

**PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA
IMPLEMENTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA
DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
EN LA EMPRESA BANCAMIA S.A SEDE CHÍA PARA EL SEGUNDO
SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.**

Lady Milena Sotelo.
María Magdalena Rodríguez Bernal.
Nelly Viviana Moreno Cárdenas
Vicky Shirley Rodríguez
Leidy Andrea Quitián Ariza

Tutora

CLARA VIVIANE VILLALOBOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y
DE NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
NOVIEMBRE 201**

Tabla de Contenido

Objetivos	vii
General	vii
Específicos	vii
Capítulo 1. El Problema	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Antecedentes del problema.....	2
1.3 Justificación de la investigación	4
Capítulo 2. Marco Teórico y Legal	6
2.1 Marco Teórico: Revisión de las teorías y Autores	6
2.2 Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes.....	11
Capítulo 3. Metodología de la Investigación Cualitativa.....	15
3.1 Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa	15
3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	19
3.3 Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 de febrero 2019.....	21
Capítulo 4. Resultados	24
4.1 Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	24

Capítulo 5. Plan de mejora	27
5.1 Propuesta de Mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	27
5.2 Cronograma de actividades, diagrama de Gantt con las acciones, tareas, responsable, y recursos.	33
Recomendaciones.....	35
Conclusiones	38
Bibliografía	40

Introducción

Al recopilar la información adecuada que nos proporciona el desarrollo de esta actividad de investigación, donde su principal objetivo es diseñar una propuesta de mejoramiento seria, clara y completa a la forma como se lleva a cabo la contextualización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa Bancamia sede Chía (Cundinamarca). Diligenciando la matriz de evaluación, se pudo evidenciar los aspectos que la empresa viene presentando deficiencias siendo los Programas de Promoción y Prevención y las Actividades de Promoción y Prevención en Salud, las cuales no dejan que esta funcione con eficiencia y eficacia, impidiendo así resultados óptimos, también es importante resaltar que la empresa puede acarrear sanciones por el no cumplimiento y seguimiento al plan de mejora mediante las auditorias efectuadas por el Ministerio de Trabajo, conforme a los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 que serán realizadas a partir del año 2020.

Todo proceso de gestión requiere ser intervenido por etapas que apunte a la mejora continua y que incluya una política en pro de una buena organización, planificación, aplicación y evaluación para reconocer cualquier riesgo derivado del trabajo y que afecte la salud de los trabajadores. (Art. 4°. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST, p. 7). La regulación de control de los estándares está dada de acuerdo al tamaño y capacidad de las empresas.

Bancamia S.A es una empresa del sector financiero con 14 trabajadores directos que se dedica exclusivamente a las micro finanzas, se rige por la Superintendencia financiera por ello se

compromete a cumplir con la normatividad vigente que reglamenta el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para ello han adoptado los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 del 2019 en el capítulo II Artículo 9 para empresas de 11 a 50 trabajadores, en pro de un ambiente sano y seguro para los empleados , contratistas, terceras personas y clientes que intervienen en el Banco.

El SG-SST hace parte de la responsabilidad social al considerar el talento humano como parte integral del cumplimiento de los objetivos misionales de la organización, por lo que se convierte en una herramienta estratégica que corresponde asumir los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo para proteger a los trabajadores de las alteraciones de la salud, realizando actividades de promoción y prevención mediante el control de los riesgos, el diagnóstico precoz, tratamiento oportuno, seguimiento y educación a los colaboradores.

En la primera parte del trabajo se aborda elementos básicos de la investigación, tales como: sus antecedentes la justificación y el planteamiento del problema y se plantea el interrogante el cual se pretende contestar con los resultados de la investigación. Se han propuesto también los objetivos, tanto el general como los específicos para direccionar la investigación. En el segundo capítulo se establecen los lineamientos que dan forma al marco teórico y marco legal objeto de la investigación, para el Sistema General en Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás normas que les atañen. En el capítulo 3 se abordará la metodología, se realiza el análisis de la implementación inicial al SG-SST utilizando la Matriz de Evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y se describe la transición de la empresa al nuevo SG-SST y cómo ha sido

los procesos de gestión humana de una manera general en la organización estudiada. El capítulo 4 presenta los análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y la calificación dada del SG-SST. El capítulo 5 dejamos los planes de mejora en la implementación del SG-SST mediante la propuesta de actividades en pro de fortalecer las inexactitudes encontradas. La investigación cierra con las Recomendaciones, conclusiones pertinentes que concuerdan con los resultados, finalmente se presenta la Bibliografía empleada y anexos.

