



**Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos  
del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa**

**Banco Mundo Mujer para el año 2020.**

Presentado por:

Ana Maria Franco Cárdenas

Luz Adriana Molina Rojas

Selene Carolina Tovar Mendoza

Lady Joana Rosero Sanchez

Inghri Khatherine Trejos Pinchao

Tutor: Munir Fernando Cure Morroy

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios -ECACEN

Diplomando de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2020

## Tabla de Contenido

Introducción .....	1
Objetivos .....	2
Objetivo General .....	2
Capítulo 1: El Problema.....	3
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Antecedentes del problema .....	4
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa .....	5
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal .....	6
2.1. Marco teórico .....	6
2.2. Marco Legal.....	10
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa.....	12
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información .....	12
3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA.....	17
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST para el Banco Mundo Mujer .....	21
Capítulo 4: Resultados.....	27
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST. Presentar de forma Narrativa .....	27

Capítulo 5: Plan de Mejora .....	51
5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa .....	51
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SGSST .....	54
5.3. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos. ....	63
Recomendaciones .....	65
Conclusiones: .....	70
Bibliografía .....	71

## Introducción

La presente investigación enfoca nuestra atención en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST), gracias a la necesidad de la empresa Banco Mundo Mujer de auditar la labor realizada por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo verificando lo referente a los estándares mínimos, basándonos en un caso real de nuestra industria. De acuerdo a el Decreto 1072 de 2015, donde se encuentra un sistema que organiza los procesos de forma que impacta la prevención y control de riesgos, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, disminuyendo accidentes y enfermedades laborales. Generando siempre un plan de mejoramiento en cada actividad en la empresa. Nuestro propósito, es evaluar y proponer acciones de mejora para implementar el SGSST.

Se observa en nuestra investigación que la empresa resalta la importancia de la implementación y el compromiso del SG-SST; la matriz presenta alto manejo y cumplimiento, con cinco ítems a mejorar o implementar, éstos deben priorizarse para que el Banco tenga la capacidad de controlar los peligros, riesgos, proponer y manejar estrategias para el ciclo PVHA.

Elegimos entre las diversas oportunidades educativas el Diplomado de Profundización de Gerencia del Talento Humano ya nos permite conocer y dar cumplimiento de la normatividad vigente desde la perspectiva de calificación de los estándares mínimos del SG-SST y de bienestar; así como la descripción de la transición de las empresas, fomentar la capacidad de análisis y adquirir conocimientos estratégicos que permitan desarrollar más y mejores fortalezas.

El trabajo aquí desplegado está fundamentado a través del orden establecido para la presentación de Propuesta Estratégica organizado en 5 capítulos, donde se describe el desarrollo de cada uno de ellos.



## Objetivos

### Objetivo General

Evaluar acciones de mejoras a los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Banco Mundo Mujer para el año 2020.

### Objetivos Específicos

Revisar el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante matriz de evaluación aplicada para la entidad bancaria, tomando como base los requisitos de la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019)

Analizar cada uno de los ítems que conforman la matriz identificando las posibles fallas, peligros y riesgos a los que se enfrentan los empleados, que puedan afectar sus condiciones de salud y por ende el proceso productivo de la empresa.

Evaluar las acciones, responsables y recursos derivados del cumplimiento de la normatividad relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Realizar una propuesta de mejora para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Banco Mundo Mujer que permita mejorar el indicador de la matriz de evaluación

## Capítulo 1: El Problema

### 1.1 Planteamiento del problema

La puesta en funcionamiento de un buen Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, requiere el análisis detallado de componentes ambientales, puestos de trabajo con periodicidad, clima organizacional y condiciones, lo que en consecuencia es positivo para las empresas ya que se está vendiendo a ser un instrumento que puede testificar su prosperidad económica a largo plazo, sostenibilidad y competitividad, sumado a ello empodera a los trabajadores al demandar de su participación activa para la toma de decisiones y la mejora continua (Agudelo, Arango, Escobar, & Villegas, 2017)

EL compromiso de la gerencia del Banco Mundo Mujer en cumplir a cabalidad los estándares mínimos del SG-SST de acuerdo a la resolución 0312 del 2019 y normativa vigente colombiana requiere hacer seguimiento al grado de implementación, a los avances y los procesos que a través de la persona encargada del área de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial (Salubrista), se están llevando a cabo. Por esta razón, permite que nuestro grupo de trabajo realice dicha evaluación del SG- SST.

En el desarrollo de las valoraciones se determina que la empresa se encuentra en un estado Aceptable (diagnóstico corroborado por la ARL), donde se evidencian que hay planes de acción que se encuentran en proceso y otros pendientes. El objetivo del equipo de trabajo consiste entonces en, basados en una evaluación inicial, plantear una propuesta de trabajo, tomando los puntos encontrados con falencias para fortalecer un plan que le permita ponerse acorde a la normatividad legal vigente. Es por esto que se quiere evidenciar en el desarrollo del presente la transición de la empresa aplicando la evaluación y así formular ¿Qué acciones de mejora se

implementarán en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST en la empresa Banco Mundo Mujer, basados en los requisitos de la normatividad vigente?

## 1.2 Antecedentes del problema

Actualmente La seguridad y salud en el trabajo significa una de los instrumentos de gestión más significativos para optimizar la calidad de ejercicio laboral en las organizaciones y con ella también el ser competente en el mercado, es factible en tanto se promueva y estimule en todo momento el inicio de cultura alineándola a los puestos de trabajo, reducción de los costos operacionales, planes de calidad, mejoramiento de los procesos y desarrollo del talento humano. (Martinez & Maria, 2016).

Con la misión de desempeñarse en su objeto social y económico, darle cumplimiento a la legislación laboral y a la normativa en seguridad y salud en el trabajo en Colombia (Decreto 1072 de 2015) y con el fin de acatar los lineamientos establecidos por el ministerio de trabajo en la resolución 0312 se desarrolló la auditoria externa de acuerdo a la evaluación inicial de los estándares mínimos del SG-SST donde se evidencian procesos y avances; para tal fin, abre las puertas de su empresa a nuestro grupo de trabajo, para realizar un diagnóstico a la gestión que se viene ejecutando por parte del departamento de SG-SST realizada por la persona contratada a cargo.

En tal razón el Banco Mundo Mujer tiene la aspiración de diseñar, desarrollar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el propósito de optimar la el estilo y cultura de vida de sus colaboradores, alcanzar una deflación de los costos producidos por los accidentes y las enfermedades laborales, aumentar su competitividad, como banco tener

mejor atención y servicios, efectuar alianzas y ante todo fundar ambientes sanos para los que allí trabajan. (Martinez & Maria, 2016)

En razón de lo anterior se realiza una lista de chequeo inicial, basada en la Resolución 1111 de 2017, se escogen los ítems relacionados a la documentación reglamentaria para la evaluación inicial en relación al nivel de riesgo en que se encuentra el Banco y se hace la verificación de la documentación existente.


En este diagnóstico inicial nos arrojó unas acciones de mejora, continuidad y sostenibilidad del actual Sistema de Gestión indicando un cumplimiento aceptable; de los ítems seleccionados se obtuvo como resultado en el ciclo PHVA lo siguiente:

Planear: 3 No conformidades

Hacer: 2 No conformidades

### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa**

Actualmente el banco Mundo Mujer posee un muy buen Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) estructurado y se ha manejado con buenos estándares de seguridad. Se destaca la calidad en la seguridad de sus empleados y servicios, que, de acuerdo a su visión, La finalidad del banco es garantizar la protección de las vidas de sus clientes y colaboradores a través de sus procedimientos de alta calidad. Para lograr esto, se cuenta con personal calificado que garantizan la excelencia en los procesos y productos, apoyados en los lineamientos requeridos en la normatividad colombiana. Se establecen como puntos prioritarios desarrollar procedimientos con un alto enfoque en la seguridad y protección a sus trabajadores.




Para el 2020, uno de los compromisos del banco Mundo Mujer para el crecimiento de su organización, es el de mejorar su Sistema de gestión en seguridad y Salud en el trabajo junto con el bienestar físico, mental y social, de sus colaboradores, entendiendo que si los empleados, colaboradores, contratistas, clientes, proveedores, productos y entorno, están trabajando bajo condiciones seguras, el riesgo de las personas y la empresa se disminuye y el impacto por posibles pérdidas es menor, generando confianza. Dentro de estos procesos se tiene previsto reducir el nivel de ausentismo laboral, minimizar los riesgos, físicos, químicos, biomecánicos, seguir controlando los incidentes y accidentes en los que se pueden incurrir durante el proceso productivo y prepararse para las emergencias desde todos sus componentes. Al presentar un diagnóstico inicial basados en una lista de chequeo de la Resolución 0312 de 2019, se acordó que el grupo de trabajo se encargaría de verificar y analizar las deficiencias del SG-SST y sobre ese trabajar un plan de acción para la mitigación de una consecuencia, se inició con plan de trabajo y un el cronograma de actividades básicas para el desarrollo de un Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

## **Capítulo 2: Marco Teórico y Legal**

### **2.1. Marco teórico**

Hablar del sistema de seguridad social en el trabajo en nuestro país, nos lleva a conocer una historia que data del año 1904 cuando el general Rafael Uribe Uribe, trata este tema y que se convierte a su vez en una ley, sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, la cual está relacionada con el tema de salud ocupacional, ley 57 de 1915 conocida como “Ley de Uribe”.




En el teatro Municipal de Bogotá decía: "Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que ya no tienen fuerzas para trabajar; veremos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos del campo, creemos que es necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparado". (Robledo, 2014, P.17)

Esto nos permitió iniciar los proyectos de seguridad y social de trabajo en nuestro país, ya que, si miramos la historia mundial, podemos asegurar que en nuestro país se demoró un poco en establecerse este sistema, es por esto, que, gracias al planteamiento y esfuerzo del general Uribe, se fortalece, organiza e inicia la formación, la creación de leyes y estatutos que año tras año se han mejorado o modificado para el debido cumplimiento del sistema.

Por estas razones se crean también aquellas organizaciones o entidades que se encargaran de velar y hacer cumplir esas políticas que se han establecido para la higiene, la seguridad industrial, la conservación de salud de los trabajadores, las regulaciones para el medio ambiente entre otras disposiciones; algunas de esas entidades son: Instituto de seguro social creado en 1946, consejo colombiano de seguridad Industrial (1955), comités paritarios de salud ocupacional (1986), sistema general de riesgos profesionales (ARP) en 1993, el cual sufre una modificación en el 2012 donde pasa a ser el sistema general de riesgos laborales, entre otras.

Si hablamos de la historia de la salud ocupacional en el mundo, podríamos remontarnos a la edad prehistórica, donde se veía un hombre preocupado por conseguir su sustento, su alimento, su casa, su seguridad, entre otras cosas, eran hombres que trabajaban en agricultura, arqueología, artesanía, se dedicaban a la caza, la pesca, la recolección, entre muchas actividades que le permitieran encontrar una seguridad, un bienestar, un mejoramiento de su estilo de vida, y aún aunque no existieran procesos tecnológicos, industrias, maquinas, etc. este hombre prehistórico se




las ingeniaba para crear armas o herramientas que le brindaran una protección ante un eminente peligro; es por esto, que se dice que desde el inicio de la historia, el hombre se ha preocupado no solo por cumplir una función, sino de ejecutarla correctamente y evitar un peligro o riesgo al hacerla.

