

Afianzamiento de métodos preventivos aplicados a la salud y seguridad en el trabajo para el bienestar del talento humano activo en el Banco Mundo Mujer para los años 2023.

Luz Adriana Manjarres Machacon

Luz Daniela Montesino Pérez

Yarima Muñoz Tovar

Luis Humberto Núñez Núñez

Jorge Alberto Paternina Alquerque

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Contables Administrativas Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de empresas

Corozal

2022

Afianzamiento de métodos preventivos aplicados a la salud y seguridad en el trabajo para el bienestar del talento humano activo en el Banco Mundo Mujer para los años 2023.

Luz Adriana Manjarres Machacon

Luz Daniela Montesino Pérez

Yarima Muñoz Tovar

Luis Humberto Núñez Núñez

Jorge Alberto Paternina Alquerque

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Tony Villalba

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Contables Administrativas Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de empresas

Corozal

2022

Página de Aceptación



Tony Villalba

Director Trabajo de Grado



Jurado



Jurado

Dedicatoria

A nuestras familias, quienes han sido el apoyo para este proceso sinigual de aprendizaje profesional y desarrollo de nuestras capacidades y talentos en este grato tiempo de formación académico profesional.

Agradecimientos

Primeramente, a Dios, quien ha sido el proveedor de toda sabiduría para la culminación de este proceso. También a nuestras familias que han estado apoyándonos y a todo el cuerpo de docentes y administrativos y otros que ayudaron a que este proceso fuera más ameno y significativo

Resumen

El área del talento humano posee la capacidad provechosa de una compañía con base a la calidad de columna de sus participantes y a la experiencia laboral de cada quien; por lo cual en esta actividad se plantea, la medida más compenetrada de encuentro de los trabajadores con las metas y valores de la compañía, y las mejoras de su rendimiento, el resguardo de calidad que se les brinda y el SGSST que se requiere.

Razón por la que, en se conceptualizará sobre la dirección y organización del talento humano en materia de SGSST; con el fin de conseguir desarrollar una perspectiva clara de los desafíos existentes en la gestión del humano, a partir de la admón. de empresas y en el caso presente establecer mejoras en cuanto a la aplicación de dicho sistema en la empresa Banco Mundo Mujer.

Palabras Claves: Salud, Seguridad, Trabajo, Empleados, Banco, Organización.

Abstract

The area of human talent has the profitable capacity of a company based on the quality of its participants and the work experience of each one; Therefore, in this activity, the most intertwined measure of encounter of the workers with the goals and values of the company, and the improvements in their performance, the quality assurance that is provided and the SGSST that is required are proposed.

Reason why, in the management and organization of human talent in terms of SGSST will be conceptualized; in order to develop a clear perspective of the existing challenges in human management, from the admon. of companies and in the present case to establish improvements regarding the application of said system in the company Banco Mundo Mujer.

Keywords: Health, Safety, Work, Employees, Bank, Organization.

Contenido

Lista de tablas	9
Lista de figuras.....	10
Lista de apéndice.....	11
Introducción	12
Planteamiento del problema.....	13
Justificación	14
Objetivos.....	15
Objetivo general.....	15
Objetivos específicos.....	15
Antecedentes del problema.....	16
Marco teórico	17
Marco Legal	18
Metodología de investigación.....	20
Resultados.....	40
Conclusiones.....	44
Recomendaciones	45
Referencias bibliográficas.....	46
Apéndice	49

Lista de Tablas

Tabla 1. Aplicación de formato estandarizado de Evaluación inicial SG-SST.....21

Lista de figuras

Figura 1 Análisis de la aplicación del SGSST	40
Figura 2 Ciclo PHVA análisis evaluación inicial	41
Figura 3 Fase del ciclo PHVA - Planeación	41
Figura 4 Fase del ciclo PHVA - Hacer	42
Figura 5 Fase del ciclo PHVA - Verificar	42
Figura 6 Fase del ciclo PHVA- Actuar	43
Figura 7 Estándar análisis evaluación final	43

Lista de apéndice

Apéndice A Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores clasificadas con riesgo i, ii y iii.....	49
--	----

Introducción

El presente trabajo fundamenta los conocimientos adquiridos en la formación profesional e integral como futuros administradores de empresa, donde el grupo colaborativo selecciona el tema de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) en la empresa Banco Mundo Mujer en el departamento de Sucre, fortalecimiento las políticas de seguridad y mitigación de los riesgos laborales a los que están sujetos los empleados del área administrativa de la empresa.