Objetivos.

General

Establecer propuestas estratégicas sobre las acciones y el plan de mejora de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Bancamia S.A sede Chía Cundinamarca para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020

Específicos

- Determinar los ítem críticos de los estándares mínimos del Sistema General en seguridad y salud en el trabajo evidenciados en Bancamia S.A

- Identificar los aspectos encontrados como debilidades u oportunidades de mejora para presentar una propuesta que permita fortalecer el SG-SST de la empresa Bancamia.
- Proponer planes de mejora a la implementación de los estándares mínimos evidenciados de SGSST que este encaminada al cumplimiento de la normatividad.
- Plantear las estrategias que conlleven al cumplimiento de los estándares mínimos propuestos por ministerio de trabajo en pro del capital humano de Bancamia S.A sede Chía.

**PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA
IMPLEMENTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA
DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)
EN LA EMPRESA BANCAMIA S.A SEDE CHÍA PARA EL SEGUNDO
SEMESTRE DEL 2019 Y PRINCIPIOS DEL 2020.**

Capítulo 1. El Problema

1.1 Planteamiento del Problema

En auditoría realizada a la empresa Bancamia S.A del municipio de Chía, al revisar la matriz de evaluación que es utilizada para identificar aquellos ítem críticos, que requieren dentro del área de Gestión Humana ser intervenidos con estrategias de mejora, los programas de capacitación en prevención y promoción de la salud y aquellas actividades de promoción y prevención que ayudan a que las condiciones de salud en el trabajo mejoren y mantengan su bienestar físico y mental. Las acciones que podemos tener como punto de partida para el desarrollo de una estrategia de mejora permitan potencializar la formación y desarrollo del talento humano con miras a garantizar los resultados más benéficos para la población y la competitividad de la empresa.

Esta investigación pretende fortalecer objetivamente la labor del área de Gestión Humana frente a los colaboradores y sus resultados resaltarán mejora en el clima organizacional y promueve el mejoramiento del entorno laboral en beneficio de la salud y calidad de vida laboral.

Teniendo en cuenta el diagnóstico inicial realizado a la matriz de evaluación de la empresa Bancamía y encontrado deficiencias en la implementación, puede plantearse:

"¿Cuáles son las propuestas estratégicas de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Bancamía sede Chía Cundinamarca para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020?"

1.2 Antecedentes del problema

El ministerio del trabajo estableció el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, comprometido con las políticas de protección de los trabajadores y con la participación de las Administradoras de riesgos laborales como ente regulador en la vigilancia y control del cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019. En Bancamía S.A Sede Chía en cumplimiento de la Resolución se identificaron las estrategias de mejoramiento, en el estándar “capacitación en el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” en el ítem, “programas de capacitación