El hombre en medio de su evolución iba adquiriendo nuevas habilidades y desarrollando otras actividades que mejoraran su entorno, es por esto, que surge otros trabajos como la minería, los inicios de la medicina, se establecen algunos sistemas económicos, se practica la construcción y diversas otras tareas que le permitirán a los científicos o estudiosos de la época, hacer estudios que contribuyan a mejorar el estado de salud de las personas, o en su defecto a evitar accidentes o riesgos.

Es por esto, que encontramos personas que desde años atrás y gracias a sus análisis han aportado a la historia del sistema de seguridad social y salud como lo son: Plinio el viejo, quien describe las enfermedades ocasionadas por el zinc y el mercurio, e incluso diseña la primera máscara de protección respiratoria con una vejiga de buey; Paracelso, con el cual se discute todo lo relacionado a minería, metales y minerales conocidos hasta el momento y que producían enfermedades y deformaciones; el médico Georges Bauer, describe en su obra “De Re Metallica” los peligros relacionados con la minería; el médico Jean Fernel, descubre el envenenamiento por mercurio, entre otros. (Robledo, 2013, P.15)

Continuando con la edad media o Renacimiento, donde continuamos con aquellos investigadores y médicos, que realizan esfuerzos y estudios para mantener un estado de salud adecuado para las personas, y esto les permitió investigar enfermedades, alteraciones de salud, y como el entorno o medio ambiente puede afectar las personas, aparece esos investigadores que llaman la atención, este fue Bernando Ramazzini quien en el año de 1700 publica su libro “De



"Morbis Artificum Diatribe" donde describe una gran variedad de enfermedades relacionadas con las profesiones que en ese momento eran conocidas, por tanto, se considera este libro como el primer tratado de enfermedades ocupacionales y a él como el padre de la medicina ocupacional. (Robledo, 2014, P.7).

Gracias a estos estudios de investigadores es que se reconoce el emprendimiento del hombre y su esfuerzo para desarrollar acciones que mejoren el estilo de vida de las personas, así como evolucionó el tema de la construcción o la agricultura, también se evidencia el ingenio para transformar y fortalecer un sistema de salud, el cual se puede visualizar que nace de observar y estudiar aquellos fenómenos o causas que causaban enfermedades, accidentes o la muerte.

Luego nos podemos avanzar a la edad moderna, donde aparece la revolución industrial, que junto a la evolución del capitalismo, el movimiento intelectual, la industrialización, se perfeccionan entonces los procesos con los cuales se venía trabajando, y en ciudades como Inglaterra se presentan adelantos en seguridad industrial, en donde se implementan medidas como las visitas a las empresas por funcionarios del estado, adicional a esto, la entrada de la revolución industrial incorpora trabajos más complicados y riesgosos por el manejo de máquinas, que aunque sabemos que muchas de estas desplazaban mano de obra, otras eran necesarias ser manipuladas por las personas ya que estas estaban dentro de la línea de producción, por tanto, es aquí donde nace la necesidad de aumentar el estudio preventivo de los accidentes laborales (Robledo, 2014, P.9).


Otro acontecimiento importante ocurre entre 1800 a 1828, donde Rober Owen quien fue un empresario socialista británico, tuvo la oportunidad de conocer a fondo los problemas y/o necesidades que sufrían los empleados de las industrias, lo que le permitió crear un programa de bienestar para estas personas que consistía en mejorar esas condiciones sociales, educacionales y

morales, reduciendo así la desigualdad; entre las actividades propuestas estaban: reducción de la jornada laboral, capacitaciones laborales, instalaciones de escuelas para los hijos trabajadores, instalación de comedores o restaurantes, entre otros. Escribió también unos libros llamados “ocupaciones peligrosas” y “enfermedades propias de los oficios”, obras que le permitieron que la medicina laboral se divulgara y expandiera por todo el mundo, lo que permitió la creación de grupos médicos dedicados a la atención de estos problemas. (Cole, 1971).

Lo que nos permite concluir que la iniciativa, la evolución tecnológica, el emprendimiento, la innovación han sido factores importantes para comprender, orientar y crear un concepto del sistema de seguridad social en el trabajo que vele por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

## **2.2. Marco Legal**

De acuerdo al decreto 1443 de 2014, por medio del cual se brindan las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, donde cambia la salud ocupacional en el país, podemos encontrar los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas, para su medición se debieron implementar indicadores cuantitativos como cualitativos según definición, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. . Gerencie (2016) afirma que sería la nueva guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo. Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).



La resolución 0312 del 2019 emitida por el ministerio de trabajo, refiere en su capítulo III, la aplicación y análisis de los estándares mínimos que deben diseñar e implementar los empleadores con empresas de más de 50 trabajadores, recurso humano aprobado en nuestro proyecto de investigación, tales como, la implementación del plan anual de trabajo, las evaluaciones médicas e identificación de peligros, asignación de recursos para el sistema de gestión en SST, afiliación al sistema de seguridad social integral, la matriz legal, que son aquellos criterios importantes para establecer adecuadamente el SGSST en una empresa, a su vez en esta resolución que es muy aplicable a nuestro proyecto, encontramos también aquellos ítems que hacen referencia a: la implementación y desarrollo de los programas de promoción y prevención, las capacitaciones anuales, inducción y reinducción en el sistema de salud y seguridad social, evaluación y selección de proveedores y contratistas (artículo 19); los cuales fueron algunos hallazgos que se obtuvieron en el cumplimiento de la matriz de estándares mínimos.

Adicional a estas las cuales engloban varias disposiciones que regula el ministerios de trabajo encontramos también leyes que establecen a través del tiempo requisitos o un programa evolutivo de la salud laboral o salud ocupacional de Colombia, donde se evidencia la preocupación para proteger la integridad del trabajador frente a los riesgos, accidentes, incidentes, o enfermedades que pueda adquirir, pero que a través de un modelo bien implementado se pueden prevenir, estas leyes sustentan y ayudan en el cumplimiento de los hallazgos encontrados en la matriz, como lo son:

- Resolución 1075 de 1992 emitida por el ministerio de trabajo y seguridad social y salud, donde se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional o medicina preventiva, para fomentar la prevención y control de sustancias fármaco dependientes, alcoholismo, tabaquismo dirigida a sus trabajadores.

- Como complemento a la resolución anterior, tenemos también la Resolución 1956 de 2008 emitida por el ministerio de la protección social en donde considerando los compuestos tóxicos y cancerígenos del humo de cigarrillo, establece como medida preventiva en relación al consumo de cigarrillo o tabaco, la prohibición de fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos.

- Ley 9 de 1979 emitida por el congreso de la república que dispone o dicta las medidas sanitarias para garantizar la protección del medio ambiente, donde se incluye el manejo de residuos líquidos y sólidos.

- Ley 55 de 1993 emitida por el congreso de la república, correspondiente al manejo, revisión y verificación de protocolos de seguridad con el uso de sustancias químicas. Esta se complementa a su vez con el decreto 1496 de 2018, que adopta y aplica estos lineamientos para la debida clasificación y comunicación de los peligros de los productos químicos.

### **Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa**

#### **3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información**

Esta iniciativa del Banco mundo mujer inicia a finales de los años 70 en Estados Unidos como el Women's World Banking (Banco Mundial de la Mujer), cuya misión era crear una entidad que fomentara la participación de las mujeres empresarias en la economía local, teniendo acceso a las finanzas, la información y los mercados; en Colombia, Popayán departamento del Cauca, nació en el año 1985 como la Fundación Mundo Mujer una ONG, que con el paso de los años se convirtió en la entidad de microcrédito con mayor desarrollo económico y beneficio social de esta región y

del país atendiendo a estrato uno, dos y tres de Colombia, otorgando microcrédito de una manera fácil, rápida, oportuna y con atención personalizada, permitiendo la inclusión financiera, promoviendo el empoderamiento, autoestima e independencia de la mujer y es así como el 18 de diciembre del 2014 la entidad recibe con gran satisfacción la autorización de la Superintendencia Financiera de Colombia para operar como un Banco.(Banco Mundo Mujer, s.f). De acuerdo a su objeto social, económico, cumplir con la legislación y normatividad Colombiana acatando los lineamientos establecidos por el ministerio de trabajo, para la recolección y evaluación de los datos conforme a las evidencias a mejorar identificadas en el plan de trabajo, se ha realizado un diagrama de Gantt, comprometiéndose a ejecutar las acciones correctivas pertinentes para mitigar el riesgo de incidentes y accidentes dentro de la empresa, el cual expone el compromiso, la propuesta, el plan de mejoramiento, para programar las actividades a desarrollar necesarias e implementar y fortalecer el SG-SST, aplicar las medidas necesarias con tiempos establecidos para ejecutarlos y dar cumplimiento a la normatividad y corregir las debilidades encontradas; Así mismo, se compromete a brindar acompañamiento como una misión.

El desarrollo del talento humano de los trabajadores de la organización es de vital importancia para garantizar su rentabilidad, solidez y permanencia en el mercado; por eso la implementación del SG-SST siempre estuvo desde su inicio en todos los procesos donde se ha implementado y llevado a cabo un seguimiento en cada una las actividades de la entidad, manteniendo un cronograma, un plan de manejo y mejora, que permita mantener un seguimiento actual en el desarrollo día a día de todas las funciones donde sea fundamental establecer prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo; que permita guiar, anticipar, reconocer, evaluar y controlar riesgos que puedan afectar los trabajadores en el desempeño de sus funciones, para los altos directivos del Banco es de suma importancia el compromiso que adquiera cada uno con la

aplicación de la Seguridad y Salud en el trabajo, para cumplir con las estrategias y objetivos de la organización por eso dentro de su plan anual se incluye el presupuesto necesario para la implementación y el seguimiento de SG-SST y cumplir con el logro de los objetivos.

De acuerdo a todos los factores que intervienen, se tiene como prioridad la capacitación, sensibilización y entrenamiento para todos los trabajadores del Banco Mundo mujer, de igual manera se manejan actividades constantes de promoción y prevención en la salud, incluyendo el tema actual de la pandemia manejado por el área de talento humano y SG-SST donde se está sensibilizando y culturizando para poder mitigar los riesgos de contaminación y de contraer el virus, los cuales son procesos que se debe implementar con un plan de acción inmediato que no estaban contemplados dentro de los cronogramas, pero que se le debe dar un manejo inmediato para evitar las peores consecuencias; los cronogramas y compromiso de las actividades se socializan con todos los integrantes de la organización para obtener el compromiso tanto de la gerencia como de los trabajadores, Los profesionales y especialistas de SG-SST en la organización desarrollan los ciclos (PHVA) en estrategias que sean dinámicas, que controlen el Planear, Hacer, Verificar y Actuar para mantener el seguimiento vigente y constante a él plan de trabajo anual, con el fin de reflejar el estado actual del sistema y del Banco en temas de seguridad y salud en el trabajo; con este diagnóstico y la evaluación inicial se verifican los niveles de cumplimiento de los procesos al SG-SST analizado todos los aspectos que no permitan cumplir con las metas o que influyan en la Seguridad y Salud Ocupacional de los integrantes de la Organización, ya sean internos o externos proporcionando al equipo encargado la facilidad para controlar los peligros y mitigar los principales riesgos en las acciones y funciones desarrolladas en el Banco, que permitan prevenir y mejorar los procesos, la seguridad y la salud esto está contemplado dentro del decreto 1072 de 2015 (PHVA ).