El presente trabajo tiene como objetivo general diseñar e implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa, para mejorar, actualizar y controlar los distintos riesgos que pueden tener los trabajadores y que pueden afectar su salud y la productividad y economía de la empresa.

Tomando como fundamentación teórico y legal el marco normativo y legal que ampara la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, como parte de su idóneo funcionamiento, a través del análisis de las diversas leyes, resolución y decretos que regula la mitigación y prevención del riesgo laboral.

Frente a la implementación de la fase metodología del proyecto, se basa en el tipo de investigación descriptivo, desde el enfoque de investigación mixto, ya que pretende describir el comportamiento de la empresa al implementarse un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Planteamiento del problema

La empresa Banco Mundo Mujer, no actualiza, mejora o implementa un sistema SG-SST, y está cometiendo una falta grave explicado en las siguientes razones:

No se le brinda garantías de seguridad a los empleados y colaboradores: Esto se puede observar en la mala calidad o la carencia de estándares de seguridad para las diferentes actividades que los trabajadores realizan, lo que incrementa la posibilidad de accidentes laborales. y enfermedades laborales (ATEL), sumado a la carencia de un plan de contingencia que permita la aplicación de los procesos adecuados ante estos.

Los trabajadores no tendrán una cobertura adecuada en la ARL: Al no tener implementado, mejorado, o actualizado un SG-SST en la empresa se corre el riesgo de tener una mala clasificación de los niveles de riesgos de los empleados, lo que puede ocasionar que al presentarse un accidente laboral la ARL realizara una investigación al no coincidir la clasificación del riesgo con la actividad del trabajador, la ARL ponga inconvenientes al momento del amparo de la póliza de riesgos del empleado.

Se aumenta la posibilidad de accidentes y enfermedades laborales: : Al no tener implementado, mejorado, o actualizado un SG-SST en la empresa, se terminan desconociendo y pasando por alto los riesgos a los cuales se exponen diariamente los trabajadores, por lo cual no se implementan medidas preventivas y correctivas, lo que incrementa la accidentabilidad dentro de la empresa.

Al igual al no tener implementado, mejorado, o actualizado un SG-SST en la empresa se estarían expuesto a cometer las siguientes faltas:

Sanciones legales, Pérdida de clientes o contratos, Vulneración de los derechos de los trabajadores.

Justificación

Al afianzar el sistema de salud y seguridad en el trabajo del Banco Mundo Mujer cede Corozal, se estará permitiendo a la entidad poder contar con una disciplina que le permita prevenir las enfermedades y lesiones producidas debido a las actividades laborales dentro de la empresa, haciendo cumplimiento de la de lo establecido en el Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (MINAMBIENTE, 2022)

Como todos sabemos el sistema de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debe ser actualizado y afianzado en todas las entidades y empresas del sector público y privado, y por etapas tal como lo plantea el ministerio del trabajo, el cual afirma que: “debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales”. (MINTRABAJO).

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa Banco Mundo Mujer, permitirá a la empresa tener un apoyo para cumplir con los requisitos legales, de igual manera le ayuda a mejorar la imagen de la empresa entre otros más beneficios. (Service Company Grup, 2022)

Objetivos

Objetivo general

Diseñar e implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa, para mejorar, actualizar y controlar los distintos riesgos que pueden tener los trabajadores y que pueden afectar su salud y la productividad y economía de la empresa.

Objetivos específicos

Identificar los posibles incumplimientos normativos de la empresa en cuanto a la regulación actual en materia de seguridad y salud ocupacional.

Diagnosticar los diferentes riesgos que pueden presentarse en la empresa, para ser posteriormente clasificados, e incluidos en manual de riesgos.

Realizar estudios técnicos que permitan la creación de procedimientos para un trabajo con seguridad.

Antecedentes del problema

El actual documento investigativo busca afianzar métodos preventivos aplicados a la seguridad y salud en el trabajo para el bienestar del talento humano activo en el Banco Mundo Mujer, que está en la localidad de Sincelejo - Sucre, por lo que se encarga un grupo de alumnos del diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano.

Foment, (2017) “El Catálogo de Buenas Prácticas en Seguridad y Salud Laboral, hecho por el Club de Excelencia en Sostenibilidad y BSH España con el soporte de PRL Innovación, fue exhibido en la sede Foment del Treball en Barcelona”.

