La investigación se realiza por medio de entrevistas, conversaciones y encuestas a la Dirección General y al personal encargado del área de Talento Humano y Salud Ocupacional. Para llevar a cabo esta labor se requiere identificar el problema con sus respectivos antecedentes y justificación, soportar la investigación elaborando el marco teórico, elaborar un análisis de enfoque cualitativo donde se analice la transición del SST al SG-SST y el cumplimiento de los estándares mínimos con el apoyo de una tabla de valores, presentar un análisis de los resultados arrojados por la matriz de evaluación y elaborar finalmente un plan de mejora con sus respectivas acciones.

OBJETIVOS

GENERAL

Proponer planes de mejoramiento o de implementación de la SG-SST en la empresa “*Entidad Financiera de Microfinanzas*” mediante el análisis de resultados arrojados en la matriz de evaluación, de manera que le permitan a la empresa dar cumplimiento a los estándares mínimos exigidos en la resolución 0312 de 2019 y así ser entregados a la Dirección General de la Entidad en la ciudad de Bogotá antes de finalizar el mes de noviembre del presente año

ESPECÍFICOS

Realizar una evaluación integral del SG-SST actual de la empresa “*Entidad Financiera de Microfinanzas*” mediante un proceso de auditoría que identifique si está cumpliendo con la normatividad exigida por el Ministerio de Trabajo con el fin de proponer un plan de mejora para dicha empresa en este proceso.

Describir la transición que ha tenido la empresa con el cambio de ST a SG-SST y su cumplimiento de estándares mediante la matriz de evaluación para poder tomar decisiones correctivas a tiempo.

Elaborar una propuesta de plan de mejora del SG-SST que pueda ser aplicada por la empresa en pro del cumplimiento de la resolución 0312 de 2019 y que permita brindar la seguridad necesaria a los colaboradores de la empresa.

Diseñar un plan anual para la empresa *Entidad Financiera de Microfinanzas* partiendo de los resultados obtenidos en la matriz de evaluación, que reflejen acciones claras y que conlleven a la empresa a cumplir al 100% la normatividad exigida por el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La empresa *Entidad Financiera de Microfinanzas*, ubicada en la ciudad de Bogotá, sigue ejecutando la normatividad que le atañe pero aún posee algunas falencias en el cumplimiento total de ciertos estándares mínimos relacionados con programas de capacitación, rendición sobre el desempeño, algunos informes estadísticos e indicadores que desconocen los colaboradores. El Ministerio de Trabajo ha sido claro en su última resolución 0312 de 2019, especificando cuáles son los estándares mínimos que debe cumplir cada empresa según la cantidad de trabajadores así como las fases o etapas para llevar a cabo esta normatividad. La Entidad Financiera de Microfinanzas nunca ha sido sancionada por ningún tipo de faltas legales y espera no tener inconvenientes relacionados con sanciones con el Ministerio de Trabajo en caso de presentarse alguna visita de inspección, vigilancia y control.

Formulación del problema

¿Cuáles son las propuestas estratégicas 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 Entidad Financiera de Microfinanzas para el segundo semestre de 2019 y principio del 2020?

1.2 Antecedentes del problema

Desde el año 1989 con la Resolución 1016, las empresas comenzaron a implementar un programa de salud ocupacional que permitía planear, organizar y ejecutar un conjunto de actividades de salud, higiene y seguridad industrial con el fin de mejorar la calidad de vida de

todos los trabajadores. Solo hasta el año 2015, el Ministerio de Trabajo consideró necesario establecer una normatividad enfocada en los procesos relacionados con salud y seguridad de los trabajadores y la mejora continua de estos aplicando el ciclo PHVA.

El Ministerio de Trabajo establece ciertas leyes o normas que deben cumplir las empresas con el fin de proteger la salud de los trabajadores como lo indica la resolución 0312 de 2019, la cual también manifiesta las sanciones que pueden tener las empresas por el no cumplimiento de la misma. Luego de realizar la investigación sobre la ejecución de esta resolución a la empresa “*Entidad Financiera de Microfinanzas*” la matriz de evaluación indica que aún no se logra tener listo el 100% del cumplimiento de los estándares mínimos, pues su avance llega al 90,25% generando gran preocupación ya que a partir del mes de noviembre de 2019 el Ministerio del Trabajo ejecutará la fase de verificación de cumplimiento total de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y la empresa puede ser sancionada sino cumple totalmente esta normatividad.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

La implementación adecuada del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa *Entidad Financiera de Microfinanzas* no es solo un requerimiento a cumplir, sino que es un sistema vital para que la organización se mantenga firme en el mercado prestando sus servicios financieros a las comunidades buscando siempre mejorar sus procesos que le permitan brindar mayor seguridad y confianza tanto a colaboradores como a sus clientes.

Este proceso busca concientizar a la empresa para que desarrolle los planes de mejora de forma inmediata teniendo presente los resultados arrojados por la matriz de evaluación del SG-SST acordes a la normatividad y evite así ser sancionada por el no cumplimiento de la misma dentro de los plazos estipulados para ello. Toda empresa requiere cumplir con las diferentes normas exigidas por el Ministerio de Trabajo que le permitan garantizar la salud y seguridad no solo de los trabajadores en la labor de sus funciones sino de sus clientes quienes hacen uso de sus instalaciones de oficina.