El Banco Mundo Mujer se compromete a mejorar los siguientes ítems después de realizar el proceso de evaluación de la matriz con un 93% y para lograr alcanzar un 100% se realizarán las siguientes acciones correctivas:

- Implementación del programa de capacitación en promoción y prevención, con la ayuda del COPASST, se brindarán capacitaciones y actividades basadas en el auto cuidado y autocontrol para fomentar la cultura de seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores.
- Establecer las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.
- En el ítem evaluación y selección de proveedores y contratistas el Banco instauro los criterios y las actividades para crear una guía metodológica para la selección, evaluación y reevaluación del desempeño de Proveedores y Contratistas del Banco que permitan garantizar de manera correcta el trabajo o servicio prestado con todas las normas de SST.
- Alternativas para crear programas y actividades que mejore los estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros). programa ESTAR BIEN.
- Establecer un programa de capacitación a los funcionarios que le permitan conocer los protocolos de eliminación de residuos sólidos, líquidos o gaseosos, contribuyendo al bien estar del medio ambiente.

El Banco Mundo mujer cuenta con la Administradora de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012). (COLMENA) a partir del primer día que ingresan a laborar, se realiza diferentes seguimientos a

las funciones y puestos de trabajo identificando los riesgos asociados al desempeño de las funciones, también juega un papel crucial en la implementación del SG-SST, no solo desde el punto de vista administrativo, sino también de soporte y control, algunas de las funciones desempeñadas son:


- Llevar a cabo programas, campañas y actividades de educación y prevención, orientadas a la empresa.
- Presta asesoría básica en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ayuda a Implementar la capacitación básica para el montaje de brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en SG-SST
- Ofrecer capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Fomenta buenos hábitos, estilos de vida y trabajo saludables.
- Investiga los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que afecten a los trabajadores afiliados.

El Banco a través de la gerencia financiera establece en el mes de octubre el presupuesto del siguiente año, donde establece los recursos monetarios que otorgara durante el año para el cumplimiento y mantenimiento de lo querido en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, también los recursos técnicos y tecnológicos.

### **3.2. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo al PHVA**

Debido a las particularidades del Banco Mundo Mujer, en especial su rápido crecimiento en infraestructura y número de colaboradores, se escogió el enfoque conductista como base del proceso de implementación para darle cumplimiento a la legislación laboral y normativa en seguridad y salud en el trabajo en Colombia (Decreto 1072 de 2015) donde encontramos las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y de acuerdo a los lineamientos establecidos por el ministerio de trabajo en la resolución 0312 se desarrollaron una serie de actividades, para lograr identificar los peligros y riesgos que afecten la seguridad y la salud en el trabajo, tomando como referencia el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, mitigando los riesgos y peligros en las actividades, se realizó una auditoria evaluando los estándares mínimos y poder realizar un diagnóstico para direccionar la evaluación inicial del sistema SG-SST, Identificando peligros, Riesgos; posteriormente se fijaron unos objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y así poder diseñar un plan anual de trabajo y para desarrollarlo de la mejor manera se debe iniciar con una asignación de recursos, que permita desarrollar todas las actividades o acciones correctivas y preventivas.


La solución para mitigar que se propone es la de trabajar en equipo, valorar el talento humano que posee el banco, tratando de sacar lo mejor de cada uno, capacitándolos para que se desempeñen mejor en sus funciones y se sientan motivados a estar en la búsqueda constante de los objetivos y metas del banco Mundo mujer y con el acompañamiento continuo de los especialistas encargados de la implementación del proyecto mediante una planeación de objetivos, que permitan una buena



ejecución de las funciones y lleve al banco a tener un control en la realización e implementación del proyecto

Luego de considerar todos los escenarios planteados el decreto 1072 de 2015 recopila todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes en materia laboral y en su capítulo 6 define las condiciones para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y evaluar los resultados del Sistema de Gestión de Talento Humano, con toda esta información se consideró que la alta gerencia de la entidad priorice los recursos para el desarrollo de las competencias de los colaboradores involucrados y la implementación de SG-SST, con parámetros medibles con respecto a un estado superior de desarrollo de competencias de los colaboradores de la entidad, Además, ofrecer un diagnóstico y proponen la manera como los datos arrojados se pueden ajustar hasta el nivel de implementación esperado.

Ante la explicación y aplicación de instrumentos, cada colaborador presenta su propósito de esfuerzo para la consecución de objetivos de la entidad, que ahora son entendidos como comunes, lo que fomenta un cambio cultural en la organización y permitiendo un nivel máximo de desempeño. El banco cuenta con un sistema de capacitación constante que llama Educativa la cual es una plataforma de capacitación que permite a todos los empleados acceder a ella a través de un usuario y una contraseña, la cual tiene adjunto el material de estudio. Por ser una entidad regulada por la Superintendencia Financiera conlleva a que todos los funcionarios se encuentren actualizados en normatividad, procesos y procedimientos que le minimicen los riesgos de incurrir en procesos legales a causa del desconocimiento, a través de esta plataforma también se pueden evaluar los funcionarios considerando tres elementos básicos:




**Intensidad:** Se relaciona con el capital humano y los recursos necesarios para llevar a cabo una tarea.

**Autodirección:** Es indispensable monitorear el grado de cumplimiento de los objetivos del equipo. Al evaluar su rendimiento, los líderes pueden establecer estrategias que garanticen el logro de los resultados.

**Persistencia:** Los líderes deben asegurarse de que las tareas que han sido asignadas a los colaboradores tengan continuidad, de esta manera la organización podrá alcanzar sus objetivos a largo plazo.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, aplica para empresas públicas y privadas, los cuales son procesos que se debe implementar con un plan de acción inmediato, porque la peor consecuencia es la pérdida de continuidad del sistema, Una prioridad fundamental es obtener el compromiso de la gerencia para asignar un cronograma de trabajo en conjunto con los trabajadores, profesional especialista en SG-SST para desarrollar el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) en estrategias que permitan mejorar el los índices de accidentabilidad, disminuyendo los riesgos en todas las áreas del banco, realizando un constante seguimiento por parte de los especialistas de SG-SST y de la empresa contratada en materia de riesgos laborales en nuestro caso COLMENA.



También se manejaron programas de capacitación, entrenamiento, actividades de promoción, prevención en la salud y equipamiento de elementos de protección para el actual problema del covid 19 y se creó una brigada de prevención y manejo en momentos de accidentalidad y en temas de seguridad y salud en el trabajo; también se efectuaron planes de mejoramiento para la aplicación de medidas necesarias de prevención y control para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación y en los procesos pertinentes para darle cumplimiento a la normatividad legal vigente.

### 3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST para el Banco Mundo Mujer

ESTANDARES MINIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
Nombre de la Entidad: BANCO MUNDO MUJER						Número de trabajadores directos: 4.675			
NIT de la Entidad: 900768933-8						Número de trabajadores indirectos:			
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 03-04-20			
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
JUSTIFICADA	NO JUSTIFICADA								
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		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				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						

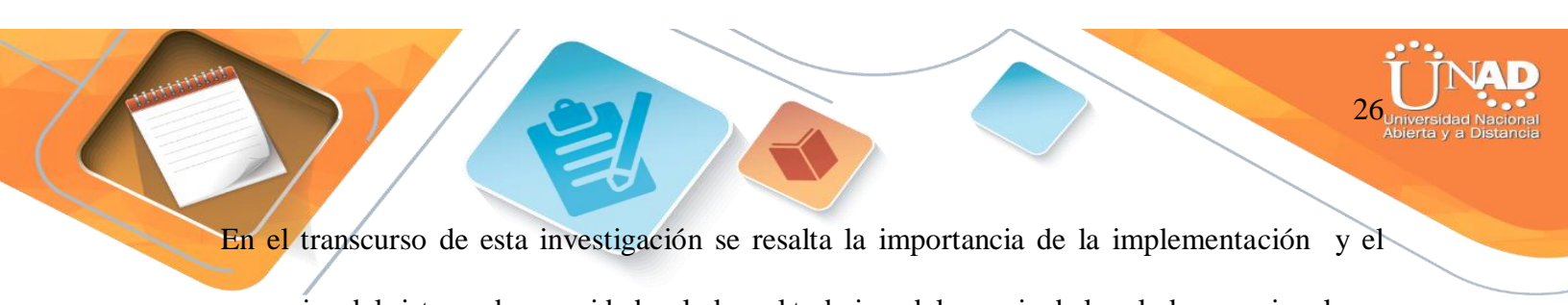
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				12
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1			0			
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			0			
	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				

<b>II. HACER</b>	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				7
			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			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			0			
			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 ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		2	5	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		1						
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					

		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología 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			
	GESTIÓN 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				15
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
	GESTIÓN 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%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5	
		6.1.2 La 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	MEJORA MIENTO (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				
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>					<b>93</b>
<p>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).</p>										
<p>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)</p>										
<p>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)</p>										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					SST	FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-				

Nota. Recuperado de la Resolución número 0312 de 2019 hoja No. 30



En el transcurso de esta investigación se resalta la importancia de la implementación y el compromiso del sistema de seguridad, salud en el trabajo y del manejo de la salud ocupacional que se ha dado tanto en sus instalaciones como en todos los procesos según los cambios normativos, se observa en esta matriz un muy buen porcentaje de manejo y cumplimiento del 93%, con cinco ítems a mejorar o implementar en este programa, que son de fácil manejo, cómo capacitación sobre estilos de vida, entornos saludables, y manejo, capacitación y control de proveedores; Estos ítems deben priorizarse y considerarse una necesidad primordial para que el banco tenga la capacidad de controlar los peligros, riesgos, manejar estrategias y los ciclos de planear, hacer, verificar y actuar y se vean reflejadas en el resultado de los logros para el mejoramiento operativo y funcional del banco y en los indicadores que califican el alcance de los objetivos y la rentabilidad de las operaciones.

Todo estos logros se ven reflejados en el proceso de evaluación que se realizó con la matriz donde se evaluaron los procesos con unos resultados favorables para el Banco Mundo Mujer, ya que se están logrando objetivos con forme a la ley en un alto porcentaje, lo cual es muy positivo para el sistema implementado, los resultados que se deben mejorar se convierten en una prioridad para la ARL Colmena, la gerencia y los profesionales y responsables de SG-SST, donde deben priorizar los compromisos para llegar a alcanzar todos los objetivos y tratar de estar en un 100 por ciento de logro de ellos y poder darle una continuidad al sistema y a los planes de trabajo anuales.

