

**Modelo estratégico integral para el proceso salud ocupacional con énfasis en gestión del
conocimiento**

Carlos Andrés Walteros Silva

Asesor

Camilo Andres Pérez Pacheco

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Maestría en Gestión Financiera

2024

Resumen

Para todas las compañías es de gran importancia tener un programa de Salud Ocupacional completo, con lo requerido por la normatividad, y complementado con plus y puntos que generen mayor valor. Sin embargo, una de las principales preocupaciones a nivel del Talento Humano de las organizaciones es el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra los recursos materiales y financieros. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; generando con esto graves implicaciones a nivel laboral, familiar y social. En consideración de lo anterior, he seleccionado una empresa de servicios Financieros muy reconocida a nivel nacional perteneciente al grupo Financiero más grande del país, Banco AV Villas como empresa objeto de Investigación en la línea con el Proyecto Aplicado con enfoque en el Diagnostico de la Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano en el área de Salud Ocupacional. El Banco AV Villas asume la responsabilidad de buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las labores tanto operativas como administrativas de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro, por lo cual se investiga y presenta este proyecto para el Modelo Estratégico Integral del Programa de Salud Ocupacional con el fin de identificar sus fortalezas y sus debilidades, y así brindar un plan de mejora que aporte significativamente al programa de Salud Ocupacional y a la entidad.

Palabras Clave: Modelo Estratégico Integral, Salud Ocupacional, Banco AV Villas.

Abstract

For all companies it is of great importance to have a complete Occupational Health program, with what is required by the regulations, and complemented with bonuses and points that generate greater value. However, one of the main concerns at the level of Human Talent in organizations is the control of risks that threaten the health of their workers and against material and financial resources. Occupational accidents and diseases interfere with the normal development of business activity, negatively affecting its productivity and consequently threatening its solidity and permanence in the market, generating serious implications at the work, family and social level. In consideration of the above, I have selected a well-known financial services company at the national level belonging to the largest financial group in the country, Banco AV Villas, as the company subject to research in line with the Applied Project with a focus on the Diagnosis of Knowledge Management in Human Talent Management around Occupational Health. Banco AV Villas assumes the responsibility of seeking and implementing the necessary measures that contribute to maintaining and improving the levels of efficiency in both operational and administrative tasks of the company and providing its workers with a safe work environment, for which this project is researched and presented for the Comprehensive Strategic Model of the Occupational Health Program to identify its strengths and weaknesses. and thus provide an improvement plan that contributes significantly to the Occupational Health program and to the entity.

Keywords: Comprehensive Strategic Model, Occupational Health, Bank AV Villas

Tabla de Contenido

Introducción	8
Información General	8
Justificación	12
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	14
Planteamiento del Problema	15
Antecedentes del Problema.....	15
Revisión de Literatura.....	18
Marco Teórico.....	18
Metodología	30
Método de la Investigación.....	30
Población y Muestra	30
Fuentes de Información.....	31
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32
Resultados	34
Presentación de Resultados.....	34
Conclusiones.....	75
Referencias Bibliográficas	79
Apéndices.....	81

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Descripción de la Plataforma Humana AV Villas</i>	10
Tabla 2 <i>Control de Actualizaciones al Decreto 1072 de 2015</i>	24
Tabla 3 <i>Clasificación del Tipo de Riesgo</i>	26
Tabla 4 <i>Temas de Capacitación Integrados al Programa de S.O. Banco AV Villas</i>	51

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Escala de Grado de Peligrosidad</i>	36
Figura 2 <i>Factor de Ponderación para el Hallazgo del Grado de Repercusión</i>	36
Figura 3 <i>Escala de Grado de Repercusión</i>	37
Figura 4 <i>Ubicación de Extintores en Dirección General</i>	54
Figura 5 <i>Indicadores de Disposición de Recursos</i>	56
Figura 6 <i>Indicadores de Actividades Según P.S.O. del Banco AV Villas</i>	56
Figura 7 <i>Indicadores de Efectividad o Impacto Según P.S.O. del Banco AV Villas</i>	57
Figura 8 <i>Análisis de Accidentalidad Según P.S.O. del Banco AV Villas</i>	63
Figura 9 <i>Accidentalidad por Factor de Riesgo Según P.S.O. del Banco AV Villas</i>	63
Figura 10 <i>Matriz de Riesgo Según P.S.O. del Banco AV Villas</i>	64
Figura 11 <i>Modelo de Sistema de Gestión para NTC OHSAS</i>	66

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Lista de Chequeo para la Observación del Cumplimiento</i>	81
Apéndice B <i>Política de Salud Ocupacional Banco AV Villas</i>	85
Apéndice C <i>Lista de Verificación para Inspección</i>	86

Introducción

Para todas las compañías es de gran importancia tener un programa de Salud Ocupacional completo, con lo requerido por la normatividad, y complementado con plus y puntos que generen mayor valor. Sin embargo, una de las principales preocupaciones a nivel del Talento Humano de las organizaciones es el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra los recursos materiales y financieros. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; generando con esto graves implicaciones a nivel laboral, familiar y social.

En consideración de lo anterior, he seleccionado una empresa de servicios Financieros muy reconocida a nivel nacional perteneciente al grupo Financiero más grande del país, Banco AV Villas como empresa objeto de Investigación en la línea con el Proyecto Aplicado con enfoque en el Diagnostico de la Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano en el área de Salud Ocupacional.

El Banco AV Villas asume la responsabilidad de buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las labores tanto operativas como administrativas de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro, por lo cual se investiga y presenta este proyecto para el Modelo Estratégico Integral del Programa de Salud Ocupacional con el fin de identificar sus fortalezas y sus debilidades, y así brindar un plan de mejora que aporte significativamente al programa de Salud Ocupacional y a la entidad.

Información General

Empresa Seleccionada Objeto de Estudio

Nombre: Banco Comercial AV Villas

NIT: 860035827-5

Dirección Oficina Principal: Carrera 13 No. 27-47

Actividad Económica: Financiera. Establecimiento de crédito constituida bajo la forma de sociedad comercial anónima, sometida al control y vigilancia de la Superintendencia Bancaria (en virtud de lo dispuesto en los Decretos 678 y 679 de 1972)

Visión: Dar satisfacción, apoyo y confianza a nuestros clientes y a nuestra gente, siempre innovando

Misión: Mas clientes, con más productos, Trazando más.

Objetivos Estratégicos: Lograr su crecimiento, para lo cual se ha preparado; cuenta con una red de oficinas competitiva, su fuerza de ventas ha sido formada y tiene a su disposición la mejor tecnología y un eficiente soporte administrativo.

A.R.L.: Seguros de Vida Alfa ARL

Clase De Riesgo: Clase I (0,522%)

Maquinaria Y Equipos: La maquinaria y/o Equipos utilizados en sus labores diarias no son complejos ni infieren en un alto riesgo:

Computadores

Equipos de almacenamiento y distribución de dinero en efectivo

Impresoras Multifuncionales

Teléfonos

Calculadoras

Contadores de billetes y monedas

Número De Trabajadores: A nivel nacional AV VILLAS cuenta con 3.815 trabajadores distribuidos así:

Tabla 1

Descripción de la Plataforma Humana AV Villas

Planta	Mujeres	Hombres	Subtotal
Cargo Administrativo	733	642	1375
Cargo Operativo	1619	821	2440
Total	2352	1463	3815

Nota. Esta tabla muestra el recurso humano del Banco AV Villas. *Fuente.* Tomado de Pagina Web AV Villas.

Horarios: Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 5:30 p.m. con una hora de almuerzo.

Sábado de 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

Por la actividad económica de la empresa se manejan diferentes horarios, pero las horas de trabajo semanales no exceden 42,5

Centros o frentes de trabajo: 5 regionales constituidas así:

Dirección General: Carrera 13 N° 27 – 47 pisos 1,4, 5, 6, 7, 8, 14 24 y 25

Calle 13 N° 8 A – 30 Pisos 2, 3, 4, 5 y 6

Carrera 13 N° 61 - 52 Centro de Crédito Chapinero

Calle 100 –No. 11 a 35 Pisos-1 y 2 Centro de Crédito y salones de formación

Oficinas Bogotá (115 oficinas de atención al público distribuidas por toda la ciudad)

Oficinas Anexas: (32 oficinas de atención al público distribuidas por toda la región)

Regional Suroccidente, Carrera 4ª N° 7 – 61 piso 7 Staff y 38 oficinas y 13 monoplaza

Regional Norte, Carrera 51 N° 75 - 215 Piso 2 Staff y 25 oficinas

Regional Noroccidente Carrera 43 A N° 9 sur – 91 Staff y 32 oficinas

Regional Santander Calle 35 N° 16 – 28 Piso 2 Staff y 11 oficinas.

Justificación

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Al investigar el alcance de la salud ocupacional en una organización se puede establecer el grado de control de los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, lo que hace que para las empresas y organizaciones la salud ocupacional se convierta en un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo, lo que mejora la productividad y el clima interno.¹

Los resultados de esta investigación ayudan a los microempresarios y pequeñas empresas a tener un punto de partida para la creación, control y seguimiento de sus programas de salud ocupacional y así destacar que la salud ocupacional es un tema de importancia para los gobiernos y los empresarios, que deben garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del trabajo.

También, concientiza sobre el panorama de las condiciones de trabajo del sector financiero, ya que es un sector que maneja todo tipo de clientes y situaciones que afectan a los trabajadores del sector más psicológicamente que físicamente.

Según el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia: "Muchas veces lo empleados bancarios atraviesan malas condiciones de salud pública debido a los metas inalcanzables puestos por las directrices de los distintos bancos con síntomas como el estrés, cansancio, fatiga, entre otras, debido a la supuesta productividad laboral. La difícil situación de salud en los bancos ha venido aumentando los últimos años, debido a la entrada de varios bancos

¹ Rivas. A. (2009) Salud Ocupacional.

internacionales al país, con lo cual la competencia ha aumentado su voracidad y los directivos colocan metas muy altas, difíciles de alcanzar en jornadas laborales de 8 horas.

En la práctica empresarial, esta investigación está dirigida a concientizar sobre la importancia del cumplimiento de los parámetros legales en la aplicación de programas de salud ocupacional para el desarrollo óptimo del trabajador como ser individual de la sociedad y de las organizaciones como desarrolladoras de economía e impulso de un país.

Objetivos

Objetivo General

Esta investigación tiene como objetivo evaluar la planeación, organización y ejecución de las actividades del Programa de Salud Ocupacional que tiene Banco Av. Villas.

Objetivos Específicos

Observar la composición del Programa de Salud Ocupacional.

Identificar las características de cada parte del Programa de Salud ocupacional de la empresa seleccionada.

Comparar el planteamiento del Programa de Salud Ocupacional de la empresa seleccionada con los requisitos normativos y legales actuales.

Identificar el grado de cumplimiento en temas de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa seleccionada.

Planteamiento del Problema

En este apartado se abordan los datos generales y justificaciones de la investigación basada en el programa de Salud Ocupacional del Banco AV Villas. Para ello se presentan los antecedentes del problema identificado, el planteamiento de la pregunta en la cual se basará la investigación, los objetivos generales y específicos de la misma dando la debida justificación para proceder a aplicar el enfoque objetivo de aprendizaje.

Antecedentes del Problema

Los programas de Salud Ocupacional consisten en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

El banco AV Villas es una organización que tiene claro el concepto de proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo como aliado estratégico en su crecimiento, que es uno de sus principales objetivos estratégicos. La integridad de la vida y salud de los trabajadores constituye una preocupación no solo en esta empresa, si no de interés público en que participan el gobierno y los particulares.

En este sentido el Gobierno Nacional ha establecido una serie de directrices legales sobre las cuales deben encaminarse las Actividades de Salud Ocupacional para garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población laboral colombiana.

El banco AV Villas es uno de los bancos que conforman el Grupo AVAL el cual es el grupo financiero más grande de Colombia y uno de los grupos bancarios líderes en Centroamérica, por lo cual, esta organización tiene la responsabilidad social de dar ejemplo de bienestar y buen trato hacia sus empleados, pero ¿Está cumpliendo el Banco AV Villas con todos los requisitos legales y normativos en su programa de Salud Ocupacional y estos se están viendo reflejados en el Bienestar de sus empleados?

Según las observaciones realizadas a lo largo del estudio, la percepción de los empleados del banco al compararse con empleados de otras entidades financieras es que sus trabajos no son bien remunerados y que, aunque existen muchas posibilidades de ascenso, el nivel de ingresos frente a sus actividades y carga laboral no es competitiva frente a la asignación salarial. Pero, los empleados del banco aunque tienen un grado de desconocimiento de los programas de salud ocupacional que la empresa tiene, sienten apoyo y seguridad en sus labores diarias, lo que genera un compromiso del empleado hacia el banco.