El proceso de auditoría que se realizará en esta investigación al cumplimiento de los estándares mínimos permitirá identificar las falencias en el proceso y así mismo aportar a la empresa a su elaboración de los planes de mejora que le permitan corregir a tiempo los estándares que no se estén cumpliendo por diversos motivos. En la actualidad, toda empresa independientemente de su tamaño, debe ejecutar al 100% la resolución 0312 de 2019 ya que ésta aporta a la prevención de los diferentes problemas de salud y seguridad que generalmente suelen presentarse en las organizaciones.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y LEGAL

2.1. Marco Teórico

Todas las personas en las empresas realizan una actividad remunerada llamada *Trabajo*, Según “Abraham Maslow”, el trabajo satisface las necesidades del hombre como alimentarse, vestirse, asearse, etc. Estas labores pueden traerle situaciones tanto positivas como negativas para el trabajador, pues el trabajo puede llegar a convertirse en un instrumento de salud o de enfermedad. En este orden de ideas, se puede decir que existe una gran relación entre el *Trabajo* y la *Salud* los cuales son factores estudiados por la Organización Internacional del Trabajo (OTI), entidad la cual tiene como objetivos el fomentar los derechos laborales, proponer oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, entre otros. Según la OTI “*la seguridad y salud laboral abarca el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, incluyendo por tanto a la persona completa. La seguridad y salud en el trabajo no sólo trata de evitar accidentes y enfermedades profesionales, sino que también incluye la identificación de posibles riesgos en el lugar de trabajo y la aplicación de medidas adecuadas de prevención y control*”. («Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST)», s. f.) .

La experiencia en la *Entidad Financiera de Microfinanzas* indica que ante cualquier situación de trabajo, los colaboradores se encuentran en medio de un conjunto de variables que pueden conllevar a ocasionar distintos problemas de salud los cuales también son llamados “factores de riesgos”. Estos factores deben ser identificados a tiempo con el fin de generar programas de prevención en la seguridad y salud de los trabajadores pues el objetivo principal relacionado con la seguridad y la salud en toda empresa, está en prevenir accidentes y enfermedades, es decir,

actuar antes de ocurrir los eventos y no cuando los eventos han ocurrido ya que estos factores pueden traer graves consecuencias en el futuro de la salud de las personas. Fernando García Benavides en su libro *“Salud Laboral - conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales”* menciona que *“Aunque normalmente los accidentes (caídas, golpes, contacto eléctricos...) producen sus efectos dañinos de manera inmediata y en forma de lesiones, esta regla no es universal. Así un pinchazo con una aguja contaminada con sangre afectada de un virus, es técnicamente un accidente muy rápido, pero los efectos no son inmediatos, solo hasta transcurrido un tiempo que puede ser muy largo y en forma de enfermedad”* (Castejón, Benavides, y Moncada, s. f.)

Estas teorías han sido analizadas y aplicadas en la empresa auditada (Entidad Financiera de Microfinanzas), desde que se realizó la evaluación inicial hasta la fase 5, la empresa en medio de su transición ha ido mejorando sus procesos garantizando la salud y la seguridad de sus trabajadores con el apoyo del COPASST. Ahora se destinan mayores recursos tanto financieros como humanos para garantizar que los empleados se encuentren en ambientes laborales seguros, se viene mejorando las condiciones de trabajo previniendo todo tipo de enfermedades y accidentes.

2.2. Marco Legal

La ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en las organizaciones es de suma importancia, ya que son las leyes o normas que regulan y previenen los diferentes tipos de accidentes en los lugares de trabajo, debido a que en la actualidad los tipos de industria han ido evolucionando constantemente, lo que hace que los riesgos laborales sean aún mayores y más

dependientes de la actividad laboral que desarrolla la empresa. Debido a esto es muy importante con el programa SG-SST en la organización y en cada una de las tareas que esta desarrolla y en cada uno de los lugares físicos que tiene la empresa para su desarrollo laboral..

***Decreto Número 1443 De 2014**

Documento mediante el cual el presidente de la republica dicta las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), con el propósito de cumplir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST que debe ser aplicada por los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo la modalidad de contratos civil, comercial o administrativo, las organizaciones de económica solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión .

***Otros Requisitos Legales**

La empresa debe mantener la información legal actualizada por medio de la persona encargada de salud ocupacional, consultando varias fuentes como son : el Ministerio de Protección Social , el Consejo Colombiano de Seguridad, el Seguro Social (leyes y decretos) principalmente, esta información debe ser comunicada tanto a las personas que tiene responsabilidad en salud ocupacional como a todos los empleados en general con el fin de que conozcan los requisitos legales aplicables a la empresa y se tomen las medidas necesarias para cumplir con estos. La ley Colombiana se refiere y legisla de manera específica al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Ley 9 de 1979 Implementación del Programa Salud Ocupacional en los puestos de trabajo.

Decreto ley 614 de 1984 Bases para la organización de administración de salud ocupacional en el país.

Resolución 2013 de 1986 Reglamenta el funcionamiento de los comités de Salud Ocupacional.

Decreto 2644 de 1994 Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y las prestaciones económicas correspondientes.

La Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas.