Sencillamente no es posible sin el compromiso de todos los involucrados desde el más alto cargo, hasta los empleados; El recurso humano, dentro de toda organización es el factor de desarrollo más importante, incluso, determinante de cualquier logro, por lo tanto, todo lo que represente o componga su entorno de trabajo se debe asumir con total responsabilidad dirigido en

programas como: comité paritario de salud ocupacional, programa de pausa laboral activa, programa de salud y bienestar del ARL, programas de condiciones sanas en el trabajo que ayuden a controlar incidentes y accidentes en los sitios de trabajo, lograr ese gran compromiso es un reto para la contribución a la garantía de cada uno de los puntos, para el cumplimiento de las metas del Banco Mundo Mujer.

## Capítulo 4: Resultados

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

*Tabla 1*

*Evaluación de los Ítems de la Matriz del SG-SST del Banco Mundo Mujer con Incumplimiento*

<u>Ítems</u>	<u>Detalle</u>	<u>Cumplimiento</u>
1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	El Banco cuenta con el programa de capacitación anual en promoción y prevención, pero NO es ejecutado en todas las oficinas a nivel nacional, por tal motivo los peligros/riesgos no se pueden controlar de manera oportuna	-2%
2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	El Banco cuenta con la evaluación del Sistema de Gestión de SST, pero las prioridades que tienen definidas no están actualizadas en el plan de trabajo, sin embargo, se tiene como plan la actualización de las mismas, además del análisis de cada uno de los puestos de trabajo	-1%

2.10.1 Evaluación y selección de  
proveedores y contratistas

El Banco no cuenta con una política o procedimiento que le permita la evaluación de proveedores y contratistas, por lo cual se identifica como un No cumplimiento al ítem establecido en la matriz, Se propone establecer un procedimiento que permita la selección, evaluación y reevaluación del desempeño de los proveedores y contratistas que permitan garantizar de manera correcta el trabajo o servicio prestado

-2%

3.1.7 Estilos de vida y entornos  
saludables (controles tabaquismo,  
alcoholismo, farmacodependencia y  
otros)

El banco no tiene campañas que promuevan estilos de vida y entornos saludables, por lo cual se realiza un plan de acción para la implementación de estas campañas que fomenten y promuevan buenos hábitos de vida a los funcionarios

-1%

3.1.9 Eliminación adecuada de  
residuos sólidos, líquidos o  
gaseosos

El banco no cuenta con un protocolo de eliminación de residuos sólidos, líquidos o gaseosos que son producidos por cada uno de los funcionarios, todos ellos son desechados en las mismas bolsas plásticas y arrojadas al servicio de basura rural

-1%

---

*Nota.* “Elaboración propia” basada en la Resolución 0312 de 2019 hoja No. 8 a la 11

A continuación, se presenta el detalle de la matriz de evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo del Banco Mundo Mujer, donde se evalúan cada uno de sus ítems tomando como guía la Resolución 0312 de 2019.

Se realiza la asesoría con la actividad de evaluación SGSST bajo la resolución 0312 de 2019 estándares Mínimos de la empresa Banco Mundo Mujer, de acuerdo a los criterios establecidos en la resolución donde la empresa soporta con evidencia para poder dar cumplimiento al ítem verificado; alcanzando la totalidad de cada una de las fases y de los estándares, teniendo como resultado final el siguiente:

La empresa Banco Mundo Mujer del 100% se encuentra en el 93% obteniendo el nivel de evaluación como **Aceptable** de acuerdo a lo establecido en la resolución de la siguiente manera:

Tabla 2

Planes de mejoramiento según resultados de la matriz de SG-SST

<u>CRITERIO</u>	<u>VALORACIÓN</u>	<u>ACCIÓN</u>
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.</li> <li>· 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.</li> <li>· Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.</li> </ul>
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.</li> <li>· 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.</li> <li>· Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.</li> </ul>
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.</li> </ul>

Nota. Recuperado de la Resolución número 0312 de 2019 hoja No. 31

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se puntualiza en que la valoración de los criterios se realizó en escala de cumple o no cumple, no aceptando el cumplimiento parcial de ningún criterio. En el apoyo realizado a la autoevaluación se pudo evidenciar un avance significativo manteniendo su calificación ubicándose en el nivel de aceptado, a partir del auto evaluación y análisis se recomienda a la empresa realizar la estructuración de los planes de trabajo teniendo como visión y meta al año 2021 mantener con la calificación aceptable como meta posicionarse con el 100% de cumplimiento en los estándares.

El resultado obtenido por fases o ciclo y desarrollo por estándar fue el siguiente: EMPRESA BANCO MUNDO MUJER

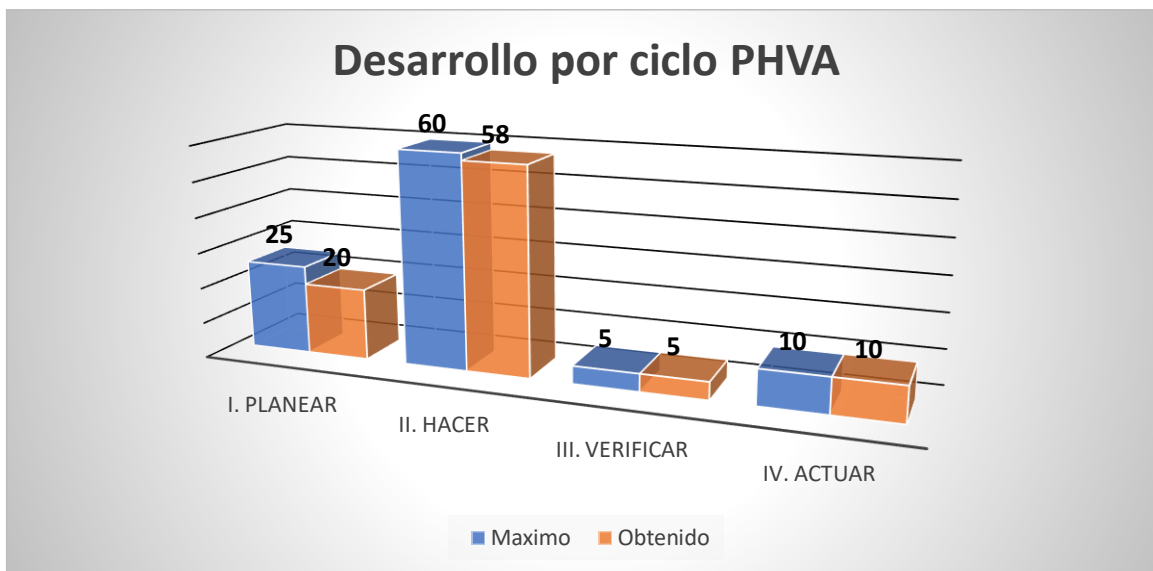


Figura 1. Evidencia el porcentaje (%) cumplimiento por ciclo de PHVA de la matriz de SG-SST del Banco Mundo Mujer

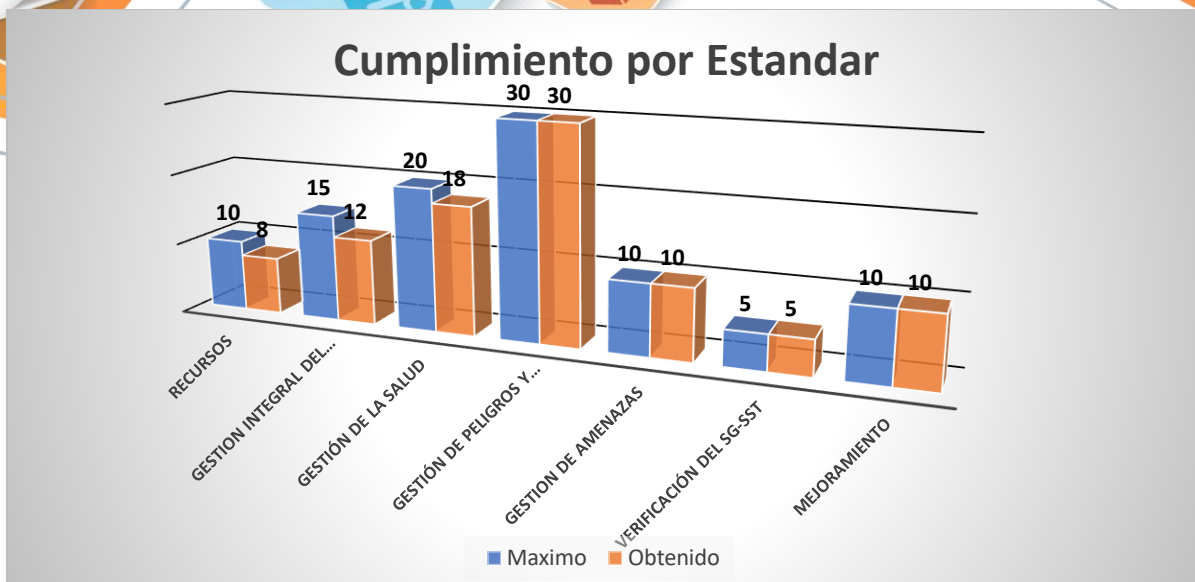


Figura 2. Evidencia el porcentaje (%) cumplimiento de los estándares de la matriz SG-SST del Banco Mundo Mujer

La grafica señalada en color naranja evidencia el resultado obtenido por la empresa y la barra de color azul señala el puntaje máximo esperado en la primera grafica por fase ciclo PHVA y en la segunda grafica por estándar.

De acuerdo a lo que nos muestra la gráfica, y el resultado total, la oportunidad de mejora para la empresa se encuentra en el ciclo PHVA Planear y el Hacer, en la fase de aplicación y la fase de verificar (Recursos, Gestión Integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Gestión de la Salud y Gestión de Peligros y Riesgos).

Conforme a los resultados arrojados, el día 03 de abril de 2020 se realiza la asesoría a la coordinadora de seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Banco Mundo Mujer, Asesoría direccionada a la realización del plan de mejoramiento, para los meses Abril a diciembre 2020 y

año 2021, en los siguientes temas: Priorización plan de trabajo anual, Intervención accidentalidad, resultado auto evaluación estándares mínimos, señalando las actividades prioritarias a realizar por la empresa.