Entonces se genera el cuestionamiento dirigido a que si el banco AV Villas para garantizar unas buenas condiciones de trabajo a sus empleados y posicionarse en una empresa

confiable y segura para los mismos cumple con un sistema de Gestión de Seguridad (S) y Salud Ocupacional (SO). Esto da respuesta a una de las problemáticas más grande de las pequeñas y medianas empresas a nivel nacional en Colombia: la falta de cumplimiento en los lineamientos de la Salud Ocupacional.

Revisión de Literatura

En este capítulo se aborda la literatura consultada para el desarrollo de la problemática planteada: Cumplimiento de requisitos legales en Salud Ocupacional de la empresa seleccionada, para ello se presenta el Marco Teórico en el cual se basa la investigación.

Marco Teórico

El trabajo es una actividad fuente de salud y bienestar individual ya que es inherente a la naturaleza humana, pero en condiciones inapropiadas pueden resultar en peligros como enfermedades profesionales o accidentes laborales. "Considerando la importancia social que revisten los riesgos profesionales, surge la salud ocupacional [SO] como campo de conocimiento preocupado por la salud de las personas en la realización de sus actividades laborales, buscando que este trabajo se convierta en motor del bienestar social"².

Las normas colombianas sufrieron muchos cambios debido a la concientización del estado colombiano de los conceptos de bienestar de empleados a lo largo del siglo XX. Primero, las normas se concentraron en las profanita ya patronales de riesgos profesionales, posteriormente se adhiere el esquema de seguros sociales que se estableció en el país en 1946 y se identifica una visión de orden sanitaria y de higiene pública a través del Código Sustantivo De Trabajo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, define lo que se considera una enfermedad laboral y un accidente de trabajo y sus consecuencias en el año 1950. Una vez el sistema de Seguros Sociales colapso, se establece la declaración en 1993 de la Ley 100 donde se concreta el Sistema General de Riesgos Profesionales y se crean las bases para un Sistema de Seguridad Social Integral³.

² Aguilera M et al. (2008)

³ Rengifo (1989) y Arenas (2007)

Para dimensionar las características relevantes en el Programa de Salud Ocupacional (PSO) en nuestros días de una empresa se debe distinguir las diferentes definiciones que se desagregan de esta. “Inicialmente la prevención de riesgos laborales se denominó higiene industrial por tratarse de medidas higiénicas aplicadas en la industria para prevenir los accidentes y enfermedades que presentaban los obreros como consecuencia del trabajo. Sin embargo, al constatar que no bastaban estas medidas, sino que se requería la acción de la medicina para atender la salud de los trabajadores, esta práctica de la prevención pasó a llamarse medicina del trabajo, siendo una disciplina más de carácter resolutivo.”⁴

“La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores”⁵.

La SST tiene por objetivo el mejoramiento de las condiciones de trabajo que repercuten en la salud de los empleados lo que desagrega la promoción y el continuo mantenimiento del bienestar de los trabajadores en niveles físicos, mentales y sociales en todas las actividades que desarrollan.

Actualmente, con el objeto de estudio en la empresa seleccionada, el marco legal del PSO está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, normas del Código Sustantivo del Trabajo, y por los siguientes lineamientos dados por el Gobierno Colombiano a lo largo de los años:

Código sustantivo del trabajo 1950, en el que se establecen las prestaciones a cargo del patrón y se dictan las primeras medidas en higiene y seguridad en el trabajo. A partir de este acto

⁴ Velandia y Pinilla (2011)

⁵ Ministerio del Trabajo. Decreto No 1072 de 2015

legislativo se desencadenan una gran cantidad de reglamentaciones, acuerdos y demás acciones en caminadas a fortalecer la protección de los trabajadores en sus entornos laborales, así como la generación de una práctica productiva segura que no solo estimule la calidad y la productividad sino también la preservación de la mano de obra del país.

Ley 9ª de 1979 o Ley Marco cuyo objetivo básico es “preservar y mejorar la salud de los trabajadores, protegiéndolos de los factores de riesgo derivados de las condiciones laborales, ubicándolos en una labor de acuerdo con sus aptitudes psico-fisiológicas, es decir adaptando el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. En el título III establece la obligación de contar con un programa permanente de salud ocupacional, quedando sujetos a las disposiciones todos los empleadores, contratistas y trabajadores del país.

Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establece el reglamento general de seguridad e higiene industrial.

Decreto 614 de 1984, por el que se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país, contiene entre otros aspectos el campo de aplicación y los elementos constitutivos del programa, así como las responsabilidades a diferentes niveles.

Resolución 2013 de 1986 que reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de salud ocupacional: elección, funciones y obligaciones, entre otros aspectos.

Resolución 1016 de 1989, determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores.

Resolución 6398 de Diciembre de 1.991 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos de admisión,

y la no renuncia a prestaciones por perturbaciones o deficiencias al momento de establecer una relación laboral con empresas inscritas en el sistema de seguridad social.

Ley 100 de 1993 y Decretos 1295, 1771 y 1772 de 1994, organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de la reforma de la seguridad social, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.

Decretos 1832 de 1994 y 2100 de 1995, que determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.

Resolución 3941 de 1.994 del Ministerio de Trabajo, donde determina que la práctica de la prueba de embarazo como prerrequisito para que la mujer pueda acceder a un empleo u ocupación queda prohibida, excepto para aquellos empleadores de actividades catalogadas legalmente como de alto riesgo.

Decreto 1436 de 1995 donde se reglamenta el Manual de Calificación de invalidez.

Decreto 2150 de 1995 donde, en el Artículo 116 se refiere a la inscripción de las empresas clasificadas como de alto riesgo (clases 4 y 5) a las Direcciones Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes del 5 de Febrero de 1996.

Decreto 1530 de 1996 donde se reglamentan los procedimientos de afiliación a las ARP, de clasificación de empresas con varios frentes de trabajo, reporte e investigación de accidentes de trabajo con muerte del trabajador y actividades relacionadas con empresas de servicios temporales: afiliación al Sistema de Seguridad Social, suministro de elementos de protección personal, inducción al programa y actividades a cargo de las empresas usuarias.

Decreto 917 de 1999 por el cual se establece el Manual Único para la Calificación de Invalidez.

Decreto 1122 de 1999. Por el cual se dictan normas para suprimir trámites, facilitar la actividad de los ciudadanos, contribuir a la eficiencia y eficacia de la Administración Pública y fortalecer el principio de la buena fe. Se hace referencia al Sistema de Trabajo y Seguridad Social en el capítulo XVII, artículo 189 (revisión pensión de invalidez); Artículo 194 (Reclamaciones ARL); artículo 198 (subsistema de información sobre reconocimiento de pensiones); artículo 200 (determinación de la pérdida de capacidad laboral) y artículos 206 y 207 (supresión de la inscripción de empresas de alto riesgo ante la Dirección de Riesgos Profesionales y direcciones regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Resolución 1971 de 1999. Mediante la cual se adoptan formularios e instructivos para solicitud y dictamen de Calificación de Invalidez.

Resolución 2569 de 1999. Reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Ley 776 de 2002, por la cual se dictan normas sobre la organización administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 2800 de 2003, por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del decreto ley 1295 de 1994, “los trabajadores independientes son afiliados voluntarios al Sistema General de Riesgos Profesionales”.

Resolución 0156 de 2005, por la cual se realizan ajustes en el FURAT (Formato Único de Reportes de Accidente de Trabajo).

Resolución 1401 de mayo 14 de 2007 (Investigación de incidentes y accidentes de trabajo)

Resolución número 2346 de 2007 (Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.)

Resolución 3673 DE 2008 Por la cual se establece el reglamento técnico para trabajo seguro en alturas.

Resolución 3673 DE 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 2013 de 1986 Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

Ley 1010 de 2006, acoso laboral: conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. Establece las modalidades de acoso y el procedimiento sancionatorio.

Decreto 129 de 2010, Control a la evasión y elusión. Art 2o: trabajador independiente debe afiliarse integralmente al Sistema.

Resolución 1478 de 2010, Mediante la cual el Ministerio de la Protección Social creó la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector de la Salud, con el objeto de que en forma adicional a la gestión de Salud Ocupacional de cada empleador, se implementen acciones, programas y campañas de prevención y promoción de carácter nacional, con la participación del Gobierno, trabajadores, empleadores, gremios, administradoras de riesgos profesionales y demás actores del Sistema General de Riesgos Profesionales en procura de amparar la salud y la vida de los trabajadores del sector salud frente a los riesgos ocupacionales y ambientales.

Resolución 2291 de 2010, Por la cual se amplía el plazo establecido en el artículo 4o de la Resolución 000736 de 2009 y se dictan otras disposiciones.

El Ministerio de la Protección Social, a solicitud de la Directora de Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, consideró procedente aplazar hasta el 30 de Julio de 2012, la exigencia de acreditar la competencia laboral del personal que labora en alturas.

Decreto Número 1072 De 2015 Por el cual se establecen todas las directrices de Evaluación, control y prevención de Riesgos Laborales y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de obligatorio cumplimiento.

Tabla 2

Control de Actualizaciones al Decreto 1072 de 2015

Fecha de Actualización	Decreto	Epígrafe	Modificaciones
31 de Julio de 2015	<u>1507 de 2015 (13 de Julio)</u>	Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo referente al plazo para obtener el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales.	Modifica el artículo 2.2.4.10.5., extendiendo hasta el 1 de julio de 2016 el plazo para obtener el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales
31 de Julio de 2015	<u>1528 de 2015 (16 de Julio)</u>	Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. y 2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales.	Modifica unos artículos incluidos en el Título correspondiente a las normas que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales.
31 de Diciembre de 2015	<u>2362 de 2015 (7 de Diciembre)</u>	Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4	Adiciona un Capítulo 4 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 estableciendo el DÍA DEL TRABAJO DECENTE en Colombia.

		que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia.	
31 de Diciembre de 2015	<u>2509 de 2015 (23 de Diciembre)</u>	Por el cual se modifica el Capítulo 9 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, referente al Sistema de Compensación Monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales	Modifica el Capítulo 9 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 correspondiente al Sistema de Compensación Monetaria del SGRL.
31 de Marzo de 2016	<u>171 de 2016 (1 de Febrero)</u>	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Modifica aspectos relacionados con la transición de la adopción del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Nota. Esta tabla muestra el control de actualizaciones al Decreto 1072 de 2015. *Fuente.*

Ministerio del Trabajo, 2025.

Nivel de Riesgo Laboral

Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en una tarea laboral derivadas del entorno que puede provocar accidentes, siniestros o situaciones con consecuencias negativas en la salud. Las actividades en la industrial no presentan los mismos factores de riesgo para el trabajador, ni estos factores pueden provocar daños de la misma magnitud, es dependiente del lugar, la tarea y la actividad realizada en cada tipo de trabajo. Como ejemplo, los empleados del sector financiero en Colombia están expuestos por su labor a posibles robos o asaltos al local comercial, accidentes provocados por situaciones del entorno externo (descargas eléctricas, terremotos, etc), caídas desde escaleras, heridas por rotura de vidrios, etc. Pero a comparación del sector industrial, donde el riesgo realizó su actividad es más propenso a los accidentes por ser actividades de fuerza y manipulación de elementos cortopunzantes, químicos, etc., los empleados

bancarios no tienen un nivel de riesgo tan elevado. De este punto se parte para generar las medidas preventivas de riesgo en la empresa.

Tabla 3

Clasificación del Tipo de Riesgo

NIVEL	TIPO DE RIESGO	ACTIVIDADES
Clase I	Contempla actividades consideradas de riesgo mínimo	Mayor parte de actividades comerciales Actividades financieras Trabajos de oficina Centros educativos Restaurantes
Clase II	Actividades de riesgo bajo	Algunos procedimientos manufactureros como la fabricación de tapetes, tejidos, Confecciones. Almacenes por departamentos Alunas labores agrícolas
Clase III	Actividades de riesgo medio	Procesos manufactureros como fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores, artículos de cuero
Clase IV	De riesgo alto	Procesos manufactureros como aceites, cervezas, vidrios Procesos de galvanización Transporte
Clase V	De riesgo máximo	Areneras Manejo de asbesto Bomberos Manejo de explosivos Construcción explotación petrolera

Nota. Esta tabla muestra la clasificación de tipo de riesgo. *Fuente.* Elaboración propia, basado en

Resolución 001016 de 1989 del Ministerio de Trabajo.

Ley 100 de 1993 estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRL) que desde entonces ha tenido actualizaciones, la última, en la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, que modificó el Sistema, hacia los Riesgos Laborales.

Según el Ministerio de Trabajo, el SGRL es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Sus principales objetivos se basan en el establecimiento de actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados del trabajo, también a prestar la atención en salud a los trabajadores, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral y sobre todo reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas que se derivan de las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

También, un objetivo investigativo el cual se basa en apoyar las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

Norma OHSAS 18001 - Gestión de la Seguridad y Salud Laboral – ICONTEC. El ICONTEC es e Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación el cual es un organismo nacional de normalización, según el decreto 2269 de 1993 de carácter privado, sin ánimo de lucro.