en promoción y prevención en salud”, y en el estándar de las “condiciones de salud en el trabajo” en el ítem referente a las “actividades de promoción y prevención”, asimismo se halló que en ninguno de los ítem de los estándares se tengan soportes de ejecución de los mismos o la intervención de la ARL en el acompañamiento de los procesos como modo de verificación, no cuenta con plantillas donde se evidencie las firmas de los trabajadores participantes. Es importante aclarar que al no ser implementado el Sistema de Gestión en SST conlleva a que la ARL se exima de la responsabilidad en el evento de ocurrir un accidente o lesión por enfermedad laboral y que sea el empleador quien asuma toda la responsabilidad con respecto a las prestaciones económicas y la asistencia medica que merece el trabajador para restablecer su salud. Es por esto que toda empresa independientemente de su actividad económica la naturaleza jurídica, el personal a cargo, la vigencia, como entidad está en la obligación de generar el SG-SST a través de un técnico en seguridad y salud en el trabajo, o a través de un especialista en seguridad y salud en el trabajo, que obviamente se establece de acuerdo al número de trabajadores que maneje la empresa. El empleador será el que desarrolla el sistema en general ya que es la persona que conoce cada área de la empresa, los cargos establecidos y los riesgos incurridos dentro de la misma, sin embargo el técnico o especialista en el sistema de Gestión en SST dará el aval para dicha implementación. Frente a las sanciones que se pueden imponer por el no cumplimiento en alguna de las 5 etapas establecidas en la Resolución 1111 del 2017, el ministerio de Trabajo sanciona de acuerdo a la verificación de la implementación del Sistema, además dependiendo del tamaño de la empresa se han establecido unos límites de sanciones

pecuniario y/o administrativo, que afectan el patrimonio de la empresa, las cuales serán evaluadas de acuerdo a la no implantación del sistema, al no reporte del accidente o no corrección del hecho que evitara repetir un futuro accidente laboral, o la reincidencia con las advertencias hechas en anteriores visitas, como lo insta la ley 1610 del 2013 y el Decreto 472 del 2015,

Justificación de la investigación

La técnica que se empleó para la presente investigación cualitativa esta técnica se enfatiza primordialmente en la empresa Bancamía S.A se recopiló la mayor cantidad de información y se aplicó la matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo con esta información obtenida se completó el objetivo del estudio en cuestión, esta investigación claramente es de carácter cualitativa y es de gran utilidad para generar conciencia de los aspectos a fortalecer e implementar los cambios necesarios en la organización.

Se realizó esta investigación cualitativa porque el Ministerio de Trabajo establece que todas las empresas deben tener implementado el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, que busque promover entornos de trabajo seguros y saludables para los trabajadores del País, mediante la implementación de los estándares mínimos de la Resolución 0312 del 2019, se establece las obligaciones para empresas públicas y privadas. En la empresa Bancamía se rige

por el número de empleados y el tamaño de la empresa como lo indica el capítulo II Artículo 9 para empresas de 11 a 50 trabajadores de la resolución 0312 del 2019.

La finalidad de la Empresa es garantizar la protección de las vidas de sus trabajadores y clientes y minimizar al máximo cualquier tipo de enfermedad que se genere por las labores que se realizan allí. Para lograr esto, se cuenta con personal calificado que garantiza la excelencia en los procesos. Se establecen como puntos prioritarios desarrollar procedimientos con un alto enfoque en la seguridad y protección a sus trabajadores, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la Empresa, no es sólo un requerimiento legal a cumplir, sino que es un sistema vital para mantenerse actualizado y competitivo en el mercado, buscando mejores procesos productivos que les permite dar estabilidad, seguridad y confianza a sus colaboradores, como un aliado estratégico en el negocio.

Uno de los compromisos de Empresa para el crecimiento de su organización, es el de mejorar su Sistema de gestión en seguridad y Salud en el trabajo junto con el bienestar físico, mental y social, entendiendo que si los empleados, colaboradores, contratistas, clientes, proveedores, productos y entorno, están trabajando bajo condiciones seguras, el riesgo de las personas y la empresa se disminuye y el impacto por posibles pérdidas es menor, generando confianza.

Dentro de estos procesos se tiene previsto reducir el nivel de ausentismo laboral, minimizar los riesgos, físicos, enfermedades, incapacidades seguir controlando los incidentes y accidentes

en los que se pueden incurrir durante el proceso productivo y prepararse para las emergencias desde todos sus componentes.

Se ha venido indagando a la empresa Bancamia desde mediados de septiembre del 2019, para ello se han diseñado planes importantes como el plan de compensaciones e incentivos, se ha identificado el uso de modelos de gestión como herramientas de competitividad y por su puesto se ha diseñado y ejecutado planes y programas relacionados con el SG-SST, por ende es de gran importancia el diseño de planes que permitan fortalecer los estándares mínimos los cuales serán evaluados por el ministerio de trabajo en los próximos meses en cumplimiento de la normatividad vigente.