Decreto 1542 de 1994 Integración y funcionamiento comité nacional de salud ocupacional.

Decreto ley 1295 de 1994 Determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 2140 de 2000 Creación de la comisión intersectorial para la protección de la salud de los trabajadores.

Decreto 2090 de 2003, por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador

Ley 1562 de 2012 Modificación del sistema de Riesgos Laborales

Decreto 1072 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 1111 de 2017 por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para empleadores y contratantes.

La Resolución 0312 de 2019 establece ajustes para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen las acciones propias del SG-SST de una manera más ágil y eficaz.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

De acuerdo a entrevista realizada a la profesional del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la entidad financiera se pudo establecer que en la implementación del SG-SST en la organización, se pudo detectar algunos riesgos ocupacionales para lo cual se establecieron medidas de prevención y control operacional, con el fin de mitigar los riesgos a partir de las áreas de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial. La identificación de los peligros y los riesgos es realizada por procesos para obtener información detallada de las actividades y tareas desarrolladas en cada área que permita caracterizar aquellos peligros a los que están expuestos los empleados tanto en la oficina como en campo. Con los cambios que se necesitaban hacer con la entrada en vigencia del nuevo SG-SST era claro que el objetivo principal era mejorar el proceso que llevaban a cabo la empresa para garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores.

La Entidad Financiera de Microfinanzas continuó aplicando la metodología de la guía técnica Colombiana GTC 45/2012 para realizar la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles dando cumplimiento a lo establecido en el decreto 1443 del 2014 y el decreto 1072 del 2015. También se pudo establecer de que existe ausencia de un personal comprometido con los colaboradores para darles a conocer los informes estadísticos y programas de prevención, de manera que puedan servir de puente entre el empleador y la ARL con el fin de tener un mejor manejo con elementos que puedan darle ligereza a las novedades que se presenten con los mismos.

Al entrar en vigencia la nueva norma, fue necesario cambiar el mecanismo de elección del COPASST el cual ahora se haría mediante un software que les permitiera a todos los colaboradores participar en las elecciones desde cualquier equipo, para la ejecución de estos cambios fue necesario que la entidad destinara mayores recursos para este sistema. De igual forma, se hizo necesario ampliar un poco el personal del área de salud ocupacional pues se necesitaba hacer un mayor seguimiento no solo a las actividades de relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo sino a los procesos de planeación, ejecución y seguimiento de las mismas. Para las actividades de gestión de amenazas, también fue necesario destinar mayores recursos pues se hacía necesario capacitar al personal de forma presencial, destinando a un formador en prevención y preparación ante emergencias para que se desplazara a las capitales convocando a 1 representante por oficina para su respectiva capacitación y que a su vez este capacitara a sus compañeros.

Con el fin de mejorar e implementar el programa del SG-SST el área de salud ocupacional de la entidad, creó un plan de trabajo para cumplir con los objetivos propuestos identificado las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de realización de cada uno de los programas contemplados dentro del sistema de gestión. Este plan de trabajo podrá ser modificado o actualizado de acuerdo con los cambios en los resultados del SG-SST.

El SG-SST no es un tema nuevo, anteriormente para las empresas era conocido como programa de salud ocupacional, que de igual manera también era el responsable del bienestar de los trabajadores. En el cambio realizado a la definición con la ley 1562 de 2012 con la cual se modificó el concepto de salud ocupacional a SG-SST se pudo establecer que el concepto

ocupacional tiene bastante afinidad con el concepto laboral, ya que no hace énfasis solo en las ocupaciones sino amplía su concepto a toda actividad que realice una labor.

A los tres años salió el decreto 1072 de 2015, norma reglamentaria que comprendió las normas laborales y con el cual nos indican la ejecución de un nuevo sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo que se pueda articular con otros sistemas de gestión que maneje la organización.

El SG-SST debe ser liderado por el empleador y teniendo en cuenta la participación de sus trabajadores garantizando el cumplimiento de las medidas de seguridad, siendo un sistema de gestión sus principios deben ir enfocados en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

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

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Entidad Financiera de Microfinanzas							Número de trabajadores directos: 1000			
NIT de la Entidad: 900218073-1							Número de trabajadores directos: 1000			
Realizada por: Nilson Amado							Fecha de realización: 21/oct/19			
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%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	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		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5			0,5			
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	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		0		0	4	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	Plan Anual de Trabajo (2%)	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	1			
					2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	1			
2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades					1	1				
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado					2	2				

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Entidad Financiera de Microfinanzas						Número de trabajadores directos: 1000				
NIT de la Entidad: 900218073-1						Número de trabajadores directos: 1000				
Realizada por: Nilson Amado						Fecha de realización: 21/oct/19				
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		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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	15	2				14
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0		0		
		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-	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				
	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		1				
		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			0		0	
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras		1		1				

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Entidad Financiera de Microfinanzas						Número de trabajadores directos: 1000				
NIT de la Entidad: 900218073-1						Número de trabajadores directos: 1000				
Realizada por: Nilson Amado						Fecha de realización: 21/oct/19				
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	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	5	1				4
			3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2				
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0		0	
	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				5	
		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			0		0		
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				15
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
Nombre de la Entidad: Entidad Financiera de Microfinanzas						Número de trabajadores directos: 1000					
NIT de la Entidad: 900218073-1						Número de trabajadores directos: 1000					
Realizada por: Nilson Amado						Fecha de realización: 21/oct/19					
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		
III. VERIFICAR	GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	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				12,5	
			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			0		0		
			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		0		0	3,75
				6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría				1,25	1,25						
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST				1,25	1,25						
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	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	
			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	--		--					