La norma de la *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS) y el documento OHSAS 18002 fueron desarrollas para dar respuesta a la demanda de contar con una norma sobre sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional.

La norma OHSAS 18001 establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la SST y mejore su desempeño de la SST. Es un estándar reconocido

internacionalmente como la norma OHSAS 18001:2007 Los principales desafíos a los cuales se pueden enfrentar las empresas son:

Los elevados niveles de siniestralidad y enfermedades profesionales

Jornadas de trabajo perdidas

Absentismo laboral

Sanciones

Costes de atención médica

Compensación a los trabajadores

ISO 45001. Nueva Norma Internacional de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral ISO 45001, la primera norma internacional de gestión de seguridad y salud laboral del mundo está siendo actualmente desarrollada. La norma ayudará a las organizaciones a proporcionar un lugar de trabajo seguro para los trabajadores y resto de personas; evitando fallecimientos, lesiones y problemas de salud relacionadas con el trabajo, accidentes laborales. Así como mejorará de manera continua el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta nueva norma es una oportunidad para que las organizaciones alineen su dirección estratégica con su sistema de gestión de SST. Además, se hace mayor hincapié en mejorar el desempeño en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La normatividad legal en el tema de salud ocupacional en el país se puede concluir en los siguientes aspectos:

Perfil del responsable del diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.

Obligatoriedad de la licencia en salud ocupacional o en seguridad y salud en el trabajo para el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.

Entidades que pueden prestar apoyo, asesoría y capacitación para el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la micro y pequeña empresa.

Sistema de Acreditación en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.

Obligaciones del empleador o contratante.

Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019.

Tabla de Valores de los Estándares Mínimos.

Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Metodología

En este capítulo se aborda la metodología de Investigación para la aplicación en la empresa seleccionada denominada Investigación Cualitativa, para ello se presenta el diseño de la investigación de tipo Cualitativo, la población y muestra, los instrumentos de recolección de información.

Método de la Investigación

Para determinar el grado de cumplimiento del Banco AV Villas con todos los requisitos legales y normativos en su PSO y los resultados de este en el Bienestar de sus empleados se utilizó un proceso de Observación donde se recopiló los datos del PSO Actual, sus características, aplicación y seguimiento y se realizó la comparación con los requerimientos que debe tener un PSO según el marco Legal y la Norma Icontec actual.

El tipo de observación es la observación externa o no participante donde el investigador se mantiene al margen del fenómeno estudiado, como un espectador pasivo, que se limita a registrar la información que aparece ante él, sin interacción, ni implicación alguna.

Se evita la relación directa con el fenómeno, pretendiendo obtener la máxima objetividad y veracidad posible. Se aplicó dentro de esta observación, el método de Observación indirecta, donde no se observa la realidad en sí misma y en los implicados en el problema, sino que se pasa a la observación y selección de fuentes documentales o a través de las observaciones realizadas anteriormente por otra persona.

Población y Muestra

Población

La población del Banco AV Villas se considera finita ya que sus empleados están representados en grupos de personas según sus funciones operativas o administrativas, que

comparten atributos comunes, pero que a la vez constituyen una cantidad limitada de miembros, permitiendo su fácil identificación y cuantificación. Como población se tomaron el total actual de empleados hombres y mujeres nivel nacional, **3814** personas, los cuales fueron presentados en los Prepagada de la empresa de manera desagregada. Fueron elegidos el total de los empleados ya que esta es la población a la cual se aplica y va dirigido el Programa total de SO.

Muestra

La muestra fue seleccionada bajo el principio de la Observación Indirecta, ya que no se aplicarán técnicas de observación directa como cuestionarios, entrevistas o encuestas.

Se seleccionó como objeto de observación la regional Bogotá y Dirección General del Banco AV Villas, por ser la regional con más concentración de colaboradores a nivel nacional, y por lo cual, con más aplicación al PSO.

Muestra de Objeto de Estudio

Dirección General: Carrera 13 N° 27 – 47 pisos 1,4, 5, 6, 7, 8, 14 24 y 25

Calle 13 N° 8 A – 30 Pisos 2, 3, 4, 5 y 6

Carrera 13 N° 61 - 52 Centro de Crédito Chapinero

Calle 100 –No. 11 a 35 Pisos-1 y 2 Centro de Crédito y salones de formación

Oficinas Bogotá (115 oficinas de atención al público distribuidas por toda la ciudad)

Oficinas Anexas: (32 oficinas de atención al público distribuidas por toda la región)

Total de empleados: 2155 entre Hombres y Mujeres

Fuentes de Información

Las fuentes de Información consultadas fueron de tipo Primarias y Secundarias así:

Fuentes Primarias

Gerencia de Calidad y Vida - Banco AV Villas - PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL Asesorado por ARP ALFA.

En esta fuente se encuentra la descripción del PSO del Banco AV Villas, con el cual se pretende analizar el cumplimiento de la Norma y determinar los aspectos en los cuales se puede implementar un plan de mejoramiento y/o profundización

Fuentes Secundarias

Modelo para la elaboración del programa de salud ocupacional con un enfoque de sistemas de gestión.

Norma Técnica Colombiana NTC –OHSAS 18001 2007-10-24 – Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional Elaborado por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC.

Estas fuentes brindan las pautas concretas y puntuales de los requisitos normados que debe tener un PSO en Colombia por lo cual es principalmente la base de la investigación para determinar el cumplimiento o no del PSO del Banco AV Villas.

Además, también brindan una guía específica a cualquier tipo de empresa para formar su propio PSO.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La observación es una técnica que consiste en la utilización de los diferentes sentidos para captar cualquier hecho o fenómeno a la investigación. Al aplicar un Observación externa no participante, como investigadores observamos por medio de los textos y normas establecidas el PSO que actualmente aplica el Banco y establecemos un instrumento de recolección de datos, con el cual se pueda evidenciar de manera comparativa el cumplimiento de la norma.

Lista de Chequeo

Es un instrumento de cotejo en el que se indica o no la presencia de un aspecto, rasgo, conducta, o situación a ser observada. La estructura debe especificar estos aspectos y debe estar vinculada a un objetivo (Omar E. Becerra V. (2012) Elaboración de Instrumentos de recolección).

El listado del cual se compone la lista de chequeo empleada en esta investigación es una descripción de cada uno de los componentes de los cuales según la Norma y las directrices legales debe componerse un plan de SO en cualquier empresa según la Ley Colombiana, estas se deben aplicar al PSO del Banco dando así un panorama de todos los componentes que cumple o no según la NTC.

El objetivo de esta lista es Identificar el cumplimiento de la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001 2007-10-24 en el Banco AV Villas (ANEXO 1)

Para el establecimiento del objetivo de investigación, se realizará una observación cualitativa de los componentes del PSO de Banco AV Villas y por medio de Lista de chequeo y comparación, para verificar el cumplimiento de cada una de las partes que componen dicho programa así:

Requisitos Generales

Planificación

Implementación y Operación

Verificación

Revisión de la Dirección

Resultados

En este capítulo se presentarán los resultados de la observación realizada al Programa de Salud Ocupacional del Banco AV Villas en comparación al Marco Teórico presentado.

Para ello se describe el contenido de la aplicación de la lista de chequeo para el cumplimiento de cada uno de los ítem de la NTC – OHSAS 18001 indicando lo encontrado en la empresa seleccionada según observación del Programa de Salud Ocupacional el cual esta aplicado en la empresa en la actualidad.

Presentación de Resultados

A continuación, se identifica el contenido de cada elemento de la NTC – OHSAS 18001 encontrado en la observación del PSO del Banco AV Villas.

Requisitos Generales

Política de Salud Ocupacional: En este primer punto la alta gerencia, debe dejar por escrito el compromiso e interés por mejorar las condiciones de trabajo y reducir al mínimo los factores de riesgos propios de su actividad laboral. Esta debe ser divulgada a toda la empresa, estar disponible para las partes interesadas y debe ser revisada periódicamente para determinar si es apropiada para la empresa y sus riesgos. (Ver Anexo 2)

Cada vez que se actualice la política de salud ocupacional, esta será firmada por el Presidente de la compañía y divulgada a sus colaboradores. La política se encuentra como anexo, puesto que a medida que se vayan cumpliendo los objetivos propuestos, se irá actualizando.

Planificación

Diagnóstico Integral de las Condiciones de Trabajo y Salud: Este aspecto del programa debe incluir una información resumida sobre los riesgos prioritarios por secciones o centros de trabajo, de acuerdo con la información suministrada en el panorama de factores de riesgo, las

estadísticas de accidentalidad, enfermedad de origen profesional y ausentismo y teniendo en cuenta las percepciones que tienen las personas sobre sus condiciones de trabajo y de salud.

Identificación de Riesgos: Como primer paso para el establecimiento del Panorama General de Factores de Riesgo, el Banco procedió a su identificación mediante el recorrido por las instalaciones, para lo cual se utilizó la clasificación de factores de riesgo

Valoración de Riesgos: La valoración de los factores de riesgo se obtiene mediante el cálculo del Grado de peligrosidad y el Grado de repercusión.

Para el cálculo del Grado de peligrosidad el Banco Tuvo en cuenta tres coordenadas básicas, que son: Consecuencia, Exposición y Probabilidad.

La fórmula del grado de peligrosidad es:

$$GP = C \times E \times P$$

Donde

GP = Grado de peligrosidad

C = Consecuencias

E = Exposición

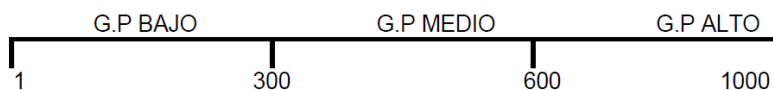
P = Probabilidad

Al utilizar la fórmula, los valores numéricos o pesos asignados a cada factor se definen mediante el uso de las escalas de valoración que se observan en el Anexo E y C, y para asignarlos es muy importante el juicio y experiencia de la persona que elabora el panorama de factores de riesgo.

Una vez se determina la valoración por cada factor de riesgo se ubica dentro de la escala de grado de peligrosidad así:

Figura 1

Escala de Grado de Peligrosidad



Nota. Esta figura muestra la escala de grado de peligrosidad. *Fuente.* Tomado del Programa de Salud Ocupacional Banco AV Villas.

Para el grado de repercusión el banco la obtuvo teniendo en cuenta el número de trabajadores afectados por cada riesgo a través de la inclusión de una variable que pondera el grado de peligrosidad del riesgo en cuestión. La fórmula para el Grado de Repercusión es:

$$GR = GP \times FP$$

GR = Grado de repercusión

GP = Grado de peligrosidad

FP = Factor de ponderación

Para la determinación del factor de ponderación se deberá tener en cuenta la proporción de trabajadores expuestos, a la que se le asigna un valor, según la siguiente figura:

Figura 2

Factor de Ponderación para el Hallazgo del Grado de Repercusión

PROPORCION DE TRABAJADORES EXPUESTOS	FACTOR DE PONDERACION
0 - 20%	1
21 - 40 %	2
41 - 60 %	3
61 - 80 %	4
81 - 100 %	5

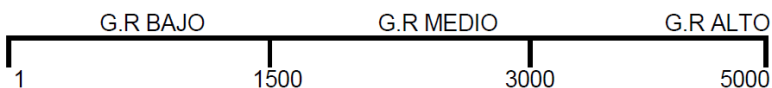
Nota. Esta figura muestra el factor de ponderación para el hallazgo del grado de repercusión.

Fuente. Tomado del Programa de Salud Ocupacional Banco AV Villas.

Con base en el cuadro anterior, se obtiene la escala para el grado de repercusión así:

Figura 3

Escala de Grado de Repercusión



Nota. Esta figura muestra la escala de grado de repercusión. *Fuente.* Tomado del Programa de Salud Ocupacional Banco AV Villas.

Diagnóstico de Condiciones de Salud: El abordaje de las condiciones de salud requiere la determinación de los perfiles sociodemográficos y epidemiológicos, específicos por oficio, sección, centros de trabajo y factor de riesgo.

Las condiciones de salud son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbi-mortalidad de la población trabajadora. En su elaboración intervienen, además del personal de salud ocupacional, otras áreas de la empresa, encargadas de las acciones de relaciones humanas, con el fin de orientar de forma integral sus programas.

El Banco AV Villas Cumple este requisito: Mediante el diagnóstico de salud se identifican las características generales de la población evaluada, en lo que se refiere a:

VARIABLES DEMOGRÁFICAS: edad, sexo, procedencia

Ocupacionales: antecedentes ocupacionales, cargo, tiempo en el cargo, sección

Morbilidad: patologías más frecuentes, o más severas o por factores de riesgo.

La Empresa realizará las respectivas valoraciones médicas ocupacionales a sus colaboradores. A partir de esta información y con base en las recomendaciones dadas en el diagnóstico de salud, se implementarán de las diferentes medidas de control sugeridas.