Capítulo 2. Marco Teórico y Legal

2.1 Marco Teórico: Revisión de las teorías y Autores

Los sistemas de Gestión en las organizaciones permiten establecer políticas, objetivos y procesos con el fin de alcanzar los objetivos trazados por la empresa. El Sistema de Gestión en SST y su implementación favorecerá a la empresa porque se tendrá control en los riesgos, enfocados en aquellos que corresponden a la seguridad y Salud en el trabajo, para ello al gestionar estas eventualidades se entiende que a largo plazo los accidentes van disminuyendo considerablemente, de igual manera aumenta la productividad y rentabilidad porque se reducen

los costos relacionados con pagos de accidentes, y al hablar de productividad nos referimos a evitar el ausentismo laboral, se obtiene una ventaja competitiva y se ven favorecidas las empresas en el servicio que presten, además incrementa el desempeño en el trabajo porque se están otorgando las condiciones seguras y los colaboradores se sienten más estables y se fomenta la participación de los mismos.

Según Chiavenato “Un sistema debe operar en un ambiente y otorgar los recursos que necesita el sistema para que funcione con una dinámica que haga posible que las áreas, las partes y los componentes del sistema crezcan de acuerdo a la misión y visión de la organización”. (Chiavenato, 2012, p.11).

Al entender que el desarrollo de la salud ocupacional es la ejecución de tareas que requieren de un esfuerzo físico y mental y que tiene como objetivo la producción de bienes para atender las necesidades humanas.

Las actividades en medicina preventiva, medicina en salud en el trabajo y de higiene industrial permite a los empleadores evaluar el estado en el que se encuentra el trabajador, al desarrollar las actividades se debe tener en cuenta que existen tres alternativas importantes la primera es que la misma empresa desarrolle las actividades, una segunda alternativa es plantear dichas actividades mancomunadamente con otra empresa mediante alianzas, y por último es factible también contratar una entidad externa la cual ofrece este servicio a las empresas y debe optar con el aval del ministerio de Salud para dicho proceso, todas las actividades con un enfoque tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los

trabajadores, en sus ocupaciones y deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria (Salud, 1989)

Los empleadores en procura del bienestar de sus empleados deben cuidar integralmente la salud de los mismos y de los ambientes de trabajo, además de ejecutar el programa deben controlar y administrar el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo y gestionar el programa de salud ocupacional tramitando su financiación, de igual manera debe notificar a la entidad administradora a la que se encuentran afiliados los empleados los accidentes de trabajo y las enfermedades derivadas de las actividades propias del trabajo, para ello deberán cumplir con el registro ante el ministerio de Trabajo del comité Paritario o Copasst, e intervenir mediante capacitaciones en materia de salud ocupacional. (Ley, 1994)

De acuerdo a la Resolución 1111 de 2017 ha quedado anulada, y ahora se utiliza la Resolución 0312 de 2019 es la que establece los estándares mínimos del SG-SST y en su artículo 27 establece el formato que debe usarse en la evaluación inicial del SG-SST. (Trabajo, 2019), La tabla de calificación en las dos resoluciones son iguales, muestran los ítems del estándar clasificados en ciclos y a su vez, cada ciclo dividido en varios estándares.

Al efectuar una comparación de las tabla de calificación en las dos resoluciones se encuentra una diferencia en cuanto al puntaje, la resolución 1111 tenía 4 columnas (cumple totalmente, no cumple, no aplica y justifica, no aplica y no justifica), mientras que la 0312 tiene solo 3 columnas (cumple totalmente, no cumple, no aplica). En las dos resoluciones se puede observar que están los mismos 60 ítems, algunos de ellos cambiaron su descripción.