## **Ciclo Planear**

### Recursos

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**

El Banco mundo mujer cuenta con el profesional en SG-SST quien se encuentra encargado del proceso y actualmente cuenta con la licencia de Seguridad y Salud en el trabajo reflejado en el curso de capacitación de 50 horas, el cual tiene un contrato indefinido directo con la empresa. Cumplimiento que representa es el 0.5%

#### **1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST**

El Banco cuenta con el PIC (Proceso integral del cargo) para el profesional en SG-SST donde se encuentra cada definido el organigrama, misión del cargo, objetivos del cargo, funciones, responsabilidades, nivel funcional, perfil requerido para desempeñar el cargo en la organización. Cumplimiento que representa es el 0.5%

### **1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST**

El Banco a través de la Gerencia financiera establece en el mes de octubre el presupuesto del siguiente año, donde establece los recursos monetarios que otorgará durante el año para el cumplimiento y mantenimiento de lo querido en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, también los recursos técnicos y tecnológicos. Cumplimiento que representa es el 0.5%

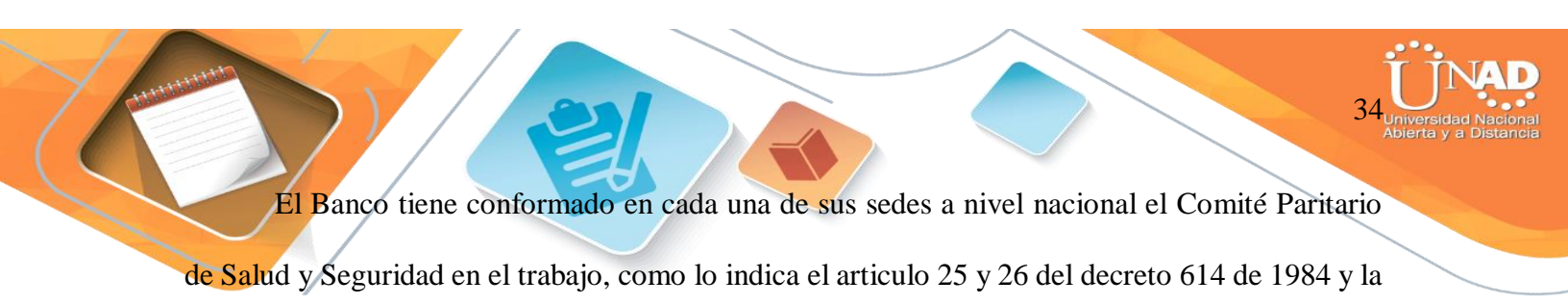
### **1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales**

El Banco tiene afiliados a cada uno de sus trabajadores a partir del primer día que ingresan a laborar a la ARL Colmena Seguros y al fondo de pensiones Porvenir S.A, esta información se puede constatar en el archivo destinado para las hojas de vida de cada uno de los funcionarios donde se encuentran los certificados de afiliación y también en las planillas de pago de aportes de la seguridad social al día. Cumplimiento que representa es el 0.5%

### **1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo**

En las consideraciones establecidas en la Resolución 1111 sobre los estándares mínimos para trabajadores en actividades de alto riesgos y el artículo 2 del decreto 2090 de 2003 donde se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, el Banco no tiene funcionarios que desempeñen labores de alto riesgo, por tal motivo el cumplimiento representa 0,5 en la opción no aplica pero justifica, ya que se obtiene todo el puntaje por el hecho de que la empresa no aplica para este indicador.

### **1.1.6 Conformación COPASST / Vigía**



El Banco tiene conformado en cada una de sus sedes a nivel nacional el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el trabajo, como lo indica el artículo 25 y 26 del decreto 614 de 1984 y la resolución 0312, esa conformación es constituida con la misma cantidad de representantes del empleador como los representantes de los empleados y quedan registrados mediante actas de reunión. Cumplimiento que representa el 0.5%

### **1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía**

El Banco tiene un cronograma de capacitación para los integrantes de COPASST lo cual garantizan el cumplimiento de las responsabilidades que asigna la ley para cada una de sus funciones. Cumplimiento que representa el 0.5%

### **1.1.8 Conformación Comité de Convivencia**

El Banco tiene conformado el comité de convivencia laboral, quienes se encargan de velar por la convivencia laboral de la organización, este comité está conformado por medio de votaciones de todos los funcionarios a través de una plataforma llamada “educativa” de manera de formulario, la conformación del comité es soportada por medio de acta, al igual que las reuniones establecidas cada 3 meses o antes si así lo requieren. Cumplimiento que representa el 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**

El Banco cuenta con el programa de capacitación anual en promoción y prevención, pero NO es ejecutado en todas las oficinas a nivel nacional, por tal motivo los peligros/riesgos no se pueden controlar de manera oportuna. Cumplimiento que representa el -2 %

## **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**

El Banco realiza actividades de capacitación, inducción y reinducción del SG-SST a todos los empleados que son vinculados, indicándoles las funciones, la identificación de peligros, control de riesgos en el trabajo y la manera de prevenir los accidentes y enfermedades que puedan desencadenar sus labores. Cumplimiento que representa el 2 %

## **1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)**

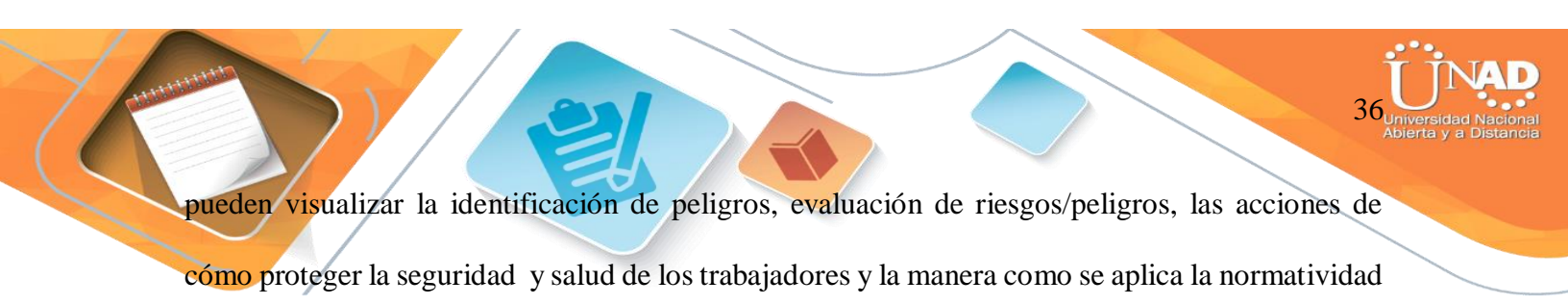
El profesional del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST tiene aprobado el curso de capacitación virtual de (50 horas) definido por el ministerio del trabajo, el cual es constatado con el certificado aprobado a su nombre, que le da la facultad de aplicar los conocimientos para el sistema de gestión. Cumplimiento que representa el 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%)

### **2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía**

El banco Mundo Mujer tiene constituida una política de seguridad y salud en el trabajo la cual es compartida a comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y se encuentra publicada en la intranet, donde puede ser consultada por cada uno de los colaboradores de la institución, en ella



pueden visualizar la identificación de peligros, evaluación de riesgos/peligros, las acciones de cómo proteger la seguridad y salud de los trabajadores y la manera como se aplica la normatividad de los riesgos laborales. Cumplimiento que representa 2%

Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)

### **2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST**

El Banco tiene definidos los objetivos enfocados al SG-SST, lo cuales son coherente con el plan de trabajo anual, este documento se encuentra público en la intranet de la institución y puede ser consultado por cualquier funcionario, además cuenta con el visto bueno del empleador. Cumplimiento que representa 1%

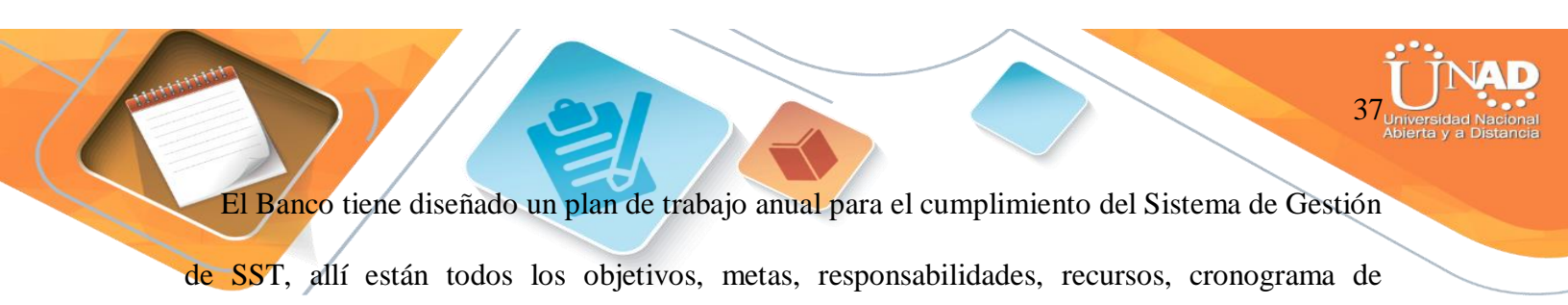
Evaluación inicial del SG-SST (1%)

### **2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades**

El Banco cuenta con la evaluación del Sistema de Gestión de SST, pero las prioridades que tienen definidas no están actualizadas en el plan de trabajo, sin embargo, se tiene como plan la actualización de las mismas, además del análisis de cada uno de los puestos de trabajo, por tal motivo el indicador de cumplimiento se encuentra en -1%

Plan Anual de Trabajo (2%)

### **2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado**



El Banco tiene diseñado un plan de trabajo anual para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, allí están todos los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el Empleador y el profesional de SG- SST. Cumplimiento que representa 2%

Conservación de la documentación (2%)

### **2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**

El banco cuenta con un sistema de archivo de documentos en los cuales se encuentran los registros del SG-SST, y estos cumplen las garantías de preservación. Cumplimiento que representa 2%

Rendición de cuentas (1%)

### **2.6.1 Rendición sobre el desempeño**

Anualmente la empresa debe realizar la rendición de cuentas sobre el desarrollo del sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo, donde detalla el cumplimiento de cada uno de los requisitos que hayan definido, esta actividad incluye todos los niveles de la empresa ya que todos son responsables del cumplimiento y debe reposar en el archivo el registro de cada una de las rendiciones. Cumplimiento que representa 1%.

Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)



### **2.7.1 Matriz legal**

El Banco cuenta con la matriz legal vigente para el SG-SST aplicada a la empresa, allí se encuentran establecidas las normas vigentes aplicables a la empresa, normas técnicas de cumplimiento de riesgos/peligros identificados en la organización. Cumplimiento que representa 2%.

Comunicación (1%)

### **2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**

El banco Mundo Mujer dispone de varios canales de comunicación de los cuales podemos nombrar el correo electrónico interno y externo, la intranet, línea 01 8000, la cual está dispuesta atender cualquier novedad sobre el SST. Cumplimiento que representa 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**

El Banco Mundo Mujer cuenta con el procedimiento para identificar y evaluar de las especificaciones en la Seguridad y Salud en el Trabajo con que deben cumplir todas aquellas compras de bienes y servicio, en los cuales se puedan constatar el cumplimiento de las necesidades. Cumplimiento que representa 1%.

Contratación (2%)

### **2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas**

El Banco no cuenta con una política o procedimiento que le permita la evaluación de proveedores y contratistas, por lo cual se identifica como un No cumplimiento al ítem establecido en la matriz, Se propone establecer un procedimiento que permita la selección, evaluación y reevaluación del desempeño de los proveedores y contratistas que permitan garantizar de manera correcta el trabajo o servicio prestado. Cumplimiento que representa -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**

El Banco dispone de un procedimiento que le permite establecer la metodología que evalúa y controla el impacto sobre los cambios internos y externos de la SST. Cumplimiento que representa 1%.