Planeación, Organización E Intervención: Los planes de acción deben responder al qué, cómo, quién, cuándo, dónde y cuánto para hacer seguimiento a las actividades durante el proceso de SO.

Objetivos del PSO en Banco AV Villas

Proteger a los trabajadores de la empresa expuestos a los diferentes riesgos como son biomecánicos (posturas inadecuadas, manejo de cargas), físicos (iluminación), seguridad (mecánicos, locativos) psicolaborales, etc. y de las alteraciones producidas por estos factores de riesgo (alteraciones osteomusculares, alteraciones visuales, accidentes de trabajo, patologías derivadas del estrés etc.).

Detectar precozmente las alteraciones en la salud de los trabajadores expuestos con el fin de implementar las medidas preventivas pertinentes y sistemas de Vigilancia Epidemiológica.

Determinar la incidencia y la prevalencia de enfermedades profesionales dentro de la población trabajadora

Formular las medidas de control apropiadas para modificar las condiciones de riesgo existentes.

Diseñar y ejecutar programas tendientes a educar a los diferentes mandos de la organización y trabajadores sobre la naturaleza y gravedad de la enfermedad y los métodos adecuados de prevención.

Obtener la mayor participación de la organización tanto a nivel administrativo como operativo para conseguir un mejor ambiente laboral.

Realizar actividades de promoción de la salud y trabajo, prevención de enfermedades, accidentes de trabajo y control de los factores de riesgo existentes de la empresa.

Dirección del PSO

Coordinador del Programa de Salud Ocupacional: Director del Departamento de Calidad y vida del banco.

Funciones. Asumir la dirección del Programa asesorando a la Presidencia para la formulación de políticas, reglas y procedimientos.

Informar a la Presidencia sobre actividades e indicadores obtenidos en Salud Ocupacional en la empresa.

Difundir y verificar el cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros de la organización, orientándolos en el cumplimiento de las normas legales. Establecer un programa educativo en Salud Ocupacional y verificar su ejecución para los trabajadores.

Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades de Salud Ocupacional.

Interpretar y aplicar leyes, directivas y ordenanzas de las entidades oficiales relacionadas con Salud Ocupacional.

Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la Salud Ocupacional en todo el personal.

Participar activamente en las reuniones donde se traten temas de salud ocupacional.

Integrar las actividades de salud ocupacional de todos los niveles de la empresa, suministrando ideas e información para el progreso del Programa de Salud Ocupacional.

Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.

Subprogramas de SO

Subprograma de Higiene Industrial. La Higiene Industrial es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

Objetivos. El subprograma de higiene Industrial tiene por objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales de riesgo. Establecer medidas de control con el fin de minimizar los factores de riesgo identificados y proveer mejores condiciones, tanto en instalaciones como de protección al medio ambiente.

Actividades en Higiene Industrial

Estudios de Evaluación. Con base en el Panorama General de Riesgos se determinan los estudios higiénicos que se requieren para la empresa.

Medidas Específicas de Control en la Fuente y Medio. De acuerdo con los riesgos detectados en la empresa, se establecen los respectivos planes de acción, a través de los cuales se busca mitigar el impacto de estos sobre los colaboradores de la empresa.

Saneamiento Básico. En Control de servicios sanitarios, Control y manipulación de alimentos, Control de plagas.

Subprograma De Seguridad Industrial

La Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas que pueden generar accidentes de trabajo.

Objetivos. Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.

Establecer mecanismos tendientes a identificar las condiciones que pueden generar accidentes de trabajo o que representen un potencial de pérdida grande para la empresa.

Establecer normas y procedimientos seguros de trabajo y difundirlos a los empleados.

Actividades en Seguridad Industrial

Normas y Procedimientos Técnicos y Administrativos. En normas y procedimientos técnicos administrativos de Seguridad en la Oficina, Programa de Orden y Aseo

Programa de Mantenimiento Preventivo. Minimizar las posibilidades de pérdidas derivadas del mal estado de equipos e instalaciones y garantizar una adecuada conservación de estos.

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo:

Conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Objetivos. Establecer medidas y acciones tendientes a mejorar y mantener las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.

Prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades generales (EG) y las profesionales (EP).

Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas.

Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos.

Actividades en Medicina Preventiva y del Trabajo

Evaluaciones Médicas Ocupacionales. Esta actividad se desarrolla con el fin de seleccionar y ubicar a cada trabajador según sus aptitudes y las exigencias del cargo que se le ha de asignar, teniendo en cuenta sus antecedentes laborales para evaluar en qué condiciones de salud general ingresa el trabajador a la empresa y controlar su evolución. Se realizarán de Preingreso y Periódicas. Se deben practicar en forma anual, atendiendo a lo dispuesto en la legislación vigente. Y se realizaran de retiro dentro de los cinco días siguientes a la fecha de retiro, se le practicará examen médico al trabajador que así lo acepte. Los exámenes que se realizan se definieron de acuerdo con los riesgos a los cuales va a estar expuesto el trabajador

Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional. Estarán basados en los resultados de los Exámenes Médicos, las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo y el análisis de las tendencias de los eventos que afecten la población laboral como son: enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y ausentismo por otras causas, componente indispensable en estos programas es la educación a los trabajadores.

Botiquines de Primeros Auxilios. Se dotan cada una de las oficinas de AV Villas a nivel nacional y en las sedes administrativas en cada piso de las dependencias. La administración del botiquín está a cargo del brigadista entrenado.

Para control del botiquín se lleva la respectiva planilla, cuya información será analizada de forma periódica por los miembros del COPASO.

Brigadistas Encargados. AV Villas cuenta con personas capacitadas y entrenadas en Primeros Auxilios quienes aseguran el buen uso de los elementos y la dotación correspondiente. También están encargadas de indicar al personal la ubicación de los botiquines y de administrar los elementos del botiquín. Se identificarán visualmente, garantizando la permanencia mínima de

un brigadista en cualquiera de los horarios que pueda estar laborando el personal. Prestarán servicios de primeros auxilios en caso de enfermedad o accidente y llevarán registros de prestación de este servicio.

Coordinación con Entidades de Salud. Entidad Administradora de Riesgos Laborales, Caja de Compensación, Entidad Prestadora de Salud, Medicina Prepagada.

Actividades de Integración. Se llevarán a cabo actividades de integración que incluirán Recreación, Deporte y Cultura, previa definición de los criterios de selección para cada una de ellas. Para definir las diferentes actividades se hacen encuestas para conocer aficiones, gustos y habilidades de las personas de AV Villas. A partir del análisis de estos resultados se programan las actividades a desarrollar.

Visitas a los Puestos de Trabajo. Periódicamente se harán visitas a los puestos de trabajo para seguimiento y control de los procesos y la interrelación del trabajador con ellos. Durante el inicio de semestre se realizaron visitas a algunas oficinas de Bogotá, y actualmente se siguieron las indicaciones pertinentes.

Implementación y Operación

El banco AV Villas tiene establecidos los niveles de Responsabilidad en concordancia con el artículo 84 de la ley 9ª de 1979, del código sustantivo del trabajo, y demás disposiciones complementarias.

Presidente. Responder por la Ejecución del PSO permanentemente.

Contribuir a todo lo que conlleve a desarrollar el PSO y ser participe activo de este.

Comprobar ante las autoridades competentes en Salud Ocupacional que se está cumpliendo con las normas vigentes para la prevención y protección de los trabajadores.

Facilitar la asistencia de los trabajadores a cursos de capacitación y programas educativos, que realicen entidades competentes para la prevención y control de los riesgos y enfermedades profesionales.

Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están sometidos, sus efectos y las medidas correctivas que deberán implementarse.

Inscribir su comité Paritario ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Conceder dentro de la jornada laboral de trabajo el espacio y lugar para la ejecución de las reuniones del Comité Paritario.

Controlar resultados revisando los indicadores de gestión establecidos, seguimiento a compromisos adquiridos en el comité paritario.

Realizar inspecciones de seguridad y auditorías al PSO mínimo dos veces al año.

Participar en la investigación de accidentes o pérdidas a la propiedad cuando estas son mayores.

Responsabilidades del Encargado del Programa de Salud Ocupacional (Bogotá)

Responsables en Cada Sucursal. Mantenerse informado sobre las nuevas disposiciones de Salud Ocupacional e intercambiar la información pertinente.

Actualizar los registros mínimos del Programa de acuerdo con la Resolución N° 01016 del 31 de marzo de 1.989.

Administrar, ajustar y ejecutar todos los cambios pertinentes que se recomienden dentro del PSO.

Llevar actualizadas todas las estadísticas de accidentalidad y ausentismo.

Todas las contempladas en la resolución 02013 de junio 6 de 1.986.

Conocer el Programa y responsabilizarse por la implementación en la

compañía.

Realizar inspecciones de seguridad periódicas, para detectar, controlar y erradicar los posibles riesgos de accidente o enfermedad profesional y participar en las auditorías al PSO.

Participar en la investigación de accidentes cuando uno de los empleados a su cargo sea el accidentado.

Responsabilidades del Comité Paritario de Salud Ocupacional y/o Vigía

Ocupacional. Participar en las actividades de promoción, divulgación e información sobre Medicina, Higiene, Seguridad Industrial, entre los patronos y los trabajadores para obtener su participación en el desarrollo de los programas y planes a seguir en el PSO dentro de la empresa.

Actuar como instrumento de Vigilancia y Control para el cumplimiento de los lineamientos y políticas trazadas dentro del PSO.

Liderar las Actividades del PSO que le correspondan directamente y colaborar con las indirectas.

Asistir a las reuniones de Salud Ocupacional que se programen y participar activamente en cada una de ellas.

Realizar inspecciones de seguridad y realizar seguimiento de la ejecución de las acciones correctivas. Participar en la investigación de accidentes.

Todas las contempladas en la resolución N° 02013 de julio 6 de 1.986.

Mandos Medios. Apoyar y controlar el cumplimiento de las Políticas y normas de seguridad e Higiene Industrial.

Aprobar y apoyar las acciones de Salud Ocupacional planeadas.

Promover y facilitar las actividades del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Promover y controlar la elaboración de proyectos de mantenimiento preventivo en equipos y herramientas.

Conocer el Programa e implementación en su área.

Verificar el cumplimiento de las normas de Salud Ocupacional establecidas en la empresa.

Dar instrucción completa a los trabajadores antes de asignar tareas, asegurarse que cada uno conozca los usos y propiedades de los materiales, herramientas y equipos que maneja.

Realizar charlas periódicas de Salud Ocupacional con su personal.

Determinar las necesidades de entrenamiento en Salud Ocupacional del personal bajo su mando.

Realizar seguimiento a las medidas correctivas cada vez que se identifique una condición ambiental peligrosa o acto subestandar.

Trabajadores. Cumplir con el artículo N°. 95 de la ley 9ª de 1979, el código sustantivo del trabajo, decreto ley N°. 1295 de 1994 artículo 22 y el reglamento interno de trabajo.

Participar activamente de la ejecución, vigilancia y control del PSO, por medio de sus representantes ante el comité Paritario de Salud Ocupacional.

Cumplir las normas y procedimientos de Salud Ocupacional establecidas por la empresa.

Informar a sus superiores o al Coordinador de Salud Ocupacional, sobre condiciones y/o actos subestándares en los lugares de trabajo y presentar sugerencias para su corrección.

Participar activamente en las charlas y cursos de capacitación de Salud Ocupacional a que haya sido invitado.

todas las contempladas en la Resolución 02013 de junio de 1.986.

Recursos para la Implementación del PSO

Humano. Como equipo interdisciplinario a cargo de la coordinación del PSO están el Director del Departamento de Calidad y vida y adicionalmente se cuenta con la asesoría de la Administradora de Riesgos Seguros De Vida Alfa ARL.

Financiero. Para el desarrollo del PSO la empresa tiene destinado un rubro, a través del cual desarrolla aquellas actividades que se consideran deberes del patrono. Este monto se define a través del diagnóstico de condiciones de trabajo y salud de la empresa de tal forma que se conozcan las necesidades que a nivel de salud ocupacional se tienen y de esta forma priorizarlas. De acuerdo con lo establecido en la Resolución 1016 de 1989 “Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento de las actividades del PSO en la empresa y lugares de trabajo acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos” (parágrafo 1 Art. 4).

Locativo: la compañía cuenta con una sede específica para actividades de formación ubicada en la Calle 100 N° 11ª 35 Piso 2 y salones de capacitación ubicados en la dirección general en el Auditorio en el Piso 14 y en la Calle 100 con 11 y en cada una de las sucursales se disponen de áreas para este fin.

Comité Paritario de S.O. Es el organismo de participación, ejecución y apoyo en todo lo concerniente al PSO de una organización. De la mano con el Coordinador de Salud Ocupacional y la Brigada de Emergencia, el COPASO es el encargado de llevar a cabo todas las actividades programadas en fin del desarrollo del PSO.