TABLA DE VALORES Y CALIFICACION										
Nombre de la Entidad: Entidad Financiera de Microfinanzas						Número de trabajadores directos: 1000				
NIT de la Entidad: 900218073-1						Número de trabajadores directos: 1000				
Realizada por: Nilson Amado						Fecha de realización: 21/oct/19				
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	
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		0		0	3,75
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	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
			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					90,25
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación 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					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST					

La tabla de valores y calificación de la matriz de evaluación del SG-SST de la empresa auditada, fue elaborada con el apoyo de funcionarios del área de Salud Ocupacional de la entidad y contando con el punto de vista de algunos funcionarios teniendo en cuenta su percepción de cumplimiento de los diferentes estándares. El único ítem de estándar que se identificó que no cumple pero se justifica, es el 1.1.5 “Pago de pensión a trabajadores de alto riesgo”, el cual es justificable ya que los niveles de riesgos en la entidad son bajos, su personal es más administrativo y según el Decreto 2090 de 2003, para estos aportes a pensión se requiere que el trabajador labore en actividades de alto riesgo. Está dirigido a personas que trabajan en minerías, que impliquen explosiones a altas

temperaturas, exposiciones a radiaciones ionizantes, exposición a sustancias cancerígenas, que laboren con la Aeronáutica civil, cuerpo de Bomberos o el Inpec.

En relación a los ítems que no cumplen y no se justifican, en general están relacionados con informes, estadísticas y procedimientos que carecen de una justificación pues la entidad siempre ha facilitado los recursos necesarios para que el SG-SST pueda ejecutarse con la mayor diligencia y cumplimiento, los ítem incumplidos parecen ser más una falta de seguimiento y control al responsable de estos procesos pues la entidad cuenta con todos los requisitos que la obligan a velar por la salud y seguridad de sus colaboradores.

3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019

A mediados del año 2017, fecha en la que inició la autoevaluación del SG-SST en la empresa auditada, se comenzaron a identificar algunas oportunidades de mejora para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores. Con los resultados de la evaluación inicial, la empresa tuvo que destinar mayores recursos aplicables en temas como selección del COPASST, personal adicional para el seguimiento y ejecución de los programas en salud ocupacional, mayor control en la supervisión de las instalaciones de infraestructura con el fin de mantener unas condiciones óptimas de trabajo. En su momento fue necesario revisar la frecuencia con la que se venían visitando las oficinas con el programa de salud ocupacional anterior pues ahora con los nuevos procesos de mejora continua era necesario contar con un personal más centrado en hacer el acompañamiento necesario a cada oficina manteniendo una comunicación constante con el líder de cada una de ellas que le permitiera estar al día con los posibles riesgos que se fueran

presentando y así poder reaccionar a tiempo conservando la salud de los trabajadores. Esta evaluación inicial fue muy importante para la entidad debido a que se manejan altos niveles en inconvenientes de salud más concentrados en temas de estrés, problemas emocionales, agotamiento mental, psicológico, algunos accidentes en motocicletas por el personal comercial de ventas, entre otros. Dicha evaluación permitió identificar los diferentes peligros a los que se puede encontrar expuesto el personal que labora en las oficinas y del que se encuentra a diario en campo como el personal comercial. Siguiendo la normatividad 0312 de 2019, el plan de trabajo se llevó a cabo en su totalidad generando algunos ajustes especialmente en ítems relacionados con programas de prevención vial y salud en el trabajo.

Hacia el mes de septiembre en su segunda fase, se realizó la autoevaluación de los estándares mínimos donde se identificó que gran parte de ellos se venían ejecutando y que solo requerían de pequeños ajustes al nuevo programa. Se destacan algunos factores muy positivos que han generado gran impacto en los colaboradores por su continua ejecución, dentro de ellos se encuentra la excelente campaña de prevención vial donde la entidad financiera la ha llamado “*Vía Mia*” la cual entrega consejos para prevenir accidentes en carretera, recuerda las normas de seguridad, documentación obligatoria de los vehículos y el conductor, también otorga pequeños incentivos a aquellas oficinas que mantengan un nivel de accidentalidad en ceros.

Por otra parte se identificaron algunas falencias en los medios utilizados para transmitir a los colaboradores diferentes consejos de seguridad y salud en el trabajo, así como el sistema de elección del Copasst lo que llevó a generar boletines informativos por la red interna de la entidad otorgando consejos de salud en el trabajo, salud mental, salud física y motivación personal para

mejorar hábitos que permitan mantener siempre activo y en forma para ejercer sus labores. Para la elección del Copasst se habilita un programa de votaciones para que se realice por la red interna de la empresa otorgando unos usuarios y contraseñas para votar.