Con el fin de ajustar el tamaño, capacidad y nivel de riesgo de las empresas el gobierno creó la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 la cual determina los estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes. Estos estándares mínimos son una serie de normas, requisitos y procedimientos para registrar, verificar y controlar el cumplimiento de unas condiciones básicas que son indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Para verificar estos estándares mínimos se debe llevar un registro en una tabla de calificación entre los cuales se encuentran la severidad, la frecuencia de los accidentes de trabajo, la prevalencia e incidencia con respecto a enfermedades laborales y el ausentismo laboral.

Al realizar el estudio de la información de la matriz se pudo evidenciar que la empresa Bancamia S.A no cumple con la ejecución de programas de promoción y prevención y las actividades en promoción de salud que favorecen el bienestar personal por parte de los empleados.

Es deber de los Gerentes de las empresas crear programas de Promoción y prevención en Salud, con el acompañamiento del Copasst, la salud ocupacional representa en la actualidad una herramienta de gestión más importante para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Bancamia y con ella su competitividad, será posible en la medida que la empresa promueva y estimule la creación de una cultura organizacional de seguridad y salud en el trabajo y que vaya de la mano con los procedimientos de calidad.

Un estudio del trabajo determina que realizar interrupciones o pausas para el descanso durante la jornada de trabajo evitan la acumulación de fatiga excesiva y promueven, por consiguiente la productividad. Las pausas breves y frecuentes son muy eficaces porque reducen la fatiga lentamente una vez que ha alcanzado niveles elevados. (Quesada & Villa Arenas, 2007).

El ambiente laboral debe estar en mejora continua, para el Ministerio de trabajo el esquema de gestión que origina la administración de personal y cuyo objetivo principal es identificar, y evaluar todos aquellos procesos en los que estén expuesto los empleados de la compañía con el fin de salvaguardar el bienestar e integridad de todo el personal. De acuerdo al Ministerio registra que el SG-SST debe trabajar mancomunadamente con los empresarios conociendo las sugerencias de los empleados de la empresa, si bien es cierto en Bancamía S.A deben fortalecer las medidas de seguridad donde el empleado tenga la capacidad de defender su salud en su área de trabajo, otro aspecto importante que debe mejorar son las relaciones interpersonales para fortalecer el trabajo en equipo.

Si bien es cierto que hoy en día los trabajos están dados en todas partes en cualquier momento enfrentándonos a nuevas condiciones laborales y formas de trabajo, ningún empleo debe arrebatararnos la salud, la seguridad y el bienestar propio. Lamentablemente la Organización Internacional del Trabajo arroja datos relevantes donde indican que a diario siete mil personas mueren en el mundo debido a ambientes de trabajos inseguros e insalubres, ocasionando en la persona y sus familiares una afectación emocional y física, y además un impacto negativo a la empresa y su productividad. Los entes gubernamentales y entidades estatales proporcionan

normas mínimas dirigidas a proteger a los trabajadores de riesgos múltiples, la adopción y cumplimiento de estas normas son las que retan a cada empresa a direccionar sus esfuerzos en el bienestar del recurso humano. (OMS & OPS, 2010 pág. 11)

2.2 Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes

Existe un complejo desarrollo en el concepto del desarrollo del talento humano, las condiciones socioculturales sobre las que se fundamenta hoy en día el tema tratado, están estrechamente ligados con los avances en la tecnología, la puesta en marcha de muchas alternativas en cuanto a comunicación se trata (redes sociales), el entorno que favorece a los grandes capitales está marcado por la idea de los integrantes de la sociedad de consumo a la que le apuntan analizar pero solo desde la visión de desarrollar el potencial de cada individuo en particular. Por ende el capital humano debe contar con las herramientas necesarias para desarrollar sus funciones en pro del bienestar integral.

De acuerdo a la ley 100 de 1993 se crean el Sistema de Seguridad Social en Salud, cuya dirección, coordinación y control están a cargo del Estado y que será prestado por entidades públicas o privadas en los términos y condiciones de dicha ley.