El COPASO se debe conformar en las instalaciones de la empresa en reunión de la cual participarán el Representante Legal y sus trabajadores, dando cumplimiento a la Resolución

2013 de 1986 y al Decreto 1295 de 1994 en su artículo 63 y las exigencias de la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social.

El periodo del COPASO es de dos (2) años y el empleador está obligado a proporcionar por lo menos cuatros horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de uno de los miembros para el funcionamiento del Comité.

El COPASO funciona como un organismo de promoción y vigilancia de las políticas, normas y reglamentos de salud ocupacional al interior de la empresa, haciendo uso del tiempo asignado legalmente para sus funciones y previa capacitación de sus integrantes, de acuerdo con la legislación vigente respectiva.

Debe estar conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa y funciona como organismo de promoción y vigilancia de las políticas, normas y reglamentos de salud ocupacional al interior de la empresa, haciendo uso del tiempo asignado legalmente para sus funciones y previa capacitación de sus integrantes, de acuerdo con la legislación vigente respectiva.

Actualmente, el Banco AV Villas posee un COPASO integrado por representantes de la Empresa Principales y Suplentes y representantes de los colaboradores Principales y Suplentes los cuales se están capacitando en temas como:

Funcionamiento y obligaciones

Programa de Salud Ocupacional

Metodologías para el autodiagnóstico de condiciones de trabajo y salud

Inspecciones de riesgo / PGFRO

Investigación de accidentes de trabajo / Estadísticas de accidentalidad

Gestión en Salud Ocupacional entre otros.

Este organismo cuenta con 4 horas semanales y más si fuese necesario para desarrollar las funciones de control y vigilancia de la gestión de Salud ocupacional dentro de la empresa, las Actas de las reuniones mensuales se archivan en un lugar específico para que estén a disposición de las autoridades competentes.

Adicionalmente la empresa cuenta con un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial el cual fue actualizado este año.

Marco legal de COPASO

Decreto 614 de 1984: “Todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un comité paritario de medicina, higiene y seguridad industrial”

Resolución 2013 de 1986 del ministerio de trabajo y seguridad social: reglamenta la organización y funcionamiento del comité de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.

Resolución 1016 de 1989 del ministerio de trabajo y seguridad social: conformar el comité paritario y registrarlo ante las autoridades laborales correspondientes. Decreto ley 1295 de 1994: se crean los vigías ocupacionales para empresas de menos de 10 trabajadores

Plan de Comunicación y Formación. A través de este plan se busca permitir a las personas que reconozcan sus creencias, actitudes, opiniones y hábitos que influyen en la adopción de estilos de vida sanos, alentando a las personas a ejercer el control sobre su propia salud y a participar en la identificación de problemas y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Para evaluar el impacto de la actividad educativa se observa el cambio de actitudes y comportamiento favorables a la salud ocupacional, a todos los niveles de la empresa. Por lo

tanto, lo anterior debe responder a una acción coordinada, de apoyo, seguimiento y educación entre directivas, equipo de salud ocupacional, comité paritario y fundamentalmente de jefes inmediatos, quienes, por contacto directo con el personal, son los llamados a aplicar las técnicas de observación, tutoría, acuerdos y refuerzos necesarios para lograr realmente la educación del personal.

La actividad de capacitación se debe planear teniendo en cuenta los objetivos y actividades centrales del PSO o sistemas de vigilancia epidemiológica.

Programa de Inducción: Se refiere a la información que se le da al personal que ingresa a la empresa, que rota de oficio o que reingresa al trabajo, sobre las políticas generales de la organización, los procesos, beneficios, servicios, así como las normas y procedimientos generales que deben cumplirse en los oficios respectivos, con el fin de prevenir accidentes, enfermedades profesionales u otro evento que atente contra la integridad física y emocional del trabajador.

Cuando ingrese un empleado a la empresa será sometido a la fase de inducción que se encuentra publicada en la página Intranet del Banco y en al Aula Virtual, incluyendo entre otros:

Política de Salud Ocupacional y Seguridad Integral

Comité Paritario de Salud Ocupacional

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

Normas generales de la empresa en seguridad y salud

Riesgos generales de la empresa y específicos a la labor que va a desempeñar, medidas de seguridad y salud normas específicas.

Preparación para emergencias: uso de equipos, brigadas de emergencia, áreas críticas de riesgos y plan de emergencia.

Capacitación Continuada. La continua capacitación de los colaboradores se aborda en dos campos, general y específicamente:

General: Este tipo de capacitación va dirigida a todos los trabajadores. Entre los temas de capacitación general que se deben incluir en el programa están los siguientes:

Sistema de Seguridad Social (A.R.L., E.P.S., A.F.P.)

Deberes y responsabilidades del empleador y los trabajadores a nivel de salud ocupacional

Aspectos básicos de salud ocupacional; definiciones, objetivos, actividades, etc.

Prevención de accidentes de trabajo.

Reporte e investigación de accidentes

Normas generales de seguridad y salud

Brigadas de emergencia (modulo básico)

Estilos de Vida Saludables

Inspecciones planeadas

Específica: Tomando como referencia el panorama de factores de riesgo se capacitará al personal de cada área de acuerdo con los riesgos críticos detectados, el entrenamiento estará enfocado a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales; la evaluación se realizará efectuando observaciones del trabajo para comprobar el seguimiento a las recomendaciones dadas por el coordinador del programa y el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Tabla 4

Temas de Capacitación Integrados al Programa de S.O. Banco AV Villas

Tema de Capacitación	Área y/o Sección
Manejo De posturas adecuadas	Todas
Programa de gimnasio progresiva	Funcionarios de Dirección General

Seguimiento a casos sintomáticos	Funcionarios sintomáticos
Mecánica corporal y relajación visual	Administrativa y cajeros.
Graduación y mecánica de sillas y riesgo ergonómico	Administrativa y cajeros.
Túnel de carpo	Administrativa y cajeros.
Conservación auditiva	Call center.
Conservación visual	Administrativa y cajeros
Riesgo psicosocial (relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de estrés, Proyecto de vida y habilidades Gerenciales, etc.)	Administrativa y cajeros
Autocuidado	Administrativa y cajeros
Origen y seguridad en la oficina	Administrativa y cajeros
Enfermedades de origen común	Administrativa y cajeros
Brigadas de emergencia, módulos básico, intermedio y avanzado	Grupo Brigadistas

Nota. Esta tabla muestra los temas de capacitación integrados al programa de S.O. del Banco AV Villas. *Fuente.* Elaboración propia.

Capacitación a Nivel Directivo y Mandos Medios. Para que la participación de las directivas de la empresa sea efectiva, se realizará el entrenamiento inicial formal y la retroalimentación de las actividades que tengan que ver con las responsabilidades de su cargo, los temas del entrenamiento serán:

Análisis de tareas, administración de la salud ocupacional, entrenamiento del personal, inspecciones gerenciales, liderazgo y motivación

Capacitación en Plan de Emergencia. Para que la brigada funcione efectivamente, se está desarrollando un plan de capacitación que contiene:

Generalidades, funciones, clasificación de incendios, extintores, búsqueda y rescate (generalidades), evacuación (generalidades), ubicación de su cargo en el organigrama (de la brigada), procedimientos para seguir en caso de emergencia (generalidades), comportamiento general, procedimientos de investigación en caso de emergencia, primeros auxilios y manejo de

botiquines, elementos de protección personal (en caso de emergencias), identificación, reporte y prevención de riesgos de riesgos, entrenamiento físico (capacidad de respuesta en emergencias) y conocimiento del plan de emergencia de forma periódica

Promoción de la Salud Ocupacional. El objetivo de la promoción es el de fortalecer y reforzar el conocimiento dado en la capacitación y moldear actitudes y comportamientos de los trabajadores en el desempeño de su trabajo. Se seleccionarán carteles o afiches alusivos a problemas presentados en las diferentes secciones; se identificarán los problemas y la solución a ellos. También se utilizarán publicaciones de la empresa incluyendo artículos de interés general sobre: informes de accidentes, campañas de prevención a la drogadicción, alcoholismo, tabaquismo, etc.

Preparación y Respuesta ante Emergencias:

El desarrollo del plan en el Banco AV Villas incluye las siguientes fases:

Fase Uno: Esta fase incluye un estudio técnico de todos los lugares de la empresa, con el fin de identificar y valorar, cuáles de los riesgos presentes pueden genera emergencias. Para cumplir con esta fase se hace necesario:

Realizar una inspección general de factores generadores de emergencias por las instalaciones de AV Villas.

Recopilar la información necesaria para conocer en detalle los procedimientos y normas de la empresa.

Diseñar los planos de evacuación y sitios de reunión final

Fase Dos: Selección y conformación de las personas que pueden integrar la brigada de emergencia, haciéndose énfasis en la capacitación de primeros auxilios, evacuación, protección contra incendios y rescate.

Fase tres: En cada oficina de AV Villas se ha capacitado un brigadista que diseñó el plano de evacuación y ha informado en equipo primario los procedimientos a tener en cuenta en caso de una emergencia.

Recurso Físico: Cada oficina cuenta con el plano de evacuación donde se ubica la salida de emergencia, extintores y punto de encuentro posterior cuando se presente una situación no prevista.

Los extintores son revisados periódicamente por parte del Departamento de Mantenimiento siguiendo el cronograma de inspección y recarga. Los extintores de AV Villas están ubicados de la siguiente forma:

Figura 4

Ubicación de Extintores en Dirección General según P.S.O. del Banco AV Villas

SEDE	CANTIDAD	TIPO EXTINTOR
Cr 13 No 61-52	6	3.700 GRS SOLKAFLAM
	1	10 LB QUIMICO SECO
	4	3.700 GRS SOLKAFLAM
CII 100 No 11a-35	1	10 LB QUIMICO SECO
	1	20 LB QUIMICO SECO
	17	3.700 GRS SOLKAFLAM
CII 13 No 8a-30	3	10 LB QUIMICO SECO
	1	10 LB BIOXIDO CARBONO
Cra 13 No 27-47	47	3.700 GRS SOLKAFLAM
	1	10 LB BIOXIDO CARBONO
	2	10 LB QUIMICO SECO
	4	3.700 GRS SOLKAFLAM
CII 7A No 36-19	21	10 LB QUIMICO SECO
	2	2.5 GL AGUA A PRESION

Nota: esta figura muestra la ubicación de extintores en dirección general según el P.S.O. del Banco AV Villas. *Fuente.* Elaboración Propia.

De acuerdo con la fecha de recarga de forma anual se efectúa mantenimiento y/o recarga de los extintores. Todas las oficinas poseen un listado con los teléfonos de emergencia para acudir tanto a dependencias de AV Villas implicadas en una situación de este tipo así como una lista de los funcionarios que hacen parte de la oficina con su nombre, EPS a la que se debe acudir en caso de emergencia, alergias y enfermedades, persona a quién se le pueda informar.

Aspectos para tener en Cuenta para el Mantenimiento de los Extintores. Si se trata de una revisión trimestral, realizada por la brigada de emergencia se comprueba la accesibilidad, la señalización, el buen estado aparente de conservación, seguros, precintos, inscripciones, etc.

De cada Extintor. Además se realizará una inspección ocular del estado externo de las partes mecánicas (boquilla, válvula, manguera, etc.). En el caso de extintores de CO₂, se comprueba la carga mediante el pesaje del extintor. En los demás casos se comprobará que la presión que indica el manómetro es correcta. Si se evidencian alteraciones el extintor deberá llevarse necesariamente al proveedor.

En donde se comprobarán los siguientes aspectos: Prueba hidráulica, llenado del agente extintor y recarga del agente impulsor del extintor y recarga del agente impulsor del extintor.

Recurso Humano: La brigada de emergencia está conformada por los líderes de cada área y oficina, los cuales están listados y actualizados constantemente por el Departamento de Talento Humano.

Verificación

Medición y Seguimiento del Desempeño del PSO. Desde un enfoque sistemático la evaluación de la gestión del P.S.O. comprende: Indicadores de disposición de recursos existentes y en capacidad de funcionamiento del P.S.O. con respecto a las características de la empresa

Figura 5*Indicadores de Disposición de Recursos Según PSO del Banco AV Villas*

DISPONIBILIDAD	Del recurso humano	$\frac{\text{Hrs disponibles del equipo de SO en el período}}{\text{No. promedio de trabajadores en el período}}$
DISPONIBILIDAD	Del recurso financiero	$\frac{\$ \text{ disponible (presupuestado) en SO en el período}}{\text{No. promedio de trabajadores en el período}}$
DISPONIBILIDAD	De tiempo del copaso	$\frac{200 \text{ Hrs legales año} * \text{No. de miembros}}{\text{No. promedio de trabajadores en el período}}$

Nota. Esta figura muestra los indicadores de disposición de recursos según el PSO del Banco AV Villas. *Fuente.* Elaboración Propia.

Indicadores de actividades que relacionen las ejecutadas con respecto a las programadas: Porcentaje de cumplimiento del Cronograma, Indicadores de Cobertura, Indicador de Capacitación en Salud Ocupacional.