Se procedió a exponer ejemplo de buenas prácticas corporativas en gestión de Seguridad y Salud Laboral. Se comunicó el proyecto “Cátedra Empresa Sana” en la que, por medio de una app para los trabajadores, se les suministran estiramientos recomendados en función de su lugar de labor, que busca prevenir y atacar los trastornos musculoesqueléticos que puedan sufrir sus empleados. Para continuar, se expuso el proyecto de SEAT de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el que a través de un sondeo para toda la plantilla de SEAT S.A. y SEAT Sport se miden 20 distintos riesgos psicosociales, consintiendo el desarrollo y formación de medidas correccionales a nivel particular y general. Y, por último, concluyendo el mostrador de buenas prácticas se expuso la campaña de salud 2016 “De todo Corazón” con la que han alcanzado producir en sus trabajadores que atiendan su salud con la ayuda de una plataforma informática situada en la intranet de la empresa.

Marco teórico

El sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo el cual es uno de los sistemas más antiguos constituidos por la sociedad actuando en pro de los trabajadores desde inicios de la historia se relata que los cazadores de la edad de piedra tuvieron que prepararse con elementos que los protegiesen de los golpes cuando realizaban su actividad económica y desde allí toda la historia enseña cómo siempre se buscaba la manera de proteger a todo tipo de trabajador de cualquier tipo de lesión laboral aún más cuando las personas empezaron a descubrir elementos químicos que producían incidentes tales como deformaciones y muertes y fue con el primer sindicato de trabajadores en 1776 que se produjo la mayor petición hasta llegar al punto de represalias y destrucción de maquinarias de trabajo para lograr que se diera en 1825 el programa para el mejoramiento ambiental social educacional y moral en pro de las necesidades de los trabajadores y regularmente la ley del trabajo en 1833 de la cual empezaron a surgir todas las leyes que apoyan al trabajador como los sindicatos, leyes de indemnización, protección a la mujer embarazada, eliminación del trabajo infantil, y llegar con el código sustantivo del trabajo para lograr establecer todo tipo de enfermedad laboral y su debida prevención en apoyo con organizaciones internacionales del trabajo las cuales decretaron la seguridad y salud en el trabajo establecida para favorecer a los empleados.

Partiendo de allí hoy en día, ¿se ven los frutos reflejados en los empelados actuales? ¿fue benéfico el establecimiento del SGSST? Y para responder a esto, claramente que hoy en día se ven los benéficos resultados.

Marco Legal

Por otro lado, la creación y constitución de un programa de seguridad y salud en el trabajo en Colombia es de carácter obligatorio para todas las empresas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras que ejerzan actividad en el territorio nacional. (Ley novena de 1979). Dichos establecimientos de trabajo deben presentar las condiciones higiénicas y brindar seguridad laboral a sus trabajadores. (Resolución 2400 de 1979).

Es bien sabido que todas las empresas deben procurar por la preservación de la salud física y mental de los trabajadores (Ley 1616 de 2013), por esto las empresas deben de implementar dentro de su marco normativo y políticas institucionales la creación del comité de convivencia laboral, el cual debe ir reglamentado bajo las disposiciones nacionales, y cumplir con el establecimiento de un buen clima laboral que garanticen la salud emocional de los trabajadores (Resolución 652 de 2012).

Esta seguridad laboral se implementa en las empresas que ejercen actividad social o económica en Colombia mediante la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual permitirá a la empresa disponer de un ambiente óptimo y seguro donde sus trabajadores pueden ejercer sus diversas funciones (Decreto 1072 de 2015), el SGSST de las empresas deben ir acordes a su actividad económica y teniendo en cuenta los diferentes factores de riesgo que cada área implica, para esto la empresa debe de apoyarse y permanecer en constante actualización con los clasificadores de riesgos (Ley 1562 de 2012), de igual manera el empleador debe de implementar y velar por el cumplimiento, dentro del SGSST, de los programas de salud ocupacional y salud en el trabajo, (Resolución 1016 de 1989).

Con la pandemia del COVID19, los SGSST, deben de actualizarse con nuevas medidas de bioseguridad, para la prevención de riesgos de tipo biológicos externos a la empresa, estos

deben permanecer aun en postpandemia, para evitar la propagación endémica de enfermedades virales (Resolución 692 del 29 de abril de 2022).