## **HACER**

Condiciones de salud en el trabajo (9%)

### **3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional**

Cuando el área de Talento Humano del Banco Mundo Mujer inicia un proceso de selección y vinculación de empleados, recolecta toda la información del colaborador, nombres, dirección, teléfono, edad, sexo, estado civil, estrato, nivel de escolaridad, vínculos familiares (información del cónyuge, padres, hermanos e hijos), información financiera y de SARLAFT (Sistema de

Administración de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo), además de las pruebas técnicas y psicotécnicas, exámenes médicos los cuales indiquen el estado actual (diagnóstico de condiciones de salud tanto laborales como de origen común) con la que se vincula el funcionario, ésta información es custodiada en cada una de las hojas de vida de los funcionarios. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud**

El Banco tiene un programa de vigilancia epidemiológica con enfoque a los diagnósticos detectados por condiciones de salud y con los peligros y/o riesgos prioritarios, estas actividades están enfocadas al mejoramiento de las condiciones de salud tanto laborales como de origen común. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo**

El Banco tiene establecido los PIC (procedimientos integrales del cargo) donde están establecidos los perfiles y descripciones del cargo, los cuales son entregados al médico laboral encargado de realizar las valoraciones de los empleados, de acuerdo el perfil, el medico realiza las valoraciones respectivas. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos**

El banco tiene definido la realización de exámenes médicos ocupacionales anualmente a cada uno de los empleados, en los cuales se realizan valoraciones de audiometría, optometría y medico laboral, estos resultados son emitidos al área de SST, encargados de consolidar y evaluar los resultados de los diagnósticos emitidos por los centros médicos, con el fin de realizar un monitoreo

de la exposición a los factores de riesgo, los cuales se pueden desencadenar de forma rápida y las alteraciones temporales, permanentes o graves a la salud del trabajador ya sea por su labor o medio donde ejecuta el trabajo, y también detectar y corregir a tiempo las enfermedades de origen común.

Cumplimiento que representa 1%.

### **3.1.5 Custodia de Historias Clínicas**

Cuando los centros médicos encargados de realizar las valoraciones de los funcionarios emiten las historias clínicas como soporte de dichas valoraciones, estos documentos son custodiados en las hojas de vida de cada uno de los funcionarios. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales**

El Banco Mundo Mujer acoge las recomendaciones emitidas por la ARL Colmena o las EPS cuando realizan valoraciones a los funcionarios donde por medio del diagnóstico indican/requieren las modificaciones de las condiciones laborales como lo son puestos de trabajo, reubicaciones; cada restricción tiene un seguimiento por parte del profesional de SG- SST, el cual es encargado que dichas recomendaciones médicas sean cumplidas a su cabalidad, tanto por el funcionario como por la empresa.

### **3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)**

El banco no tiene campañas que promuevan estilos de vida y entornos saludables, por lo cual se realiza un plan de acción para la implementación de estas campañas que fomenten y promuevan buenos hábitos de vida a los funcionarios. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras**

Cuando el banco realiza el proceso de apertura de una sede, estudia las garantías de infraestructura y servicios públicos los cuales puedan brindar a los funcionarios las necesidades básicas como agua potable, servicio de energía, servicio de acueducto y recolección de basuras. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos**

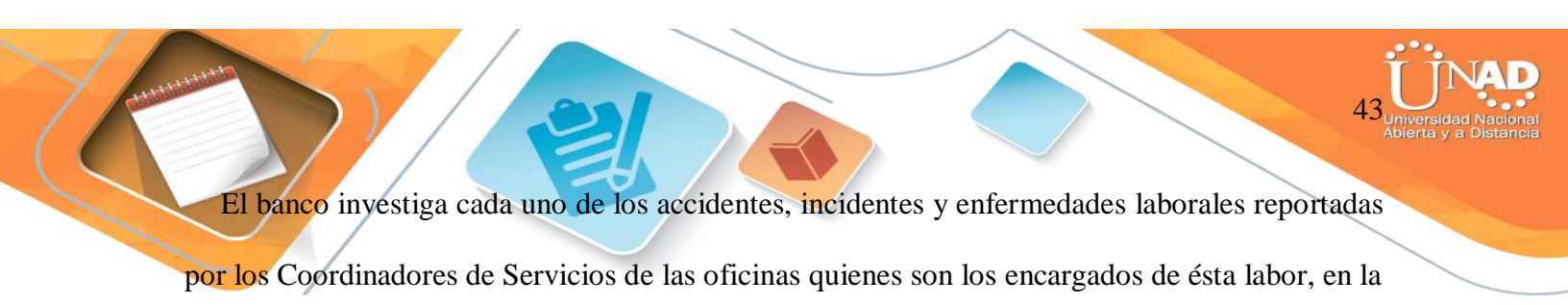
El banco no cuenta con un protocolo de eliminación de residuos sólidos, líquidos o gaseosos que son producidos por cada uno de los funcionarios, todos ellos son desechados en las mismas bolsas plásticas y arrojadas al servicio de basura rural. Cumplimiento que representa -1%.

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 ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo**

El banco tiene establecido un procedimiento para radicación de incapacidades a la EPS, accidentes laborales ante la ARL y al ministerio de trabajo, éstos dos últimos tiene como plazo para que el empleador realice el reporte 2 días hábiles después de haber sufrido el accidente o muerte el trabajador, las entidades generan un certificado de radicación del evento los cuales son custodiados en las hojas de vida de los empleados. Cumplimiento que representa 2%.

### **3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral**



El banco investiga cada uno de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales reportadas por los Coordinadores de Servicios de las oficinas quienes son los encargados de ésta labor, en la investigación realizada por el profesional del SG-SST tanto el Director de la oficina como el empleado deben certificar por medio de un documento escrito el detalle del accidente, y si se encontraba desempeñando la labor encomendadas por el jefe inmediato, esta investigación debe cumplir con el tiempo estipulado para dicho proceso el cual debe ser dentro de los 15 días después de la ocurrencia del evento. Cumplimiento que representa 2%.

### **3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral**

El Banco, lleva el registro estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que ocurren en la institución, esta información debe ser analizada para evaluar los indicadores de accidentes/incidentes y también son motivo para la toma de medidas de mejoramiento para el SG-SST. Cumplimiento que representa 2%.

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**

El banco exactitud y rigor cuenta con la medición de los accidentes la cual es realizada una vez al mes donde se realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó teniendo en cuenta que estos riesgos pueden ser físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, etc. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad**

#### **Laboral**

Una vez al mes el Banco mide la frecuencia con que ocurren los accidentes de trabajo y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó teniendo en cuenta que estos riesgos pueden ser físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, etc. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral**

Una vez al año el profesional de SG-SST realiza la medición de la mortalidad causada por accidentes y se realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó estos riesgos pueden ser físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, etc. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad**

#### **Laboral**

Una vez al año el profesional de SG-SST realiza la medición de la prevalencia de la enfermedad laboral y se realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó estos riesgos pueden ser físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, etc. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad**

#### **Laboral**

Una vez al año el profesional de SG-SST realiza la medición de la incidencia de la enfermedad laboral y se realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó estos riesgos pueden ser físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, etc. Cumplimiento que representa 1%.

### **3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral**

Una vez al mes el profesional de SG-SST realiza la medición del ausentismo generado por las incapacidades de origen laboral y común y se realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó estos riesgos pueden ser físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, etc. Cumplimiento que representa 1%.


## **GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)**

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)

### **4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros**

El Banco tiene establecida la metodología para la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos de todos los orígenes posibles a los que se puedan enfrentar cada uno de los funcionarios cuando se encuentran desempeñando sus labores, estas se encuentran públicas en la intranet, donde cualquier empleado puede acceder. Cumplimiento que representa 4%.

### **4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa**



Una vez al año se realiza la actualización de los peligros identificados y la evaluación y valoración de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos cada uno de los empleados de la organización, esta identificación debe actualizarse cada vez que se presenta un evento catastrófico o cuando se presenten cambio en los procesos, instalaciones, maquinaria o equipo. Cumplimiento que representa 4%.

#### **4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)**

El banco no tiene implementado este ítem, ya que los trabajadores no se encuentran expuestos a este tipo de sustancias o agentes catalogados como carcinógenas o con toxicidad agudas, por lo tanto, se registra en la matriz con el máximo puntaje en la opción de Justifica, Cumplimiento que representa 3%.

#### **4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos**

El banco no tiene implementado este ítem, ya que no existen identificado los riesgos provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos que puedan los trabajadores estar expuestos, por lo tanto, se registra en la matriz con el máximo puntaje en la opción de Justifica, Cumplimiento que representa 4%.

Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)

#### **4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros**

El banco tiene implementado medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos,

biológicos, químicos de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). con el fin evitar la presentación de peligros. Cumplimiento que representa 2,5%.

#### **4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control**

El banco tiene un plan de verificación en cuanto a las aplicaciones de medidas de prevención y control en cada una de sus sedes, por medio de listas de chequeos que garanticen el compromiso de los trabajadores en cuanto al cumplimiento de prevención y control de los riesgos. Cumplimiento que representa 2,5%.


#### **4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos**

El Banco cuenta con procedimientos, manuales, fichas y protocolos compartidos en la intranet donde cualquier empleado puede consultarlos, en ellos se pueden encontrar los detalles y pasos a seguir para su implementación, Cumplimiento que representa 2,5%.

#### **4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía**

El banco mundo mujer cuenta con formatos donde se registran cada una de las inspecciones y visitas realizadas en las agencias, donde se evidencian las revisiones a cada una de las instalaciones, equipos de prevención, líneas de atención de emergencias. Cumplimiento que representa 2,5%.

#### **4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas**



El banco, tiene un plan de mantenimiento periódico preventivo para las instalaciones, equipos, máquinas y herramienta, lo cual evita fallas técnicas que puedan colocar en riesgo la salud de los trabajadores. Cumplimiento que representa 2,5%.

#### **4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas**

El banco garantiza la entrega de los elementos de protección personal y la capacitación de su uso adecuado a los funcionarios que lo requieren, en este caso la Sra. De Servicios Generales y los integrantes de la brigada de emergencias, y constantemente están haciendo control de desgaste para su respectiva reposición. Cumplimiento que representa 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**

El banco cuenta con un plan de prevención y preparación ante emergencias que permiten tener conocimientos ante cualquier evento, por medio de simulacros de eventos de emergencias y capacitaciones, también cuenta con planos de la instalación con la respectiva señalización, rutas de evacuación y salidas de emergencias, los cuales se encuentra ubicados en zonas visibles. Cumplimiento que representa 5%.

#### **5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada**



El banco cuenta con la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, las cuales reciben capacitación de primeros auxilios, evacuaciones, e incendios realizadas por los entes calificados para cada caso, tanto la conformación de las brigadas y las capacitaciones son soportadas mediante actas. Cumplimiento que representa 5%.

## **VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)**

### **6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado**

El banco está en la obligación de evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos y tomar los planes de acción/mejoras pertinentes que permitan el logro de cada uno de los estándares planteados en la resolución 0312. Cumplimiento que representa 1.25%.

### **6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año**

El banco realiza una vez al año auditoria, la cual es acordada con el COPASST, en donde se verifican los soportes, procesos, e informes del cumplimiento de cada uno de los indicadores de la matriz del SG-SST, allí se evalúan la metodología, presentación de informes y la planificación realizada junto con el COPASST. Cumplimiento que representa 1.25%.

### **6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría**

La alta dirección del Banco realiza auditoria al SG- SST una vez al año, donde revisa los resultados, alcances de auditorías y su cumplimiento según lo expuesto en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 de 2015. Cumplimiento que representa 1.25%.