El acercamiento a la gestión en Seguridad y Salud en el trabajo OHSAS 18001:2007 son herramientas que ayudan a las empresas a identificar, evaluar, administrar y gestionar la salud ocupacional y los riesgos laborales como parte de sus prácticas normales de negocio. Para los empleadores de Bancamia es entender que el manejo del riesgo antes que un gasto es una

inversión, con esta normatividad toda empresa se compromete a minimizar y eliminar los riesgos para los empleados y otras partes interesadas que pudieran intervenir y estar expuestas a peligros asociados a sus actividades, así como a mejorar de forma continuada como parte del ciclo de gestión normal. Esta norma OHSAS esta implementada sobre el ciclo PHVA donde al **Planear** se dá respuesta al ¿Qué se hace? Y al ¿Cómo se hace?, se deben identificar los peligros, requisitos legales, objetivos y programas de Gestión; en el **Hacer** se debe establecer la estructura y responsabilidades, capacitación y competencia, consulta y comunicación, documentación, control de documentos, control operativo, preparación de emergencia; en el **Verificar** nos debemos preguntar ¿si las cosas pasaron de acuerdo a lo planillado? Para esto se debe hacer auditorias, verificar registros, no conformidades de accidentes de Trabajo, medición del desempeño; finalmente en el **Actuar** debemos responder ¿Cómo mejorar la próxima vez? Dado por la revisión Gerencial.

Toda empresa de tipo privado debe responder a los retos derivados de la transformación de la sociedad y a las demandas de los ciudadanos, la correcta y eficaz gestión de los riesgos y de la salud de los trabajadores le permitirán a Bancamia alcanzar unos beneficios fundamentales que asiste el aumento de la productividad y mejora su imagen tanto interna como externa, y porque no, un reconocimiento internacional basado en las normas OHSAS 18001:2007.

La salud ocupacional es una exigencia legal y debe ser vista como una contribución al valor agregado de la empresa, en pro del bienestar de los empleados, la mejora de la

productividad y una mejor rentabilidad de la empresa, la capacitación para el talento humano en lo que respecta a la promoción y prevención de la salud debe buscar proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los empleados de Bancamia, de acuerdo a lo anterior existen normatividades a nivel nacional que obligan a las empresas a garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional, el cual de acuerdo a la Resolución 1016 de 1989 en el Artículo segundo resuelve “El Programa de Salud Ocupacional debe cumplir con el objetivo por el cual fue establecido realizando las actividades de promoción y prevención en salud, en mejora de las condiciones de trabajo y estas actividades deben ser desarrolladas en el sitios de trabajo de manera interdisciplinaria, e identificar y controlar los accidentes de trabajo”.(Resolución 1989, p 1).

Mediante lo anterior descrito y haciendo intervención en los hallazgos encontrados en la empresa Bancamia se debe contar con un coordinador local del programa de salud Ocupacional que esté en contacto directo con los empleados el cual debe asumir las siguientes responsabilidades establecidas de acuerdo a una guía práctica en salud Ocupacional la cual señala lo siguiente, “Asumir la dirección del Programa asesorando a la gerencia para la formulación de reglas, procedimientos administrativos, objetivos y en la solución de problemas en materia de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, Supervisar el cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros de su responsabilidad en Salud Ocupacional. Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades de Salud Ocupacional. Interpretar 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. En caso de presentarse enfermedades profesionales de accidentes, debe investigar sus causas y deberá presentar sus observaciones y recomendaciones, tomar las acciones correctivas necesarias y mantener un registro de los mismos. (Alvarez Heredia Francisco, 2012, pág. 53).

Por otro lado el cumplimiento de la resolución 2013 de 1986 y el decreto 1295 del 1994 artículo 63 en cumplimiento de la conformación del COPASST que para su funcionamiento depende del tamaño de la empresa, en el caso de Bancamia es la gerencia la que elige un representante y un suplente al Comité, y los trabajadores elegirán también un representante y un suplente. Así el Comité contará con cuatro miembros, esto aplica para empresas de 11 a 50 empleados.