Decreto 1443 del 31 de junio de 2014: Implantación del sistema de SGSST

Define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: Decreto único reglamentario del sector trabajo. (Cap. 6, Pg. 85)

Decreto 171 del 01 de febrero de 2016: Prorroga del SG-SST

Decreto 052 del 12 de enero del 2017: La transición para la implementación del SG-SST

Resolución 1111 del 27 de abril de 2017: estándares mínimos del SG-SST

Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019: Actualización de estándares minios del SG-SST.

Metodología de investigación

El trabajo de investigación pertenece al trabajo de tipo descriptivo, ya que pretende describir el comportamiento de la empresa al implementarse un sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Se iniciará con visitas previas a la empresa para determinar qué tan actualizado está el sistema de seguridad y salud del trabajo en la misma.

Se determinará la implementación de la misma en la empresa y con la ayuda de la revisión bibliográfica se realizará un análisis de que áreas de la empresa faltan por cubrir dentro del sistema de salud y seguridad laboral, se revisara la clasificación de los riesgos si están acorde al clasificador.

Por último, se incorporarán al sistema las normas legales vigentes que no estén contempladas dentro del sistema de gestión de seguridad laboral, se actualizarán los procesos de atención, análisis y prevención del riesgo en las distintas áreas

Población: personal que labora al interior el Banco Mundo Mujer en la Ciudad de Corozal – Sucre

Muestra: (15) trabajadores del área administrativa del Banco Mundo Mujer en la ciudad de Corozal Sucre

Técnicas de investigación: se crea el formato de evaluación inicial del SG- SST, para identificar las falencias que existen al interior del Banco Mundo Mujer frente a la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, identificación de riesgos laborales latentes en los puestos de trabajo del área administrativa del banco Mundo Mujer en la Ciudad de Corozal- Sucre

Aplicación del instrumento Evaluación inicial SG-SST

Tabla 1.

Aplicación de formato estandarizado de Evaluación inicial SG-SST

Tabla De Valores Y Calificación									
Ciclo	Estándar	Ítem Del Estándar	Valor	Peso Porcentual	Puntaje Posible			Calificación De La Empresa O Contratante	
					Cumple	No	No		
					Totalmente	Cumple	Aplica		
I. Planear (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SGSST) (4%)	Responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST	0,5	4	0,5	0	0	4	
		Responsabilidades en el sistema de gestión de seguridad	0,5		0,5	0	0		

y salud en el trabajo

– SGSST

Asignación de

recursos para el

sistema de gestión

0,5

0,5

0

0

en seguridad y salud

en el trabajo –

SGSST

Afiliación al

sistema general de

0,5

0,5

0

0

riesgos laborales

Pago de pensión

trabajadores alto

0,5

0,5

0

0

riesgo

Conformación

0,5

0,5

0

0

copasst / vigía

	Capacitación copasst / vigía	0,5	0,5	0	0	
	Conformación comité de convivencia	0,5	0,5	0	0	
	Programa capacitación promoción y prevención	2	2	0		No Aplica
Capacitación en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (6%)	Capacitación, inducción y reinducción en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, actividades					
			6			6
		2	2	0	0	

		de promoción y prevención						
		Responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST con curso (50 horas)	2		2	0	0	
Gestión Integral Del Sistema De Gestión De La	política de seguridad y salud en el trabajo (1%)	Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST firmada, fechada y comunicada al copasst/vigía	1	15	0	0	0	14

Seguridad		Objetivos definidos,				
Y La		claros, medibles,				
Salud En	Objetivos del sistema de gestión de la	cuantificables, con				No
El	seguridad y la salud en el trabajo	metas,	1	1	0	Aplica
Trabajo	SGSST (1%)	documentados,				
(15%)		revisados del				
		SGSST				
		Evaluación e				
	Evaluación inicial del SGSST (1%)	identificación de	1	1	0	No
		prioridades				Aplica
		Plan que identifica				
		objetivos, metas,				
	Plan anual de trabajo (2%)	responsabilidad,	2	2	0	0
		recursos con				
		cronograma y				
		firmado				