### **6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST**

La alta dirección del banco revisa como mínimo una vez al año el SG\_SST y comunica los resultados encontrados al COPASST y al responsable del SG-SST, esta revisión se deja evidencia mediante acta. Cumplimiento que representa 1.25%.

## **MEJORAMIENTO (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**

El banco basado en las auditorias, revisiones e inspecciones constantes define las acciones preventivas y correctivas necesarias para que la matriz de SG-SST obtenga el resultado máximo, estas acciones son definidas mediante acta. Cumplimiento que representa 2,5%.

### **7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora**

El banco con base a los resultados de las revisiones e inspecciones define acciones preventivas/correctivas que logren mejorar los indicadores del SG-SST, las cuales se dejan plasmadas mediante acta. Cumplimiento que representa 2,5%.

### **7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral**

El banco tiene definido las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y el origen de su causa, las cuales permiten tomar acciones de mejora, y que éstas puedan ser verificadas. Cumplimiento que representa 2,5%.

### 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL


El banco tiene implementada las medidas y acciones correctivas que le permitan mejorar el indicador de la matriz de SG-SST, en ella se encuentran la respuesta a las recomendaciones de los entes regulatorios y administradores de riesgos y un plan de trabajo a seguir. Cumplimiento que representa 2,5%.

## Capítulo 5: Plan de Mejora

### 5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa

Se realizó el proceso de evaluación de la matriz y logramos evidenciar una que otras carencias, el porcentaje obtenido dentro de los criterios de evaluación es del 93% el cual ubica al banco Mundo Mujer en una calificación aceptable, con el fin de lograr que la empresa Banco Mundo Mujer logre cumplir con el 100% lo que la resolución 0312 de febrero de 2019 exige, iniciaremos para el primer hallazgo con la implementación del programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la empresa, y contando con la ayuda del COPASST se brindaran capacitaciones y actividades basadas en el auto cuidado y autocontrol que van dirigidas a todo el personal del banco para que se concienticen de los posibles riesgos, y así Fomentar la cultura de capacitación en seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores.

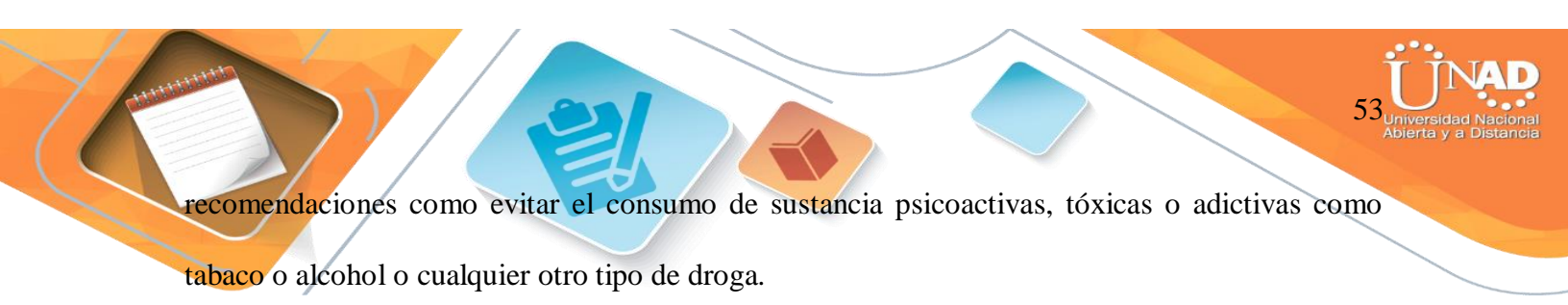
Para el segundo hallazgo se realizará la evaluación inicial del SG-SST esto con el propósito de precisar las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo La evaluación inicial nos permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las



condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Para el hallazgo de evaluación y selección de proveedores y contratistas el banco insta los criterios y las actividades además crearemos una guía metodológica para la selección, evaluación y reevaluación del desempeño de Proveedores y Contratistas del banco, con el fin de asegurar el cumplimiento de requisitos, de la mano de SST quien se encargara de garantizar el cumplimiento de los requisitos de calidad del servicio o producto, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente y el área de contratación o compra de servicios quien desempeñara la función de verificar la documentación de los proveedores y contratistas todo lo relacionado con los contratos, ofertas y pólizas garantizando su cumplimiento, se realizara evaluación anual de proveedores y contratistas.

En nuestro plan de mejora también incluiremos alternativas para crear programas y actividades que mejore los estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), donde se dará inicio al programa ESTAR BIEN que impulsara a los empleados del banco que tengan su espacio para realizar sus pausas activas durante la jornada laboral, revisiones por parte del SST del puesto de trabajo evaluando sus posturas y sus molestias si las tienen, se les abrirá espacio en el parqueadero del banco para el estacionamiento de la bicicletas con su respectivo candado para los trabajadores que deseen crear una nueva costumbre del uso de esta, realizaremos exámenes médicos periódicos, y un día cada trimestre realizaremos jornadas de salud donde se brindaran capacitaciones sobre cómo llevar una buen alimentación saludable, talleres de ejercicios que podemos hacer en casa, de auto cuidado, cuidado de la piel también se podrán hacer sorteos de mensualidades de gimnasio para realicen deporte y



recomendaciones como evitar el consumo de sustancia psicoactivas, tóxicas o adictivas como tabaco o alcohol o cualquier otro tipo de droga.

En el plan de mejora se establece un programa de capacitación a los funcionarios que le permitan conocer los protocolos .de eliminación de residuos sólidos, líquidos o gaseosos, contribuyendo al bien estar del medio ambiente y de nosotros mismos, este proceso también busca generar conciencia entre los colaboradores para las buenas prácticas aprendidas sean aplicadas en su día a día.











HACER	Condiciones de salud en el trabajo	Supervisar el estado de salud de cada uno de los colaboradores - Establecer estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)- capacitación al personal Auxiliar de servicios generales y empleados en la adecuada eliminación de residuos sólidos, líquidos y gaseoso.	Revisar los reportes e informes del estado de salud de los colaboradores y tabular la información para que pueda ser identificada la necesidad de asignar los profesionales dedicados al proceso - Realizar un programa de capacitación en conjunto con la ARL a todo el personal tanto en programas de PYP y la adecuada eliminación de residuos sólidos, líquidos y gaseosos	Profesional del SG- SST, Gerencia de Talento Humano, ARL	Registro de historias clínicas, procesos laborales, actas de capacitación de promoción y prevención, Procesos Integrales del Cargo (PIC)	1/01/20	30/12/20										
HACER	Registro, reporte de investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo	Reportar el 100% de los reportes de accidentes, enfermedades laborales ante la ARL y realizar el respectivo seguimiento	Realizar el seguimiento a todos los empleados que han sufrido accidentes laborales, enfermedades laborales e incidentes laborales, respaldado por su previo radicado ante la ARL dentro de los 2 días hábiles	Profesional del SG-SST- ARL	Historias clínicas, certificados de los empleados, reporte de radicado ante la ARL	1/01/20	30/12/20										





VERIFICAR	Gestión y resultados del SG-SST	Cumplir con las auditorías programadas a los resultados del SG-SST, al COPASST, que permitan el cumplimiento de los estándares mínimos	Adelantar auditorías que permitan conocer el cumplimiento de plan de SG-SST y tomar las medidas correctivas, preventivas y de mejora que garanticen el cumplimiento al 100% de la matriz del SG-SST	COPASST, Profesional en SG-SST, Auditoría interna	Plan de trabajo SG-SST, matriz de SG-SST	1/08/20	30/08/20													
ACTUAR	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	Establecer medidas de correctivas y preventivas con base al resultado de auditoría y cumplimiento del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en conjunto con la ARL	Realizar un análisis de los resultados de la auditorías del SG-SST e implementar medidas correctivas, preventivas, y de mejora a los indicadores del SG-SST y responder ante los entes regulatorios el plan de trabajo a seguir	Presidencia, Gerencia de Talento Humano, Profesional del SG-SST, ARL, fondo de pensiones	Acción de mejoras, medidas correctivas y preventivas, implementadas durante el año mediante el SG-SST,	1/12/20	30/12/20													

Nota. "Elaboración propia" basada en la Resolución 0312 de 2019 hoja No. 8 a la 11



<p>2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas</p>	<p>Crear requisitos para la evaluación y selección de proveedores y contratistas, llevando a cabo un protocolo de cumplimiento donde deben contar con la documentación legal al día y todo lo que se exige en cuanto a los sistemas de gestión, para el Banco es muy importante ubicación del proveedor o contratistas, su comportamiento crediticio y legales como SARLAFT</p>	<p>Financieros: \$5.000.000</p>	<p>Área de Talento Humano - Área de Procesos / calidad, SST</p>																				
<p>3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismos, alcoholismo farmacodependencia y otros)</p>	<p>Se realizarán capacitaciones sobre cuidado personal y sustancias psicoactivas a todo el personal de la empresa, se realizan inspección de a los puestos de trabajo, contratación de un fisioterapeuta para dar inicio al plan de vida, compra de los estacionamientos de las bicicletas, abriremos convenios con gimnasio.</p>	<p>Financieros: \$30.000.000- Humano</p>	<p>Gerencia de Talento humano- SST-Cajas de compensación- área de compras</p>																				
<p>3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos</p>	<p>contratación persona especializada en gestión ambiental, Se realizará sensibilización a los empleados, compras de canecas de basura e implementos de aseo para la separación de los residuos en las oficinas de los bancos.</p>	<p>Financieros: \$12.500.000- Humano</p>	<p>Gerencia- Talento humano-SST</p>																				

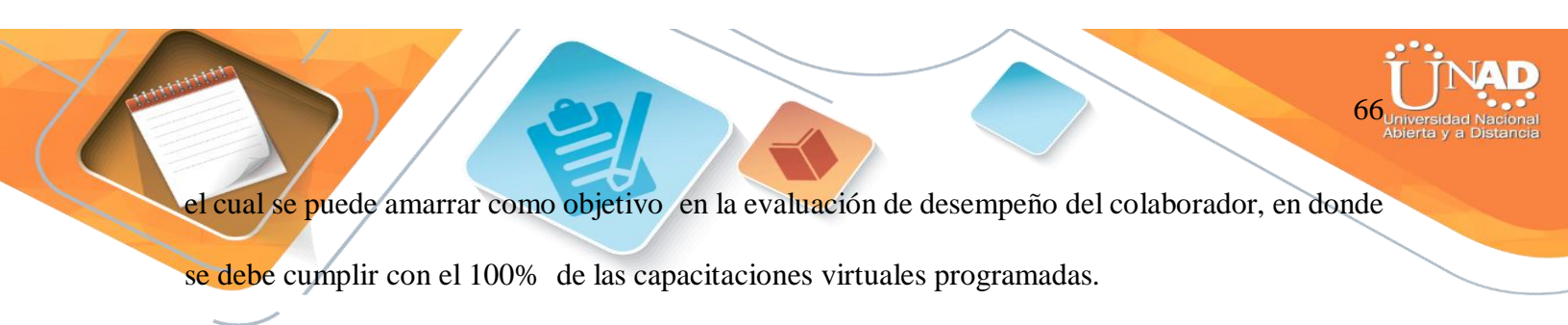
Nota. "Elaboración propia" basada en la Resolución 0312 de 2019 hoja No. 8 a la 11



## Recomendaciones

Con el fin de minimizar los riesgos se brindará mediante capacitaciones, actividades, envío de correos, de mensajes tecnológicos y entrega de volantes toda la información relacionada con las etapas que se van llevando a cabo para el SG-SST a todo el equipo de trabajo del banco.