Figura 6*Indicadores de Actividades Según P.S.O. del Banco AV Villas*

DIAGNOSTICO	Valoración de factores de riesgo en condiciones de trabajo y de salud	Grados de Peligrosidad Grados de Repercusión	
PLANEACION	Porcentaje de cumplimiento del cronograma	$\frac{\text{No. actividades ejecutadas} * 100}{\text{No. actividades programadas}}$	
INTERVENCION	Indicadores de cobertura	$\frac{\text{No. hrs-hombre que recibieron "ACTIVIDAD" en el período}}{\text{No. promedio de trabajadores en el período}}$ ACTIVIDAD: Condiciones de trabajo Condiciones de salud Condiciones conjuntas de trabajo y salud	
	Ej: Ind.Cobertura Cond.de Trabajo (Fis,Quim,Biol, Erg, Seg,Psic,EPP, Impl.Recom)	COBERTURA DE RUIDO CON GR>1 PRIORITARIO Y CONTROLADO	$\frac{\text{No. puestos de trabajo que recibieron "control en receptor de ruido" en el período}}{\text{No. promedio de trabajadores en el período}}$

Nota. Esta figura muestra los indicadores de actividades según PSA del Banco AV Villas.

Fuente. Elaboración Propia.

Indicadores de efectividad o impacto, como los índices de frecuencia, severidad y de lesiones incapacitantes, indicadores de morbilidad y mortalidad, entre otros:

Figura 7

Indicadores de Efectividad o Impacto Según P.S.O. del Banco AV Villas

VARIACION DE LA PROPORCION A EXPUESTOS A FACTORES DE RIESGO CON GR>1 O GP ALTO	PORCENTAJE DE VARIACION	$\frac{P \text{ inicial} - P \text{ final}}{P \text{ inicial}} * 100$	P= Porcentaje
INDICES DE ACCIDENTALIDAD	Frecuencia de incidentes-IFI	$\frac{\text{No. incidentes en el periodo}}{K=200.000} * K$	
	Frecuencia de accidentes-IFAT(NTC3701)	$\frac{\text{No. total de AT en el periodo}}{K=200.000} * K$ donde HHT= (XT+HTD+DTM)+NHE-NHA No. de HHT en el periodo K=200.000 XT = No. promedio de trabajadores HTD = No. hrs-hombre trabajadas al día DTM = No. días trabajados en el mes NHE = No. total de horas extras y otros tiempos suplementarios laborados durante el mes. NHA = No. total de horas de ausentismo durante el mes. Nota: Si no se tienen registros HHT es la sumatoria de las horas que cada trabajador efectivamente laboró durante el período evaluado, incluyendo horas extras o cualquier otro tiempo suplementario. El IFAT se interpretará como el número de accidentes de trabajo ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	
	Severidad de accidentes-ISAT (NTC3701)	$\frac{\text{No. de días perdidos y cargados por AT en el periodo}}{K=200.000} * K$ No. de HHT en el periodo Nota: Días cargados corresponde a días equivalentes según los porcentajes de pérdida de capacidad laboral. El ISAT expresa el número de días perdidos y cargados por accidentes de trabajo durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	
	Lesiones incapacitantes-ILIAT (NTC3701)	$\frac{\text{IFAT} * \text{ISAT}}{1000}$ IFAT= Índice de frecuencia de accidentes de trabajo ISAT= Índice de severidad de accidentes de trabajo El ILIAT permite compararlo entre diferentes áreas de la empresa, con ella misma en diferentes períodos, con diferentes empresas o con el sector económico al que pertenece. No tiene unidades.	
(MORBILIDAD)	general de EP	$\frac{\text{No. promedio de trabajadores en el periodo}}{K=1000} * K$ EP= Enfermedad Profesional K=1000 Nota: Si K=1000, el resultado expresa el número de casos existentes de enfermedad profesional en el último año para cada 1000 trabajadores	
	Tasa de prevalencia global de EC	$\frac{\text{No. casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de EC en el periodo}}{K=1000} * K$ No. promedio de trabajadores en el periodo EC= Enfermedad Común K=1000	
INDICES DE AUSENTISMO (NTC3793)	Laboral global-ALG	$\frac{\text{Tiempo de trabajo perdido en el periodo}}{100} * 100$ Tiempo de trabajo programado en el periodo	
	General de ausentistas-IGA	$\frac{\text{No. de ausentistas en un periodo}}{100} * 100$ No. total de trabajadores en el mismo periodo	

Nota. Esta figura muestra los indicadores de efectividad según PSO del Banco AV Villas.

Fuente. Elaboración Propia.

Encuestas a Usuarios y Proveedores del PSO. Aplicadas a Usuarios: Instrumento que es diligenciado por quienes han sido sujeto de la ejecución de actividades del Programa de Salud Ocupacional, el cual tiene de ocho a diez preguntas y cuyo objetivo es identificar la satisfacción del cliente. Para ello se debe encuestar un grupo de personas cuyo número sea significativo en términos estadísticos.

Aplicadas a Proveedores. Instrumento que es diligenciado por quienes han sido coordinadores y facilitadores de la ejecución de actividades del Programa de Salud Ocupacional, el cual tiene de ocho a diez preguntas y cuyo objetivo es identificar el grado de satisfacción del proveedor. Para ello se debe encuestar un grupo de personas cuyo número sea significativo en términos estadísticos.

Investigación y Análisis de Accidentes de Trabajo e Incidentes. El banco AV Villas define en su PSO el accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Excepciones. No se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, (incluidas las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990); así se produzcan durante la jornada laboral a menos que actúe por cuenta o representación del

empleador. Tampoco es considerado el sufrido por el trabajador fuera de la empresa durante los permisos remunerados o sin remuneración, así se trate de permisos sindicales.

Incidente o casi accidente: Es un acontecimiento o evento no deseado, que podría haber resultado o no, en lesiones a las personas, daño a la propiedad, pérdida en el proceso de afectación ambiental.

Reporte de Accidentes de Trabajo. Inmediatamente suceda un accidente de trabajo en cualquier lugar de la Empresa y en horas establecidas como jornada laboral se siguen los siguientes procedimientos operativos.

El Trabajador Sufre un Accidente. El trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante.

La Acción Inmediata. Cuando se produce un accidente se deberá; evitar que se produzcan lesiones adicionales, y tomar las acciones para suministrar el tratamiento médico necesario; Tomar las medidas para evitar que la situación se agrave y cause daños adicionales; En la medida en que sea posible, deberá dejarse el sitio sin modificación alguna hasta que el equipo de investigación lo haya inspeccionado; Cuando esto no sea posible, se deberán tomar fotografías o elaborarse bosquejos del sitio de la escena; Deberá llevarse a cabo una evaluación preliminar para efectos de identificar la magnitud de las lesiones o de los daños, al igual que para advertir cualquier potencial de agravamiento de la situación.

Notificación. La notificación deberá proveer detalles acerca de; el lugar, la hora y la naturaleza del accidente; Las personas lesionadas/ el equipo averiado; La naturaleza de las lesiones y de los daños, y un estimativo de la severidad; Las acciones correctivas inmediatas que se están emprendiendo; La asistencia que se requiere; La actividad que se estaba llevando a cabo en el momento del accidente y/o Incidente.

Definición del Tipo de Accidente. Debe determinar si es un accidente de trabajo o se trata de un accidente de ámbito general, si se determina que es un accidente normal debe realizar un informe en el cual explique los parámetros por los cuales se toma esta decisión.

Si es un Accidente de Trabajo. Verificar que el trabajador reciba asistencia médica lo antes posible (Hospital, I.P.S. o E.P.S.) y que se le garantice buenas condiciones de atención; Después de haber ocurrido el accidente del trabajador estar pendiente de su recuperación y de su tratamiento.

Si es necesario reubicar al trabajador para mejorar sus condiciones de salud, revisar que el puesto de trabajo al cual sea asignado cuente con las mismas características en las cuales él trabajaba.

Radicación A.R.L. Es obligación del empleador reportar los accidentes de trabajo dentro de los dos días hábiles siguientes a su ocurrencia a la A.R.L. El no aviso oportuno del accidente de trabajo no releva al empleador de su obligación de reportarlo, en cambio sí le acarrea problemas Decreto 1295/94.

Envíe la copia del reporte de accidente al centro médico donde fue atendido para que este pueda cobrar los servicios a la A.R.L. Envié copia del reporte de accidente al trabajador para facilitar la prestación de servicios de salud.

Elaboración investigación. La investigación de accidentes se puede definir como un Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. Para realizar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo la empresa tiene conformado el equipo investigador el cual está conformado por las siguientes personas:

El jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente; Un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional; El encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional.

Para lograr reconstruir que circunstancias se dieron antes y durante el accidente es preciso seguir una serie de pasos ordenados. Analizando cada uno de ellos en forma independiente e integrando posteriormente sus componentes con el fin de determinar las condiciones que permitieron o posibilitaron la materialización de este.

Se sugieren cuatro etapas básicas: Toma de datos; descripción del accidente; selección de las causas; elaboración de recomendaciones y seguimiento.

Para el análisis causal la empresa podrá utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que más se ajuste a sus necesidades y requerimientos de acuerdo con su actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico, de tal manera que le permita y facilite cumplir con sus obligaciones legales y le sirva como herramienta técnica de prevención.

Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una.

Estadísticas de accidentalidad y control de Riesgos

Las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son fundamentalmente para conocer su gravedad e incidencia que tienen sobre los trabajadores, con

el fin de organizar actividades para prevenirlas y apreciar su eficacia. Por las estadísticas se sabe y se establece cuantos accidentes ocurrieron, de que tipo, cual es la gravedad, que trabajadores resultan afectados, que maquinas o procedimientos los provocan, a qué clase de comportamientos van ligados, en qué horas y actividades ocurren.

En Colombia para llevar las estadísticas de accidentalidad se utiliza la norma ICONTEC NTC 3701. Esta guía tiene por objeto dar las definiciones y pautas para mantener los registros básicos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Todas las empresas en el país se pueden ajustar a los parámetros establecidos en esta guía en concordancia con las exigencias legales.

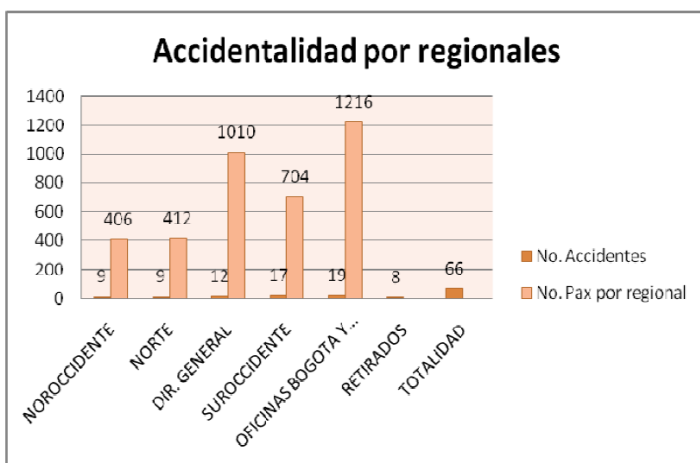
El Banco AV Villas estableció un programa para la investigación de accidentes para ello se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: Mecanismos de reporte de accidentes, procedimiento para la investigación de accidentes, análisis de causalidad de los accidentes y estadísticas de accidentalidad.

En el Banco AV Villas el mecanismo de reporte de accidente se realiza directamente con el funcionario donde se diligencia el formato único de accidente de trabajo.

Posteriormente se radica en la ARL ALFA y se sigue los procedimientos requeridos según sea el caso. El análisis de causalidad de accidentes el año anterior mostro los siguientes resultados:

Figura 8

Análisis de Accidentalidad Según P.S.O. del Banco AV Villas

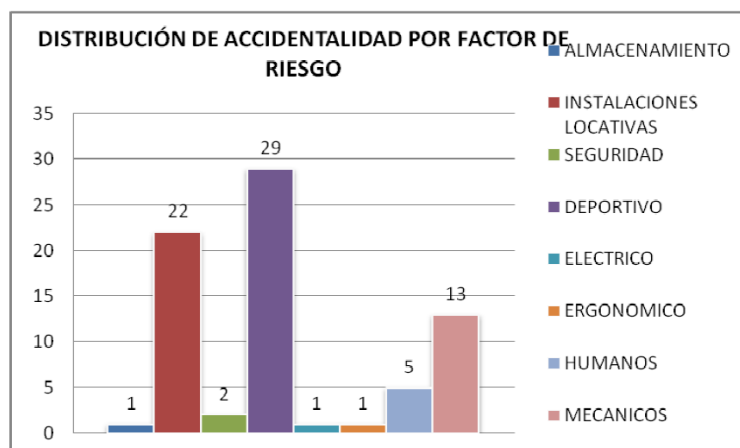


Nota. Esta figura muestra el análisis de accidentalidad según PSO del Banco AV Villas. *Fuente.*

Elaboración Propia.