Conservación de la documentación (2%)	Archivo o retención documental del sistema de gestión	2	2	0	0
	en seguridad y salud en el trabajo SGSST				
Rendición de cuentas (1%)	Rendición sobre el desempeño	1	1	0	0
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	Matriz legal	2	2	0	0
	Mecanismos de comunicación, auto reporte en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST	1	1	0	0
Comunicación (1%)					

Adquisiciones (1%)	Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST	1	1	0	0
Contratación (2%)	Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2	0	0
Gestión del cambio (1%)	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el sistema de	1	1	0	0

	gestión de seguridad				
	y salud en el trabajo				
	SGSST				
Condiciones de salud en el trabajo	Evaluación médica	1	1	0	0
(9%)	ocupacional				
	Actividades de				
	promoción y	1	0	0	0
	prevención en salud				
	Información al				
	médico de los	1	1	0	0
	perfiles de cargo				
	Realización de los				
	exámenes médicos				
	ocupacionales:	1	0	0	0
	preingreso,				
	periódicos				

Custodia de historias clínicas	1	0	0	0
Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	1	0	0
Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	0	0	0
Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1	0	0

	Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	1	0	0
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y dirección territorial del ministerio de trabajo	2	2	0	0
	Investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral	2	2	0	0

	Registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1	1	0	0
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	Medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral	1	1	0	0
	Medición de la frecuencia de los incidentes, accidentes de	1	1	0	0

trabajo y				
enfermedad laboral				
Medición de la				
mortalidad de				
accidentes de	1	1	0	0
trabajo y				
enfermedad laboral				
Medición de la				
prevalencia de				
incidentes,				
accidentes de	1	1	0	0
trabajo y				
enfermedad laboral				
Medición de la				
incidencia de	1	1	0	0
incidentes,				

	accidentes de				
	trabajo y				
	enfermedad laboral				
	Medición del				
	ausentismo por				
	incidentes,	1	1	0	0
	accidentes de				
	trabajo y				
	enfermedad laboral				
	Metodología para la				
	identificación,				
Identificación de peligros, evaluación	evaluación y	4	4	0	0
y valoración de riesgos (15%)	valoración de				
	peligros				
	Identificación de	4	0	0	0
	peligros con				

participación de
todos los niveles de
la empresa

Identificación y
priorización de la
naturaleza de los
peligros

3 0 0 0

(metodología
adicional,
cancerígenos y
otros)

Realización
mediciones

ambientales,
químicos, físicos y
biológicos

4 0 0 0

Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	2,5	0	0
	Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	2,5	0	0
	Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	2,5	0	0
	Inspección con el copasst o vigía	2,5	2,5	0	0
	Mantenimiento periódico de	2,5	2,5	0	0

	instalaciones,				
	equipos, máquinas,				
	herramientas				
	Entrega de				
	elementos de				
	protección persona				
	EPP, se verifica con	2,5	2,5	0	0
	contratistas y				
	subcontratistas				
	Se cuenta con el				
plan de prevención, preparación y	plan de prevención				
respuesta ante emergencias (10%)	y preparación ante	5	0	0	0
	emergencias				
	Brigada de				
	prevención	5	0	0	0

	conformada,				
	capacitada y dotada				
	Indicadores				
gestión y resultados del SGSST (5%)	estructura, proceso	1,25	1,25	0	0
	y resultado				
	La empresa adelanta				
	auditoría por lo	1,25	0	0	0
	menos una vez al				
	año				
	Revisión anual por				
	la alta dirección,	1,25	0	0	0
	resultados y alcance				
	de la auditoría				
	Planificar auditoría	1,25	0	0	0
	con el copasst				

Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SGSST (10%)	Definir acciones de promoción y prevención con base en resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST	2,5	2,5	0	0
	Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5	2,5	0	0
	Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la	2,5	2,5	0	0

investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral				
Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5	2,5	0	0