Por tanto, se recomienda al Banco Mundo Mujer, implementar estas capacitaciones bajo 2 modelos, para poder cumplir de acuerdo al hallazgo de la matriz de estándares mínimos, ya que aunque se tiene un programa de capacitación anual de los programas de promoción y prevención, este no se logra cumplir a nivel nacional; la primera modalidad, es tercerizar o contratar un plan de capacitación con la ARL correspondiente (Colmena), para que sea este el encargado de presentar un cronograma de fechas y horarios disponibles para esto, y así poder cubrir la mayor población, organizando a los colaboradores de acuerdo al cronograma presentado; la segunda modalidad, es que aquellos empleados que no pueden asistir a este tipo de capacitaciones, programar mediante su aplicación virtual “educativa” el curso correspondiente a estos temas, con una evaluación diagnóstica, la que nos permitirá validar que fue entendido y aprobado el conocimiento que se desea impartir, con esto cubrimos el 100% de la población. Una ventaja que tiene el Banco, es que esta misma plataforma educativa se puede abrir tanto en la empresa como en un ámbito externo, por tanto, nos puede servir para realizar reinducción a todos los colaboradores, en el tema de promoción y prevención, lo que nos permite divulgar la información, realizar un seguimiento y control de manera oportuna a este tema; por consiguiente, se sugiere a la organización que fortalezca el uso de esta plataforma, para crear cursos y evaluaciones obligatorias a los empleados del Banco Mundo Mujer, para el cumplimiento de este estándar, en

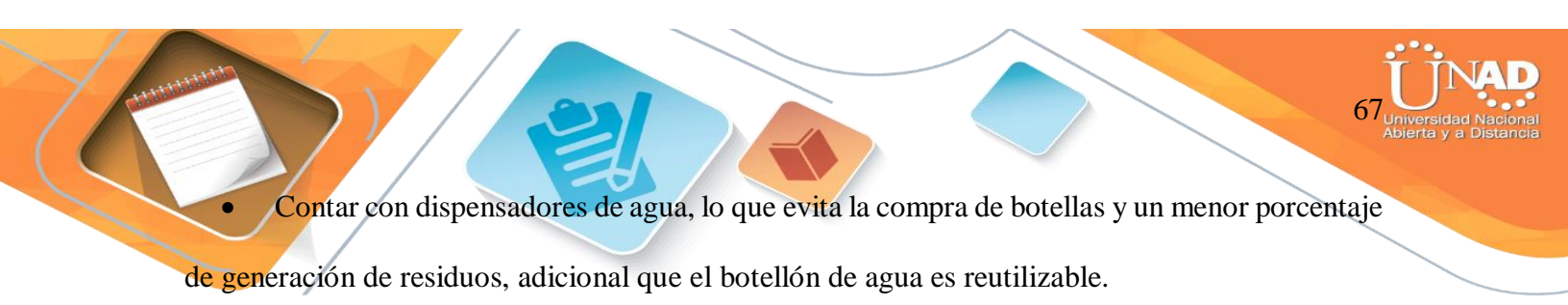


el cual se puede amarrar como objetivo en la evaluación de desempeño del colaborador, en donde se debe cumplir con el 100% de las capacitaciones virtuales programadas.

Para el tema de las campañas que promuevan estilos de vida y entornos saludables, se recomienda realizar planes de sensibilización para los empleados, con jornadas participativas donde los colaboradores de manera activa puedan aprender, interiorizar y hacer consciente el papel que desempeñan no solo dentro de la organización, sino también en una sociedad, ya que no solo es cumplir una función asignada, sino también todo el autocuidado que debe tener para conservar y mejorar su estado de salud, que les permitirá ser efectivos dentro de la organización, como también preservar su salud como integrante de una familia, es decir, tener un equilibrio entre el bienestar laboral, físico, mental y social. Estas campañas deben ser contratadas con un experto, para no perder el objetivo de estas, de igual manera se puede manejar con la ARL Colmena, con el acompañamiento del COPASST, para los casos que se requiera replicar, y también para que sean ellos los que implementen dentro de la comunicación de la organización, carteleras, flyers o publicidad digital que soporte este tipo de actividades.

Para contribuir a la protección del medio ambiente en el tema de eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos, se recomienda realizar las inspecciones apropiadas al área de servicios generales, quienes son los encargados del manejo de este tipo de desechos que minimizan el impacto o riesgo de estos, estas auditorías se deben establecer en un tiempo periódico de tres meses, donde se cumplan con los siguientes puntos:

- Contar con puntos ecológicos que permitan la adecuada separación de los residuos sólidos, lo que facilita aún el proceso de reciclaje.



- Contar con dispensadores de agua, lo que evita la compra de botellas y un menor porcentaje de generación de residuos, adicional que el botellón de agua es reutilizable.


- Realizar la adecuada clasificación de residuos en los espacios donde las personas de servicios generales realizar el debido aseo, oficinas, cocina, comedores, baños.

- El debido uso de los elementos de protección para las personas de servicios generales

También se recomienda al Banco Mundo Mujer la reducción o no el uso de elementos desechables como vasos y mezcladores, se debe brindar a cada empleado un vaso ecológico con su respectiva cuchara, esto permite la reducción de contaminación y el gasto que implica el uso de desechables.

De igual manera, el personal de servicios generales debe acudir a las capacitaciones y certificaciones relacionadas a este tema, donde ellos entiendan la importancia del manejo de residuos y aún más importante el uso eficiente del agua; adicional se debe desarrollar un listado de las sustancias químicas, relacionando cuales son cancerígenos de acuerdo a la agencia Internacional de investigación sobre el cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC), y para mayor control desarrollar una ficha técnica y toxicológica donde se consigne esta información.

La empresa debe realizar la actualización de la matriz de identificación de peligros y riesgos, verificando que se encuentren valorado todos los procesos a través de esta matriz; referente a la medición de los peligros higiénicos esta debe hacerse de acuerdo con la identificación de los peligros en los diferentes centros de trabajo. Se debe contar con la inclusión del seguimiento a indicadores en la matriz, definiendo el seguimiento a los controles propuestos en matriz de peligros VS controles ejecutados.



Contar con la evaluación y selección de proveedores y contratistas es indispensable, teniendo en cuenta sus antecedentes judiciales, no estar presentes en data crédito, verificando su hoja de vida para estudio financiero, entre otras solicitudes que deben cumplir este tipo de personas para ser tener un contrato con la organización, por tanto, como recomendación la organización puede crear sus propias guías para contratistas o proveedores en donde esta sea una herramienta de divulgación de los requisitos que deben conocer, cumplir y ejecutar durante el tiempo o servicio contratado, por tanto, será responsabilidad de cada proveedor leer y revisar el documento entregado, con el fin de que le permita conocer y cumplir con las normas requisitos requeridos; en esta se especificará detalladamente los requisitos de ley y directrices que deben cumplir, teniendo en cuenta que lo que se plasme en esta no reemplazan las obligaciones adquiridas en la normatividad del país. Si el contratista está de acuerdo, debe firmar un acta de compromiso como constancia de la divulgación de la información.

La empresa debe garantizar la participación del COPASST en las inspecciones, conservando evidencia tangible de la participación, no dejando exento el cronograma de mantenimiento para los equipos y herramientas, así como la formalización de entrega de dotación de brigada.

Para la evaluación e identificación de prioridades, la recomendación más viable es poder ejecutar un plan de trabajo donde el equipo de talento humano y el encargado del sistema de seguridad social y salud en el trabajo puedan identificar los riesgos más tangibles o presentes dentro de la organización vs las funciones de los cargos establecidos, en este caso, el banco Mundo Mujer de acuerdo a las funciones pueden evidenciar, por ejemplo, riesgos biológicos por el manejo de dinero, riesgos ergonómicos por las posturas y tiempos de duración en una misma posición de trabajo, riesgo psicosocial por el manejo de clientes difíciles, riesgos biomecánicos por la

repetición de un mismo movimiento entre otros, al realizar este tipo de estudios y analizar el costo beneficio que trae para una organización el atacar este tipo de riesgos, es cuando se define en el plan de trabajo las prioridades que debe tener este ente de control.



## Conclusiones:

De acuerdo al análisis e investigación realizada al Banco Mundo Mujer en el desempeño de la matriz de indicadores mínimos del sistema de salud y seguridad social en el trabajo, se visualiza un porcentaje de cumplimiento del 93%, calificación aceptable en este medio; sin embargo, la empresa debe corregir unos ítems o estándares que no está cumpliendo de acuerdo a lo solicitado, hallazgos que fueron sometidos a una etapa diagnóstica, y posterior a esta, se realiza un plan de mejoramiento y cronograma de actividades a desarrollar, que permitan visualizar si son óptimos para el cumplimiento de los estándares que obtuvieron una calificación inadecuada.

Se identifica que las posibles fallas en cuanto al incumplimiento de los ítems de la matriz, se deben principalmente a la falta de capacitación y a la implementación de un programa de inspección o auditoría que permitan certificar al ente regulador el cumplimiento de la norma, lo que permitirá hallar a tiempo las posibles fallas y/o riesgos a los que pueden enfrentar los colaboradores de la empresa y que a su vez afecten sus condiciones de salud.

De igual manera, se visualiza que con la participación y trabajo en conjunto con la aseguradora de riesgos profesionales (Colmena) se puede lograr una mayor eficiencia en los procesos de capacitación y sensibilización de los colaboradores.

Se logra realizar un comparativo de la resolución 0312 la cual engloba la mayoría de los ítems que conforman la matriz, para poder establecer el cumplimiento o en su caso identificar las fallas, riesgos o incumplimiento a estos indicadores, para así poder implementar un programa de mejorar las condiciones de salud de los trabajadores, apuntando también a la eficiencia del productivo de la empresa.



## Bibliografía

Agudelo, P., Arango, V., Escobar, H., & Villegas, M. (2017). DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN. Manizales.

Henao R. F. (2014) Seguridad y Salud en el trabajo, conceptos básicos, Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178> sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst), guía técnica de implementación para mipymes.


<https://www.bmm.com.co>

Ley 9 de 1979, recuperado de:  
[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf)

Ley 55 de 1993, recuperado de:  
<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Leyes/LEY%200055%20DE%201993.pdf>

Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S. and Quintana, L. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Algunos departamentos de Colombia. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/228637429\\_Breve\\_historia\\_de\\_la\\_salud\\_89ocupaciona\\_l\\_en\\_Algunos\\_departamentos\\_de\\_Colombia](https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_89ocupaciona_l_en_Algunos_departamentos_de_Colombia)

Martinez, M., & Maria, R. (2016). DISEÑO Y DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE. bogota.



Resolución 1075 de 1992, recuperado de: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.1075-1992.pdf>

Resolución 0312 de 2019, recuperado de:  
[https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)

Sanchez, Y.P. (2017). Nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>

Trabajo, M. d. (27 de marzo de 2017). [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>