En la ejecución de su fase 3, la entidad financiera luego de observar que se estaban presentando muchos inconvenientes en los trabajadores por cuestiones de salud y que el nuevo SG-SST exigía aplicar el ciclo PHVA, a inicio del año 2018 decidió implementar brigadas de salud con el apoyo de médicos especializados en la materia que visitaran el 100% del personal de las oficinas para conocer el estado de salud y calidad de vida que llevan los colaboradores. Por otra parte, cada trimestre comenzaron a enviar a las oficinas personal capacitado para evaluar los puestos de trabajo analizando que no tengan cables sueltos, que los escritorios se encuentren bien sujetos, los equipos de cómputo se encuentren en los lugares adecuados, los servicios sanitarios y acueductos funcionen correctamente, las escaleras y demás activos o mobiliarios de la oficina se encuentren en perfecto estado. Así mismo, la empresa motiva a sus empleados con jornadas de esparcimiento y recreación con el apoyo de la caja de compensación familiar “Comfenalco”.

Durante el año 2019 en su cuarta fase, se estableció el plan de mejora el cual definía unas actividades concretas para cada estándar, se delegaron tareas y responsabilidades a aquellas personas que se iban a encargar de aplicar las mejoras en cada ítem, se presupuestaron los recursos tanto financieros como administrativos para esta labor y se entregaron los plazos de ejecución a los responsables de cada proceso. Durante este año, los colaboradores han identificado que existe un mayor acompañamiento por parte del área de salud ocupacional, uno

de los nuevos cambios, es que destinaron a un funcionario para hacer seguimiento a todos los casos de colaboradores que presentan tratamientos médicos o casos de enfermedades que dejaron alguna secuela en su humanidad para conocer la evolución en la mejora de la salud del trabajador, lo que conlleva a que los empleados se sientan más comprometidos con la empresa ya que ésta se preocupa por sus inconvenientes de salud y acompaña en sus procesos médicos.

Por estos meses la empresa se prepara para su fase 5 de *verificación de cumplimiento de la normativa*, teniendo en cuenta que aún tiene algunos estándares mínimos por mejorar que fueron identificados con la auditoría de los estudiantes de la Unad, ya se están realizando los ajustes relacionados con los ítem de: Rendición sobre el desempeño; Controles de tabaquismo y alcoholismo; Registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral; Medición del ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral; Medidas de prevención estableciendo procedimientos, instructivos, fichas y protocolos; Indicadores de estructura, proceso y resultado.

Se espera con entera confianza la visita de los entes de control pues la empresa cuenta con muchos en el mercado financiero y conoce de las sanciones que puede llegar a tener si no cumple con la normatividad exigida por el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Luego de la entrevista con el personal del área de Salud Ocupacional y de escuchar la percepción de algunos colaboradores que laboran en oficinas, se logra evidenciar que algunos estándares no se están cumpliendo mientras que otros son claros que se están cumpliendo al 100%. Desde el punto 1.1.1 hasta el punto 1.1.8, se otorga su mayor valor pues se han visto los esfuerzos que ha realizado la entidad financiera en incrementar los recursos financieros, técnicos y humanos para coordinar y desarrollar el SG-SST. Los colaboradores conocen a las personas que conforman el COPASST ya que fueron partícipes de su elección con las nuevas herramientas tecnológicas que la entidad facilitó para el proceso de elección de este. Ahora bien, aunque se cuenta con los recursos es cuestionable el que los colaboradores aún no conozcan el programa de capacitación anual en promoción y prevención donde se incluyan los peligros o riesgos prioritarios a todas las oficinas de la entidad financiera, este estándar relacionado en el punto 1.2.1 no cumple su valoración mínima y a su vez se considera que no hay justificación para ello pues parece más bien una falta de diligencia y de comunicación por parte del responsable encargado de elaborar estos programas como lo exige el ítem 1.2.3.

Por otra parte, la empresa permite observar en su portal interno (intranet) las políticas del SG-SST con sus respectivos objetivos y plan anual de trabajo como lo exige el estándar 2.1.1 pero se desconoce plenamente el ítem 2.6.1 ya que hasta el momento ningún colaborador conoce los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual al interior de la empresa.

En cuanto al ítem 2.10.1, se resalta su alta calificación otorgada en la matriz ya que la entidad últimamente ha cambiado los trámites para vincular proveedores siendo muy estrictos en validar que estos tienen documentado e implementado el SG-SST y que conocen totalmente los peligros y riesgos al ejecutar sus servicios en la empresa. En cuanto a las condiciones de salud en el trabajo, desde el ítem 3.1.1 al 3.1.5 todos los colaboradores son conscientes que se han destinados mayores recursos pues se ha tenido en el último año la visita de un médico en cada oficina valorando la salud de los trabajadores y haciendo las recomendaciones médicas necesarias tanto al empleado como a la empresa. Muy diferente sucede con los controles del tabaquismo, alcohol y otras sustancias relacionadas en el ítem 3.1.7, pues para ningún colaborador es justificable que la entidad no cuente con estos programas de control lo cuales puede ser tan perjudiciales para la vida de los trabajadores como cualquier otro tipo de riesgo alto. Los mismos colaboradores indican que algunos de sus compañeros aún presentan problemas de salud por alto consumo de licor o tabaco aclarando que no son consumidos en las oficinas pero que de todos modos afecta su salud.