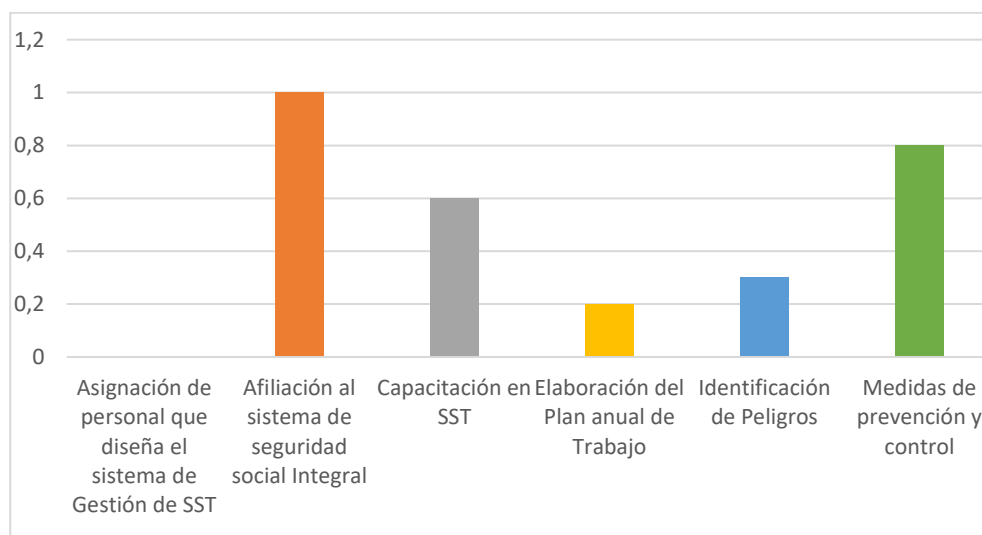
Fuente: Elaboración propia.

Resultados

Se realizó por medio de permiso solicitado previamente a la empresa un análisis del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, para esta empresa la cual sus empleados se clasifican en el nivel de riesgo tipo I y cuenta con menos de 10 empleados (ver anexo) el análisis arroja los siguientes resultados:

Figura 1

Análisis de la aplicación del SG-SST



Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica no existe en la empresa Banco Mundo Mujer, no cuenta con una persona nominal encargada del diseño del sistema de gestión de SST.

Vemos de igual manera que todos los empleados se encuentran afiliados en el sistema de seguridad social integral.

Se observa que las capacitaciones en SST no son suficientes como se esperaba.

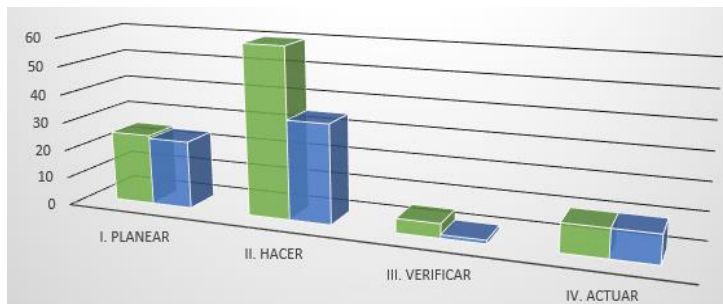
EL plan anual de trabajo no se actualiza o elabora anualmente, se utiliza o recicla el plan de años anteriores.

Existen en la empresa potenciales riesgos no clasificados como tal.

Las medidas de prevención, identificación y control de **riesgos** no son suficientes para la totalidad de los rezagos.

Figura 2

Ciclo PHVA análisis evaluación inicial

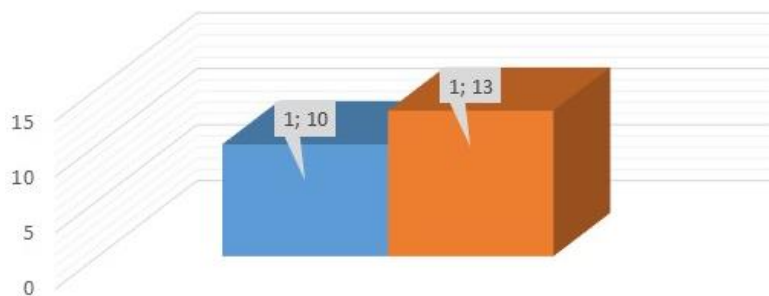


Fuente de elaboración propia

Se designa en este espacio la realización del ciclo PHVA para analizar la situación inicial de BMM y se expone que se requiere realizar todo el plan del ciclo para no faltar en sus pasos.