Figura 9

Accidentalidad por Factor de Riesgo Según P.S.O. del Banco AV Villas



Nota. Esta figura muestra la accidentalidad por factor de riesgo según PSO del Banco AV Villas.

Fuente. Elaboración Propia.

Figura 10

Matriz de Riesgo Según P.S.O. del Banco AV Villas

Matriz Riesgo	
Riesgo por Almacenamiento	Archivo de documentación, distribución del área de trabajo
Riesgo de instalaciones locativas	Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden originar lesiones a los trabajadores, incomodidades para desarrollar el trabajo o daños a los materiales de la empresa. Ej.: piso y barandas defectuosos, puertas en mal estado, techos defectuosos, falta de orden y limpieza.
Riesgo de Seguridad	Eventos riesgosos externos a la labor que generan lesiones o patologías graves(Intoxicación, accidente vial)
Riesgo Deportivo	Se refiere a lesiones causadas durante un evento deportivo por choque
Riesgo Eléctrico	Se refiere directamente a los sistemas eléctricos de las máquinas y elementos de uso diario por parte de los trabajadores, que pueden estar en mal estado y generar accidentes a las personas que las manipulan. Ej: Equipos eléctricos sin conexión a tierra, empalmes eléctricos no técnicos, cableado defectuoso.
Riesgo Ergonómico	Involucra aquellos agentes que tienen que ver con la adecuación del trabajo al hombre; ej. sobreesfuerzos físicos, posturas inadecuadas, trabajos prolongados de pie.
Riesgo Humano	Relacionado con lesiones probocadas por la misma persona, ejm. Caída, traspies
Riesgo Mecánico	Se relacionan con todos aquellos factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas que por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal, pueden ocasionar accidentes laborales. Ej; máquinas y equipos sin anclaje, herramientas manuales defectuosas.

Nota. Esta figura muestra la matriz de riesgo según el PSO del Banco AV Villas. *Fuente.*

Elaboración Propia.

Señalización y demarcación

Este programa tiene por objeto identificar, informar o advertir oportunamente sobre los riesgos existentes en los sitios de trabajo y/o las precauciones necesarias o formas de control para los mismos.

Dentro de los aspectos en los que se puede aplicar esta técnica podemos mencionar:

Áreas de trabajo, vías de circulación, ubicación de extintores y rutas de acceso.

La señalización para los lugares de trabajo está reglamentada por la Norma Icontec 1461, y la Resolución 2400 de 1979, en las cuales se establecen los colores y señales de seguridad utilizados para la prevención de accidentes y riesgos contra la salud y situaciones de emergencia.

Dentro de este proceso se deben tener en cuenta la señalización de áreas de tránsito, áreas de trabajo, salidas de emergencia según lo establecido en el cronograma de actividades; este proceso tiene por objeto prevenir, informar y advertir sobre los factores de riesgo y las condiciones ambientales peligrosas.

Dentro del desarrollo del programa de señalización se ha implementado la señalización referente a áreas, y en los corredores de cada piso se encuentra la señalización seguridad (indicación salidas de emergencia, extintores).

Se determinarán normativos para que la señalización sea respetada y esta responsabilidad estará a cargo del Analista de Compras.

Revisión de la Dirección

El banco AV Villas presenta informes de resultados de la implementación del PSO a la Junta Directiva y al Presidente de la compañía anualmente con el fin de asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continua. Las revisiones y seguimientos efectuados por el Presidente de la organización al PSO se realizarán semestralmente y deben incluir la evaluación de las oportunidades de mejora, la necesidad de efectuar cambios al sistema de Gestión del PSO, incluyendo la Política y los objetivos de este.

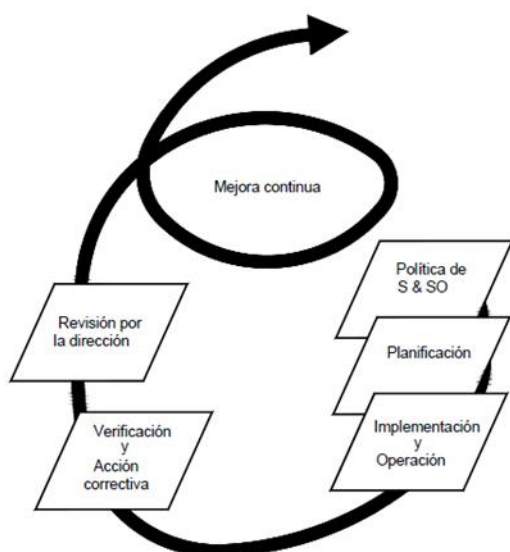
Análisis de Datos

Realizando la comparación mediante la lista de chequeo y evidenciando las distintas implementaciones que el banco AV Villas tiene en su PSO frente a los requerimientos Legales y

cumplimiento de la NTC OHSAS 18002, se puede analizar que esta empresa de servicios financieros posee un PSO basado en Gestión en Salud Ocupacional:

Figura 11

Modelo de Sistema de Gestión para NTC OHSAS



Nota. Esta figura muestra el modelo de sistema de gestión para NTC OHSAS. *Fuente.* Tomado de ICONTEC (1997).

La norma se basa en la metodología conocida como PHVA, que se puede describir de la siguiente manera:

Planificar. Establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir los resultados de acuerdo con la política de S Y SO de la organización

Hacer. Implementar los procesos

Verificar. Realizar el seguimiento y la medición de los procesos con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros e informar sobre los resultados

Actuar. Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del PSO

A continuación, se presentarán los análisis de cada etapa del PSO evaluando su cumplimiento frente a los resultados presentados:

Requisitos generales, planificación, implementación, operación, verificación y revisión de la dirección

Requisitos Generales. La organización debe establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar en forma continua un sistema de gestión de S y SO

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El Banco AV Villas cuenta con la definición clara de cada una de las generalidades para la elaboración del PSO. Ya que cuenta con una Política de Salud Ocupacional clara, publicada y difundida a todos los colaboradores de la empresa ya que esta publicada en la Intranet de la empresa y en la cual se reflejan:

Compromiso Gerencial, cobertura de todos los centros de trabajo, cobertura a los contratistas, trabajadores en misión, y proveedores, responsabilidades, respaldo humano, tecnológico, económico por parte de la gerencia, impacto ambiental, daños a terceros, mejoramiento continuo y relación con otras políticas.

Esta política es apropiada para la naturaleza y escala de riesgos de la empresa, incluye compromiso con la previsión de lesiones y enfermedades y con la mejora continua en la gestión de desempeño, proporciona el marco de referencia para el establecimiento de objetivos del PSO y se revisa periódicamente para ser apropiada en todo momento por la organización.

Planificación. En la planificación de PSO se abarcan 4 fases: Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

La organización debe establecer, implementar y mantener unos procedimientos para la continua identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles necesarios

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El Banco AV Villas concibe este diagnóstico con un carácter dinámico, por tanto, lo actualizará mínimo cada año, o cuando se modifiquen significativamente las condiciones de trabajo y salud de la organización, así como cuando se inicie un nuevo proyecto.

Tiene un completo detalle de las actividades rutinarias y no rutinarias en los distintos roles, los tipos de peligros que se pueden presentar, seguimiento a la Infraestructura física y diseño de las áreas de trabajo con procesos, maquinarias y equipos.

Requisitos Legales y Otros. La organización debe establecer, implementar y mantener unos procedimientos para la identificación y acceso a requisitos legales que sean aplicables a ella en SO.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El Banco AV Villas estableció la interacción entre el Departamento Jurídico y el Departamento de Talento Humano para la revisión periódica de PSO en cuanto al cumplimiento de requisitos legales para su adaptación y estricto cumplimiento.

El programa de PSO está basado en el marco legal presentado en el capítulo 2 Marco Teórico y se encuentra actualizado.

Objetivos y Programas. La organización debe establecer implementar y mantener documentados los objetivos de S y SO en las funciones y niveles pertinentes dentro de la misma, los cuales deben ser medibles y consistentes con la política de SO.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El Banco AV Villas Cumple este requisito, se evidencia el establecimiento de objetivos específicos del P.S.O. La organización debe establecer implementar y mantener unos programas para el logro de sus objetivos en P.S.O.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El banco AV Villas tiene establecidos tres subprogramas de SO: Higiene Industrial, Seguridad Industrial y Medicina Preventiva y del Trabajo, los cuales tienen establecidos, implementados y se mantienen a diario en la organización.

Implementación y Operación. En la Implementación operacional de PSO se abarcan 7 fases: Recursos, funciones, responsabilidad, rendición de cuentas y autoridad

La alta dirección debe asumir la máxima responsabilidad por el PSO, designando a un representante que asegure recursos y responsabilidad gerencial de SO.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El banco AV Villas tiene asignación de responsabilidades y autoridad por roles, los medios y recursos establecidos para el logro de los objetivos del PSO.

Competencia, Formación y Toma de Conciencia. La organización debe asegurar que cualquier persona que esté bajo su control ejecutando tareas que puedan tener impacto sobre la S y la SO, sea competente y tomen conciencia de las consecuencias reales y potenciales de sus actividades laborales.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El banco AV Villas cuenta con un Plan Integrado de Capacitación y Entrenamiento, el consiste en un conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.

Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de estos. La programación, por lo tanto, debe cobijar todos los niveles de la empresa para asegurar que las actividades se realicen coordinadamente.

Comunicación, Participación y Consulta. En relación con sus peligros de S y SO y su sistema de gestión de SO, la organización debe establecer, implementar y mantener unos procedimientos para la comunicación interna y debe permitir la participación de los trabajadores en identificación de peligros, investigación de incidentes, la representación en asuntos de seguridad y salud ocupacional.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El banco AV Villas posee sistemas de comunicación que permiten la consulta de cada colaborador referente a temas de SO, disponibles en la Intranet y un conducto regular para la atención de los diferentes eventos relacionados con SO. También, tiene establecido el COPASO según Resolución 2013 de 1986 y al Decreto 1295 de 1994 en su artículo 63 y las exigencias de la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social el cual permite la participación de los colaboradores del banco en temas de SO.

Documentación. La documentación del sistema de gestión de S y SO debe incluir la política y objetivos de S Y SO, la descripción del alcance, los elementos y los registros necesarios para la planificación e implementación del PSO.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El banco AV Villas posee un documento en el cual se basa esta investigación llamado actualización programa de salud ocupacional banco AV Villas gerencia de cultura y vida, en el

cual se describen todos los requisitos aquí descritos, cumpliendo con este requisito de sistema de gestión.

Control de Documentos. Los documentos exigidos por el sistema de gestión de S y SO y por la NTC deben ser controlados, revisados antes de su publicación, actualizarlos, asegurar su legibilidad y actualización.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El banco AV Villas posee controles de documentación apoyados en el Departamento Jurídico, para la publicación y divulgación de documentos de SO tanto internamente como de manera externa.

Control Operacional. La organización debe determinar aquellas operaciones o actividades asociadas con los peligros identificados en donde la implementación de los controles es necesaria para gestionar los riesgos.

La empresa seleccionada NO cumple con estos requisitos

En este aspecto, se evidencia una gran falencia en el PSO del Banco A Villas, ya que no se tiene establecidos controles operacionales a los diferentes riesgos identificados, lo que genera una oportunidad de mejora al PSO.

Preparación y Respuesta ante Emergencias. La organización de establecer, implementar y mantener procedimientos para identificar el potencial de situaciones de emergencia y responder ante las mismas.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El Banco AV Villas cuenta con Los planes de emergencia de la brigada, lo cuales tienen una gran responsabilidad dentro de la empresa, de ellos depende en gran medida la reacción

inicial ante algo no previsto, mientras llegan los cuerpos de socorro y la posibilidad de minimizar al máximo las consecuencias de dicho evento.

Verificación

En la Verificación del PSO se abarcan 5 fases:

Medición y Seguimiento del Desempeño. La organización de establecer, implementar y mantener procedimientos para hacer seguimiento y medir regularmente el desempeño de S y SO previendo medidas cuantitativas y cualitativas apropiadas a las necesidades de la organización.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El Banco AV Villas mide el desarrollo del PSO, al comparar los resultados obtenidos con criterios previamente establecidos, en un período definido, y analizar los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas por medio de: Indicadores de disposición de recursos existentes y en capacidad de funcionamiento del PSO con respecto a las características de la empresa; Indicadores de actividades que relacionen las ejecutadas con respecto a las programadas en porcentaje de cumplimiento del Cronograma, Indicadores de Cobertura, Indicador de Capacitación en Salud Ocupacional.

Indicadores de efectividad o impacto, como los índices de frecuencia, severidad y de lesiones incapacitantes, indicadores de morbilidad y mortalidad, entre otros; Encuestas a usuarios y proveedores del PSO.

Evaluación del Cumplimiento Legal y Otros. En coherencia con su compromiso de cumplimiento legal, la organización de establecer, implementar y mantener procedimientos para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El Banco AV Villas mantiene registros de los resultados de estas evaluaciones efectuadas por el Departamento Jurídico que realiza anualmente o cuando se ocurra un cambio en la ley, decreto, norma, etc.