En relación a los ítem 3.2.1 y 3.2.2, la Organización ha puesto a conocimiento de todos los funcionarios la metodología para reportar accidentes de trabajo con sus respectivos formatos y procedimientos pero desafortunadamente aún no se conocen los registros y análisis estadísticos de incidentes exigidos en el ítem 3.2.3, los cuales son de gran utilidad para tener presente cuáles son los mayores accidentes y enfermedades presentadas evitando que estas se generen. Lo mismo sucede con el ítem 3.3.6 donde sin justificación alguna, la empresa tiene como oportunidad de mejora el medir el ausentismo por enfermedad laboral o por accidente de trabajo ya que estos resultados deben presentarse cada año a todas las áreas y hasta el momento no se conoce de ellas.

En la matriz se ha dado la máxima calificación a los estándares del 4.1.1 al 4.2.2 ya que en todas las oficinas existe la identificación visual (señalización) de los peligros o riesgos a que están expuestos los funcionarios según sus áreas de trabajo, pero aún carece de la existencia de “los procedimientos, instructivos, fichas o protocolos” relacionados en el ítem 4.2.3, los cuales pueden llegar a existir pero no son publicados o transmitidos a los trabajadores aún.

El COPASST también se ha destacado en su gestión de prevención, preparación y respuesta ante emergencias cumpliendo altamente con los estándares 4.2.4 al 5.1.2, ya que de cada oficina elige un brigadista para ser capacitado en un centro de convención con el apoyo del personal bomberos y especialistas en desastres naturales, esta labor la realiza cada año para que los brigadistas transmitan sus conocimientos a los demás compañeros de oficina.

El ítem 6.1.1, deja una gran preocupación entre los colaboradores ya que desconocen los indicadores de estructura, proceso y resultado de la SG-SST, el área de Salud Ocupacional manifiesta que sí existen pero que aún no han sido expuestos de cara a los colaboradores.

Los ítems del 7.1.1 al 7.1.4, se les ha dado una buena calificación ya que la empresa ejecuta acciones preventivas, correctivas y de mejora, producto de los requerimientos que le realiza la ARL quienes con frecuencia envían información de interés por medios electrónicos a los funcionarios relacionados con estos temas. Gran parte del incumplimiento de estos estándares, se debe al bajo compromiso y responsabilidad de los responsables asignados en cada área ya que la empresa siempre ha estado dispuesta a aportar tanto recursos financieros como humanos para cumplir al 100% con la normativa exigida por el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

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

Las prioridades en materia de seguridad estarán enfocadas en la empresa en prevenir los accidentes en motocicleta y automóviles pues gran parte de los colaboradores requieren de estos medios para visitar los clientes, para ello se ha venido apoyando con la campaña Viamia la cual ha resultado ser muy útil con los consejos de seguridad que envían por los diferentes medios a los trabajadores. Así mismo se toman medidas de prevención de enfermedades causadas por labores de oficina como dolores lumbares, túnel del carpo, altos niveles de estrés, problemas de visión, trastornos, entre otros.

Los objetivos del sistema del SG-SST están orientados en analizar e identificar los posibles riesgos y peligros a los que se exponen los trabajadores de la entidad financiera de microfinanzas, así como establecer los diferentes controles de seguridad que permitan proteger la salud e integridad de quienes aportan a la productividad de la organización.

Teniendo en cuenta el plan de trabajo y la matriz de evaluación, se plantean las siguientes gestiones para el mejoramiento de las falencias encontradas en la entidad financiera, con su respectiva fecha de ejecución.

El propósito del ítem incumplido 1.2.1 relacionado con el “*Programa Capacitación Promoción y Prevención P y P*” en la entidad financiera es buscar estimular el interés de todos sobre el beneficio de la aplicación del SG-SST, incentivando a los colaboradores en la participación de las diferentes actividades de autocuidado, condiciones de inseguridad, riesgos,

permitiendo así mejorar el clima laboral, la productividad, la salud mental y física. Actualmente la entidad financiera cuenta con un programa de prevención vial llamado “Viamía” y envía boletines a los funcionarios vía email con algunos consejos de prevención en el manejo de vehículos como motos, pero aún no cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención que incluya los peligros y riesgos prioritarios, extensivos en todas las áreas. Para ello *se requiere elaborar el programa de capacitación anual* verificando que este esté dirigido a los peligros identificados en la evaluación inicial. Este programa debe realizarse del 23 de noviembre al 23 de Diciembre de 2019. Es indispensable que el responsable en el COPASST de estos programas, elabore unas capacitaciones valiosas y en lo posible presenciales en todas las oficinas de la entidad de manera que pueda ser más práctico su aprendizaje. Así mismo, es indispensable elaborar la matriz de identificación de peligros en seguridad, salud y el trabajo encontrados en la evaluación inicial. Se requiere exigir al comité paritario en seguridad y salud en el trabajo que sea participe en la revisión anual del plan de capacitación.

En relación al estándar incumplido 2.6.1 “**Rendición sobre el Desempeño**”, en la entidad microfinanciera los funcionarios desconocen estos informes por ende *se necesita elaborar los documentos que evidencien la rendición de cuentas por parte de todos aquellos que tengan responsabilidad sobre el SG-SST*, ya que todas las organizaciones por decreto 1072 de 2015 deben realizarla anualmente, esto con el fin de tener un informe detallado sobre el desempeño general en sus funciones y que todos sus funcionarios lo conozcan plenamente. Se espera un informe claro y específico que pueda ser comprendido y analizado por toda la red comercial. Para ejecutar este informe se propone ser elaborado en 35 días a partir del 25 de noviembre de 2019.