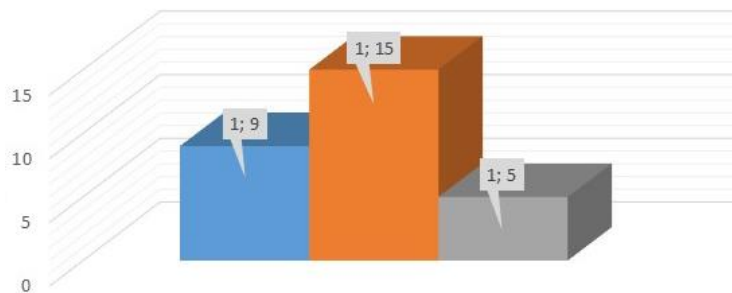
Figura 3

Fase del ciclo PHVA- planeación



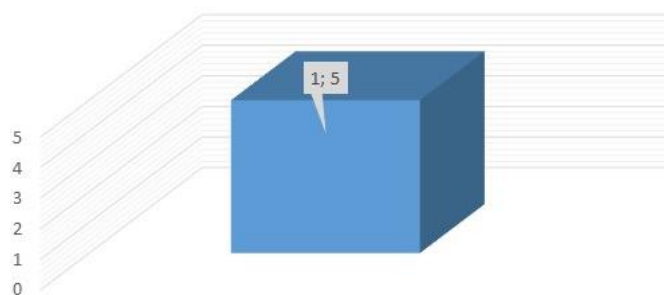
Fuente de elaboración propia

Se debe llevar a cabo la fase de planeación de forma mejorada porque sin estas, los recursos y el sistema de seguridad y salud en el trabajo carecerían de fuerza para su puesta en marcha.

Figura 4*Fase del ciclo PHVA- Hacer*

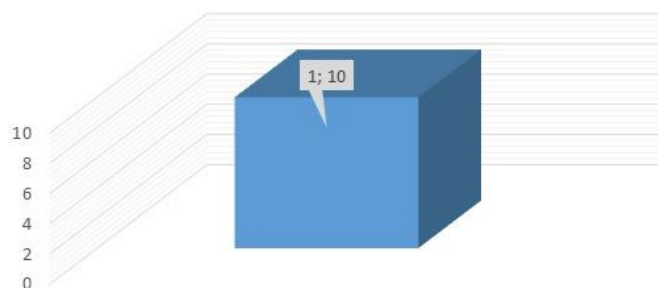
Fuente de elaboración propia

Se debe mejorar para esta parte la gestión de salud, peligros y amenazas laborales con la finalidad de regular el hacer de la empresa que garantice los derechos y no permita la vulneración de los empleados bajo es código sustantivo del trabajo.

Figura 5*Fase del ciclo PHVA- Verificar*

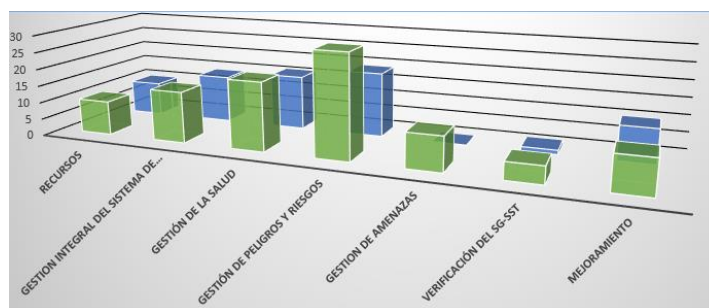
Fuente de elaboración propia

Para este ítem investigado se necesita mejorar el plan de verificación del SGSST para poder demostrar las falencias y buscar una ruta de atención para su respectivo progreso.

Figura 6*Fase del ciclo PHVA- Actuar*

Fuente de elaboración propia

Para mejorar toda la ruta se debe recurrir al actuar como afirmamiento de todo lo planeado, por lo cual se debe experimentar esta acción de actuar dentro de todo el proceso de la empresa para el debido perfeccionamiento del SGSST.

Figura 7*Estándar análisis evaluación final*

Fuente de elaboración propia

Para el análisis que se realiza de destaca bajo la grafica que se debe mejorar todo el SGSST en la empresa para garantizar la estabilidad y calidad de vida a cada trabajador del Banco Mundo Mujer.

Conclusiones

Se puede evidenciar un olvido por parte de la empresa en el tema de la Gestión de los Recursos Humanos demostrando poca planificación en las actividades propias de la organización, como resultado la empresa no alcanzara su máxima eficacia, ya que no es capaz de integrar los fines de la empresa con los objetivos individuales de los empleados; sin poder resolver los incidentes puede que el ámbito social afecte el ambiente laboral, por lo cual sea difícil laborar en esta sede. Se debe conectar la planificación del negocio con la de Recursos Humanos dando como resultado un aumento en las utilidades, un ejemplo del correcto proceder y hasta exagerado ejercicio es la protección que le dan a los ingenieros de Apple o de Samsung, donde si trabajar en esos lugares puedes ser merecedor de toda clase de beneficios para que no te preocupes de tus hijos, ni de las necesidades de sus esposas.