Investigación de Incidentes. La organización de establecer, implementar y mantener procedimientos para registrar, investigar y analizar incidentes con el fin de determinar las deficiencias del PSO no evidenciables, identificar la necesidad de acción correctiva y las oportunidades de acción preventiva.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El Banco AV Villas, según La Resolución No. 1401 de 2007 – emanada del Ministerio de la Protección Social, establece las obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

Control de Riesgos. La organización de establecer, implementar y mantener registros necesarios para demostrar conformidad con los registros de su sistema de Gestión de S y SO y los resultados logrados. Tener procedimientos para la identificación de estos registros los cuales deben ser legibles, identificables y alcanzables.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

El Banco AV Villas posee los registros de identificación de riesgos del Banco en sus diferentes medios de publicación y en el PSO, el cual contiene la Matriz de riesgos del banco según su nivel de Riesgo 1.

Auditoría Interna. La organización debe asegurar que las auditorías internas del sistema de gestión de S y SO se lleven a cabo a intervalos planificados, con base en las valoraciones de riesgo de las actividades de la organización

La empresa seleccionada cumple parcialmente con estos requisitos

En el Banco AV Villas, los responsables de generar Revisiones a las instalaciones y hacer seguimiento a la matriz de Riesgo de las actividades son los representantes del COPASO, por lo cual no se evidencia el proceso de Auditoría como tal en el PSO.

Revisión de la Dirección. La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de S y SO a intervalos definidos para identificar oportunidades de mejora e implementarlos.

La empresa seleccionada cumple con estos requisitos

En el Banco AV Villas, la revisión del PSO se realiza semestralmente por el Director del Departamento de Calidad y Vida, principal responsable del PSO, y por el Presidente del Banco, donde se revisan las diferentes propuestas de mejoramiento, los resultados de las observaciones del COPASO, resultados de la participación y consulta, las comunicaciones existentes, los resultados de la medición del desempeño del PSO, el grado de cumplimiento de objetivos, el estado de las investigaciones de incidentes, las acciones de corrección y prevención, los cambios en los requisitos legales, con el fin de la mejora continua del desempeño del PSO, posibles cambios en la política y objetivos del PSO y en la asignación de recursos.

Conclusiones

Las organizaciones en la actualidad muestran un cambio en la cultura y visión en cuanto a los temas de S y SO, ya que la preocupación de identificar el desempeño de sus políticas en SO no se basa en seguimiento a las actividades correctivas, si no en la implementación de planes que buscan la prevención y el bienestar en los empleados.

Según los resultados presentados, el Banco AV Villas, perteneciente al Grupo Financiero más Grande de Colombia, está cumpliendo con los requisitos legales y normativos en su programa de Salud Ocupacional y estos se están viendo reflejados en el Bienestar de sus empleados, aunque, tiene falencias en cuanto al seguimiento de sus programas y sus datos.

Es una organización que ha basado la composición de su PSO en un sistema de Gestión, el cual permite controlar sus riesgos y mejorar el desempeño en S y SO según la NTC colombiana vigente en el momento.

El programa de PSO del Banco AV Villas está dividido en 5 partes que permiten una visualización total del programa y su entendimiento completo:

Requisitos Generales: Que incluye la política de SO y los Objetivos de SO

Planificación: Que incluye la Identificación y valoración de peligros, Los requisitos Legales y Normativos, los objetivos y los subprogramas a implementar.

Implementación y Operación: Que Incluye los recursos, funciones y responsabilidades, La Formación y toma de conciencia, la Comunicación, participación y consulta, la documentación y control de esta y el plan de respuesta ante emergencias.

Verificación: Que Incluye la Medición y seguimiento del desempeño, cumplimiento legal, la Investigación de Incidentes y el Control de Riesgos.

Revisión por la Dirección: que incluye la evaluación, seguimiento, planes de mejoramiento y continuidad, del PSO.

Se detectó en esta investigación el grado de dedicación del Banco AV Villas en la planificación y ejecución del su PSO, lo cual contribuye al mejoramiento de los niveles de bienestar de sus empleados, cumple con los requisitos generales, legales, normativos y mantiene una operación definida en cuanto a los temas de S y SO. Pero, a la hora de realizar un seguimiento operativo de los planteamientos y los resultados de los programas planteados en el PSO no está siendo efectivo.

El Banco AV Villas no evidencia en su PSO los controles operacionales que se implementan con las mercancías, equipos y servicios adquiridos, lo que se traduce en que están descuidando los servicios de los terceros que afectan la operación y la SO en sus empleados, así como se evidencia la falta de control a contratistas y visitantes en sus instalaciones administrativas.

Lo que se puede apreciar, es que esta empresa tiene falencias en cuanto a la integración del departamento de compras y contratación y el departamento de mantenimiento con el sistema de gestión de S y SO. En el documento del PSO no se evidencia ninguna participación de estos departamentos en el proceso de control operacional.

En cuanto a la Verificación de su Sistema de Gestión, se encuentra que esta organización aplica parcialmente el proceso de Auditorías Internas, ya que, las verificaciones e inspecciones planificadas las realizan los integrantes del COPASO, los cuales realizan estas actividades según los lineamientos, se evidencia la falta del establecimiento de un proceso de Auditoría que evalúe y cuantifique los resultados del PSO en cuanto a la implementación adecuada y la eficacia

para cumplir la política y los objetivos del PSO en la organización. Este proceso debería estar claramente planteado en frecuencias, métodos, alcance y criterios dentro del PSO.

Esta investigación, basada en el documento del PSO del Banco AV Villas plantea un panorama positivo en el cumplimiento de la normatividad y los requisitos legales de la organización, y aunque por políticas de la entidad no fue posible la recolección de datos directos para la evaluación de la aplicación del PSO en los colaboradores y sus opiniones subjetivas sobre el estado de su bienestar laboral propio, la percepción de la aplicación que tiene todos sus componentes en los entornos laborales de la empresa es de bienestar a todos sus empleados, ya que existe una relación directa entre cada parte del Sistema de Gestión de S, SO y el PSO.

Se recomienda, bajo el esquema y los requisitos del Sistema de Gestión de S y SO establecer un mejor control y seguimiento a la operatividad del PSO en el Banco AV Villas, ya que no se tienen registros detallados de las implementaciones de medición de desempeño, ni reportes de estudios de Riesgo o resultados de aplicación a los productos o servicios suministrados por terceros adquiridos por el Departamento de Compras y Contratación, descritos en equipos, instalaciones, infraestructura, etc. Tampoco en el mantenimiento de estos a cargo del Departamento de Mantenimiento. Estos seguimientos operativos se plantean bajo la premisa de la detección de riesgos existentes para prevención y no para la corrección de eventos que atenten contra la S y SO.

Una de las formas de conocer los riesgos existentes en una labor consiste en analizar directamente el mismo observando, estudiando y deduciendo de esta manera los posibles riesgos. Esta forma de averiguar los riesgos ha dado origen a una de las técnicas más conocidas y usuales de la seguridad del trabajo: Las inspecciones planeadas.

La Inspección Planeada es el análisis realizado observando directamente las instalaciones y procesos productivos para evaluar sus riesgos de accidente de trabajo. Se recomienda la ejecución y programación de estas Inspecciones para que sean incluidos los elementos del PSO y verificar su cumplimiento y efectividad para la mejora de los procesos y así establecer un seguimiento, enfocado siempre a la Política de SO y los objetivos del PSO.

Referencias Bibliográficas

- Aguilera, M., Acosta, M., Rodríguez, R., Madrigal, M. y Pozos, B. (2008). Intervención socioeducativa y promoción de Salud Ocupacional. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 9(2):1-18).
- Arenas G. (2007). Las etapas de la Seguridad Social en Colombia. En: Arenas G (Ed.). *El Derecho Colombiano de la Seguridad Social*. Bogotá: LEGIS; p. 61-134.
- Becerra O. V. (2012) *Elaboración de Instrumentos de recolección*
- Betancur G. F. y Vanegas C. (2003). *Prevención en Riesgos Profesionales Suratep Suramericana*
- Fernández, J. (2012). *Programa de salud ocupacional*.
- ICONTEC. (1997). *Norma Técnica Colombiana 4114*.
- ICONTEC. (2007). *Norma Técnica Colombiana NTC –OHSAS 18001*.
- Peluffo, M., y Catalán E., (2002) *Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público*. Recuperado de: <http://e-derecho.cl/downloads/manual22.pdf>
- Rengifo, JM. (1989). *Conceptos Generales*. En: Rengifo JM (Ed.). *La Seguridad Social en Colombia*. Bogotá: Editorial Temis; p. 58-73.
- Rivas Osorio A. A., (2009). *Salud Ocupacional*. Guatemala.
<http://www.monografias.com/trabajos82/la-salud-ocupacional/la-salud-ocupacional2.shtml>
- Sintraelecól. (2015). *Aumento de enfermedades en empleados del sector financiero*.
<http://www.sintraelecól.org/index.php/2015-06-10-17-07-13/2015-06-10-17-08-29/1754-aumento-de-enfermedades-en-empleados-del-sector-financiero>

Velandia, J, & Pinilla, N, (2011). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales.

Apéndices

Apéndice A

Lista de Chequeo para la Observación del Cumplimiento de la NTC en Banco AV Villas

Lista de Chequeo				
Elementos del Programa	Cumplido	Faltan Aspectos	No cumplido	Observaciones
1. Requisitos Generales:				
p. 1 ¿Existe una política de salud ocupacional que exprese los objetivos globales del programa y está firmada por la alta gerencia?				
2. Planificación				
p.2. ¿Se han identificado los peligros propios de la actividad económica y se han priorizado con un método confiable?				
p. 3. ¿Se calcularon y analizaron las estadísticas de accidentalidad y ausentismo para identificar puntos críticos de control?				
p.4. ¿Se elaboró el reglamento de higiene y seguridad?				

p.5 ¿Se revisó la normatividad legal que aplica a la empresa para el control de las situaciones de riesgo?				
p.6. ¿Se definieron los objetivos de salud ocupacional acordes con los riesgos prioritarios a control?				
p.7. ¿Se elaboró un plan de acción con responsables y tiempos, para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos?				
2. Implementación y operación				
p.8. ¿Se asignó a un responsable, de un nivel alto de dirección, para asegurar el cumplimiento de los objetivos del programa?				
p.9 ¿Se conformó el Comité de salud ocupacional democráticamente y de acuerdo con las exigencias de ley?				
p.10 ¿Se elaboró un plan de entrenamiento acorde con los factores de riesgo a controlar y con las responsabilidades asignadas a cada cargo?				

p.11. ¿Incluye el plan de entrenamiento la divulgación de la política a todos los niveles de la organización?				
p.12 ¿Se diseñó el plan de preparación y respuesta ante emergencias de acuerdo con los requisitos de ley?				
p.13 ¿Se integran los controles necesarios para verificar la operatividad de los proveedores de la organización en SO?				
3. Verificación				
p. 14. ¿Se diseñó un procedimiento para la investigación y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?				
p. 15. ¿Se definieron indicadores de impactos relacionados con la eliminación o control de los riesgos (tasas o índices de accidentalidad, enfermedad profesional, ausentismo...)?				
4. Revisión por la Dirección				

p.16 ¿Se definió desde la gerencia los tiempos y espacios para la revisión de las actividades e indicadores del programa de S.O?				
--	--	--	--	--

Nota. Este apéndice muestra la lista de chequeo para la observación del cumplimiento de la NTC en Banco AV Villas. *Fuente.* Elaboración propia.

Apéndice B

Política de Salud Ocupacional Banco AV Villas

BANCO AV VILLAS contribuirá con el mantenimiento de condiciones de trabajo apropiadas para la realización de las labores de sus funcionarios y propenderá por la adquisición de hábitos de vida saludable que prevengan la aparición de enfermedades y reduzcan los riesgos derivados de la ejecución de su labor, que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo y para ello es necesario:

Cumplir con todas las normas legales vigentes en Colombia sobre Salud Ocupacional y Seguridad Integral.

Generar protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar, tanto físico como mental, de todos los trabajadores, disminuyendo al máximo la generación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a través del control de los riesgos.

Proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados es responsabilidad de todos los niveles de la Dirección

Conservar la salud y seguridad de todos los trabajadores, proveedores y contratistas a cargo de la empresa a través de la ejecución del programa de salud ocupacional.

Solicitar a nuestros proveedores y contratistas el cumplimiento de las actividades que promuevan la salud de los funcionarios.

Proteger y conservar nuestras instalaciones y recursos materiales en estado seguro y confortable detectando los posibles riesgos para prevenir pérdidas y daños tanto a la empresa como a la propiedad ajena.

Apoyar con recursos económicos, físicos y tecnológicos la ejecución y desarrollo del programa de salud ocupacional, de lo cual se encargará directamente la Presidencia.