Uno de los estándares que merece una atención especial es el 3.1.7 “***Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)***” ya que afecta directamente a la salud de los colaboradores y se necesitan medidas preventivas que permitan alejar a los empleados del consumo de estas sustancias. *Se requiere de manera urgente establecer un programa para promover entre los empleados de cada oficina, mejores estilos de vida y entornos saludables lejos de humo y sustancias psicoactivas.* Una alimentación adecuada, actividad física regular, control del tabaquismo y otras adicciones, entornos de vivienda y trabajos saludables, conductas sexuales sanas y óptima salud psicológica, son de los factores que pretende abarcar el fomento de estilos de vida y trabajos saludables. La actividad de sensibilización de personal se debe realizar mediante campañas de expectativa a través de mailing, afiches informativos del programa a todos los empleados de la organización. Algunas de las actividades orientadas a mejorar la adopción de estilos de vida y trabajos saludables son: Jornadas de prevención de cáncer de seno, de próstata, salud oral, visual etc; Promoción de espacios saludables a través de la sensibilización de realización de actividad física, nutrición adecuada, control de presión arterial, disminución del consumo de alcohol, cigarrillo, sustancias psicoactivas etc; Capacitaciones y charlas periódicas en temas como el sedentarismo, alcoholismo tabaquismo, alimentación etc; Folletos informativos y tips (correo corporativo e internet).

El ***Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedad Laboral***, exigido en el ítem 3.2.3 tampoco se está cumpliendo como lo exige la normatividad, este análisis estadístico es muy importante ya que le permite a la empresa realizar un mejor seguimiento y control de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales presentadas

conociendo a su vez las causas y la manera de producirse. *Es importante elaborar este registro estadístico dándolo a conocer a las diferentes áreas de la organización con información actualizada de lo corrido del año y del año inmediatamente anterior.* También se requiere la evidencia que contenga el análisis y las conclusiones derivadas del estudio que son usadas para el mejoramiento del SG-SST. Este informe debe ser elaborado y presentado con una fecha máxima de entrega el 20 de Diciembre de 2019, dando inicio el 22 de noviembre de 2019. Las conclusiones que arrojen el estudio, deben ser utilizadas para elaborar programas de prevención y mejoramiento del SG-SST. Para dar cumplimiento a este indicador se propone la creación de un equipo investigador de accidentes e incidentes de trabajo, este equipo estará conformado por el jefe inmediato del empleado afectado, un integrante del COPASST y un representante de la sección de seguridad y salud en el trabajo. Los accidentes sufridos por los trabajadores de la entidad Financiera Microfinanzas deberán ser informados de manera inmediata a la sección de seguridad y salud en el trabajo, quienes reportaran a la ARL dando cumplimiento a lo establecido en el marco legal. Todos los accidentes e incidentes de trabajo serán investigados por el equipo de investigación correspondiente con el propósito de prevenir la ocurrencia del mismo evento dentro de la organización.

Por otra parte, el COPASST debe presentar un informe que pueda ser publicado en la red interna de la entidad financiera, donde se observe la ***medición del ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo*** para lo corrido del año y del año inmediatamente anterior. La empresa debe *dejar un registro detallado de estos eventos de riesgo o enfermedades* ya que evitarán que se los empleados vuelvan a incurrir en ellos. El hecho de que aún no se cuente con este informe, obstaculiza la labor de constatar la relación que tiene el comportamiento

del ausentismo con los eventos que se vayan presentando. Generalmente los peligros o riesgos más presentados son (físicos, ergonómicos, biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). Se otorga un plazo de 20 días para presentar este informe a partir del 30 de Noviembre de 2019.

El estándar 4.2.3 debe ser analizado con detenimiento, pues a los colaboradores de la entidad financiera se les transmite mediante sus líderes de oficina las medidas de prevención de riesgos y peligro más no se conoce un ***procedimiento, instructivo, ficha o protocolo*** de Seguridad y Salud en el Trabajo como lo exige la normatividad, de hecho *es necesario realizar un proceso de auditoría a los responsables de esta labor* ya que es un tema muy delicado y que los colaboradores de todas las oficinas deberían tener siempre a la mano estos programas. En este orden de ideas de deben crear programas de prevención y protección de la seguridad y salud de las personas, donde se incluyan diferentes procedimientos, instructivos, y fichas técnicas así como protocolos de seguridad. Estos programas deben ser expuestos a toda la red comercial en un plazo máximo de 30 días a partir del 22 de noviembre de 2019.

La Entidad Financiera de Microfinanzas debe elaborar un informe detallado y comprensible ***de los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG – SST*** que se encuentren alineados al plan estratégico de la empresa ya que no está cumpliendo con el ítem 6.1.1. Se dispone una fecha de entrega de este informe hasta el próximo 09/dic del presente año.