Claro, esto no va a suceder en un mundo mujer, solo es un ejemplo de lo importante que suelen ser los Recursos Humanos y su gestión, para algunas empresas son extremadamente serias, según sus necesidades; creo prudente señalar la poca socialización que tienen los empleados con este tema tan importante, donde algunos pueden ser cómplices de incurrir en altercado con la ley si de verdad los mínimos vitales para garantizar una estabilidad laboral no son materializados en correcto orden; no obstante podemos ver que el sistema de salud está cubierto, no es suficiente, ya que las capacitaciones están al mínimo.

Es prudente señalar la importancia de acatar las recomendaciones que se darán a continuación, ya que el tratamiento que se da a la Gestión de Recursos Humanos no es la adecuada en el Banco de la Mujer, cuanto antes se deben tomar medidas, además de la seguridad de los empleados, está por medio la reputación de la empresa y su funcionamiento a largo plazo.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa Banco Mundo Mujer tener o contar con plan de mejoramiento que del cual se pueda realizar mejoras y actualizaciones permanentes, relacionadas en primer lugar en la constante socialización de los problemas e incidentes que permeen un ambiente labor poco sano y perjudicial para la salud, se debe realizar un sistema de alerta temprana enfocada a siniestros, así mismo para las personas que manejan un alto grado de estrés por trabajar en un banco y su responsabilidad en este puede ser tratado.

Vemos que la gestión en el desarrollo de mecanismos para la pronta solución y evitar los problemas sea cual sea su naturaleza es paupérrima; podríamos analizar los peligros de toda clase, hasta psicológicos, por la presión, todo debido a las responsabilidades y a la poca atención que tiene la empresa con sus empleados y las diferentes capacitaciones, enceres, provisiones y demás recursos que hacen de este ambiente uno seguro, para todos.

Para esto se deben realizar capacitaciones de control y análisis de riesgos, conformar un equipo de profesionales para que pueda hablar con seguridad sobre las mejores de los procesos para la mejora de las funciones y de las relaciones dentro del trabajo.

Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.296-298). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=296>
- Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.300- 326). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=300>
- García Solarte, M. Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Cali, Colombia, Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.107-109). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=107>
- González Ariza, A. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329-

339).https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a

Herrero Blasco, A. María del Rosario Perello Marin y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Valencia, Spain: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>

Iglesias Álvarez, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento*. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Madrid, Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>

MINAMBIENTE. (2022). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

MINTRABAJO. (s.f.). SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST). ¿Qué es el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Mintrabajo.gov.co (2019). *Conoce los tipos de contrato de trabajo*. Empleo sin fronteras.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. (pp.107-140).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Ramos Ramos, P. (Coord.) (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.).

Málaga, Editorial ICB. <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=46](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=46)

Romero, A. M. (2022). *Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano*.

[Objeto_virtual_de_aprendizaje_OVA]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49893>

Service Company Grup. (17 de Abril de 2022). Qué beneficios tiene implementar un Sistema de

Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST? <https://servicecompany.com.co/faq/beneficios-para-implementar-el-sistema-de-sgst/>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo:

herramienta para la gestión del talento humano. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Apéndice

Apéndice A Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores Clasificadas con riesgo I, II y III

Item	Criterios. Empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III	MODO DE VERIFICACIÓN
Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST	<p>Asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil:</p> <p>El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de menos de diez (10) trabajadores en clase de riesgo I, II y III puede ser realizado por un técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p>	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes, de la persona asignada.
Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normatividad vigente.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente
Capacitación en SST	Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.	Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas /planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de SST, firmado por el empleador o contratante, en el que se identifiquen como mínimo: objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga Plan Anual de Trabajo.
Evaluaciones médicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.	Conceptos emitidos por el médico evaluador en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.
Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos	Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.	Solicitar documento con la identificación de peligros; evaluación y valoración de los riesgos. Constancia de acompañamiento de la ARL - acta de visita ARL.
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros y/o riesgos, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.	Solicitar documento soporte con acciones ejecutadas