Aunque se carece de varios informes para conocer los indicadores de Mínimo del SG-SST, fue necesario consultar con algunos funcionarios del área de Salud Ocupacional los cuales

manifestaron que en la empresa la frecuencia de accidentalidad ha ido disminuyendo, en el último mes se presentaron 10 accidentes de trabajo teniendo en cuenta que se contaba con 3.000 trabajadores activos en ese mes, esto indica que por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron 0,33 accidentes de trabajo, siendo este un comportamiento mínimo en relación a la cantidad de trabajadores activos. En cuanto a la Proporción de accidentes de trabajos mortales, sólo se presentaron 2 de los 95 registrados en el último año, dando como resultado que en los últimos 12 meses el 2.1% de los accidentes de trabajos fueron mortales.

Las incapacidades médicas no son extrañas en la empresa, se logra conocer mediante la entrevista con el funcionario encargado que el número de días de ausencia por incapacidad laboral es de 4 días de los 30 destinados para laborar, es decir que en el mes se pierden un promedio de 13.3% de días programados de trabajo por incapacidad médica.

Los recursos financieros son dispuestos anualmente dentro del presupuesto que proyecta la entidad al inicio de cada año donde se destina cierta cantidad de dinero para los proyectos que ejecute el área de salud ocupacional. Los recursos humanos y técnicos son dispuestos por la empresa sobre los mismos colaboradores de la Dirección General, este personal es capacitado por profesionales con los que ya cuenta la organización y que se enfoca en transmitir sus conocimientos al personal designado para que realice sus labores en seguridad y salud en el trabajo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Entidad Financiera de Microfinanzas dar uso constante de los formatos del SG-SST para mantener un seguimiento y control del mismo, evitando así los componentes de riesgo y recortando la aparición de nuevos factores. Manteniendo una constante actualización de todos los escritos para poder hacer una intervención a tiempo e impedir que sucedan accidentes que perjudiquen la vida y salud de los trabajadores.

Es importante que el equipo conformado por el COPASST, realice una especie de acompañamiento periódico o pequeñas auditorías a los responsables de cada proceso que como consecuencia generan el cumplimiento de estándares mínimos exigidos por el Ministerio de Trabajo a la entidad, ya que por falta de eficiencia y eficacia en los procesos, acciones o labores, se están incumpliendo algunos ítem de gran relevancia como los observados en la presente investigación. Dicho acompañamiento debe ser realizado por una persona con la suficiente experiencia para revisar y verificar que los procesos y sus funciones se cumplan, el auditor debe ser muy analítico y con sentido crítico en pro del cumplimiento de la normatividad del caso, debe contar con la plena transparencia de su labor de manera que sus hallazgos permitan realizar las correcciones necesarias para que se realicen las correcciones que conlleven al cumplimiento total de lo exigido para SG-SST.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la propuesta integral de mejora realizada al área de Salud Ocupacional de la Entidad Financiera de Microfinanzas luego de realizar su respectiva evaluación mediante el proceso de auditoría por parte de los estudiantes, se aplicaron los respectivos ajustes a los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) pendientes por implementar en la organización buscando el cumplimiento al 100 % de la normatividad vigente y lo más importante garantizando y protegiendo la salud física, mental y social de los empleados en sus puestos de trabajo.

Gracias al conocimiento de la transición que ha tenido la empresa con el cambio de SG a SG-SST, la elaboración de esta actividad se pudo sintetizar de manera clara la importancia de implementar adecuadamente el SG-SST apoyados en los resultados de la matriz de evaluación, pues la organización no solo se beneficia por el bienestar de sus empleados si no la buena ejecución de estos estándares contribuye a la mejora continua y al desarrollo de los objetivos estratégicos de la organización. De igual forma se busca garantizar la ejecución del programa en un 100%, aportando medidas y propendiendo la mejora continua del mismo sin dejar de lado que se requiere hacer seguimiento constante con el propósito de determinar la evolución y la buena ejecución del programa.

La elaboración del documento SG-SST, ayuda a la organización a tener registros de los incidentes y accidentes ocurridos dentro de la organización, tener control sobre los empleados, el mantenimiento de los lugares de trabajo y todo lo relacionado al sistema de gestión, permitiendo a la entidad microfinanciera dar cumplimiento a las leyes y normas y así mismo evitando sanciones por parte del Estado.

BIBLIOGRAFÍA

- Bolivariana, U. P. (Marzo de 2014). *Decreto 614 de 1984*. Obtenido de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf
- Colombia, P. d. (13 de Febrero de 2019). *Resolución 0312 de 2019*. Obtenido de https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf
- Gabriel, R. (27 de 09 de 2018). *¿Por qué se dio la transición del Programa de salud ocupacional al SGSST?* Obtenido de Pensemos: <https://gestion.pensemos.com/por-que-se-dio-la-transicion-del-programa-de-salud-ocupacional-al-sgsst>
- Jurídica, S. (Marzo de 1989). *Resolución 1016 de 1989*. Obtenido de <https://www.secretariajuridica.gov.co/node/2264>
- Nunes, I. L. (01 de 03 de 2016). *Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST)*. Obtenido de Osh Wiki: [https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))
- Trabajo, M. d. (31 de 07 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
- Trabajo, M. d. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. 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>

Trabajo, M. d. (27 de Marzo de 2017). *Resolución 1111 de 2017*. Obtenido de

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>