En Colombia los primeros pasos en legislación para la seguridad y salud en el trabajo o lo que se conocía como salud ocupacional, se dieron hacia el año de 1979, la misma ha tenido cambios necesarios para promover ambientes laborales óptimos y que cumplieran con medidas básicas de seguridad, hoy en día el Ministerio de Trabajo expide el Decreto 1072 del 2015 el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo.

Al detallar las leyes, Decretos y resoluciones que hacen parte del marco legislativo Nacional exponemos las siguientes, la ley 9 de enero 24 de 1979 cuyo objetivo principal es preservar y optimizar la salud de los trabajadores en sus sitios de trabajo, Resolución 2400 de

mayo 1979 establece normas en cuanto a vivienda, higiene y seguridad en sitios de trabajo, Resolución 2413 de mayo de 1979 la cual reglamenta la seguridad industrial en empresas de construcción, Decreto 1542 de 1994 el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional, Decreto 614 de 1984 establece las bases para los programas de Salud Ocupacional en el territorio Nacional, Resolución 2013 de Junio de 1986 el cual reglamenta los comités de medicina, higiene y seguridad industrial, Resolución 1016 de 1986 reglamenta los programas de salud ocupacional, ley 1562 de julio del 2012 se modifica el sistemas de riesgos Laborales y realizan otras disposiciones en el SST, el Decreto 1072 de mayo 2015 se reglamenta de manera integral los Planes de Gestión para la Salud y Seguridad en el Trabajo y por último la Resolución 0312 del 2019 la cual define los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral está dada por la ley 1010 del 2006, estimula la prevención y control de factores ocasionados por el hostigamiento en el marco de las relaciones en el trabajo, con el fin de evitar situaciones de violencia laboral.

Capítulo 3. Metodología de la Investigación Cualitativa.

3.1 Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa

Para Bancamia la implementación inicial del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se mantuvo en el marco normativo inicial que fue el Decreto 1443 del 31 de Julio

2014, actualmente se basan en el decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 libro 2, parte 2, Titulo 4, capítulo 6. Siempre comprometidos con el cumplimiento de la línea normativa además que es una empresa relativamente joven en el sector financiero desde el 2008, han tenido que ajustar su programa interno de salud ocupacional ya que fue planteado desde el inicio conforme lo establecía el Decreto 684 pero identificaron algunas falencias en lo que se refiere a establecer una política integral que cubra los aspectos de calidad y de compromiso con el medio ambiente, donde tenga alcance para cada uno de los trabajadores a nivel nacional. Tuvieron que hacer ajustes en algunas partes importantes del plan interno anual debido a que no cumplían con la estructura del programa de salud ocupacional que se daba en la Resolución 1016 de 1989,

En la Ley 1562 del 2012 con el cambio del término Salud Ocupacional empezaron a hablar de Seguridad y Salud en el Trabajo entonces tuvieron que ajustar el programa de Salud Ocupacional por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pero para ello debían de nuevo ajustarse a el Decreto 1443 del 2014 el cual facilita las características para implementar el SG-SST.

Bancamía S.A como todas las empresas ha tenido que revisar y dar cumplimiento a cada una de las pautas que la Resolución 0312 del 2019 la cual implanta el cumplimiento de los estándares mínimos. La primera razón para tener que dar cumplimiento a esta resolución se debe a que Bancamia está clasificada como una empresa con más de 50 trabajadores a nivel Nacional con riesgo I, II o III y por ello deben cumplir con unos estándares mínimos cuyo diseño e implementación deben estar a cargo de un profesional en SST con licencia vigente y un curso

mínimo virtual de 50 horas en implementación; esto con el fin de garantizar que el responsable de proteger la seguridad y salud de los trabajadores sea una persona idónea, formada y capaz de actuar en dicha actividad.

La transición estuvo sujeta también a la Resolución 1111 de 2017 a la resolución 0312 de 2019 la cual trae consigo un nuevo desafío para Bancamía en la implementación de las mejoras, el control de los registros y la mejora real e identificable del modelo de gestión. Una de las partes fundamentales de esta transición es lograr que todos los avances logrados con la primera resolución no se pierdan, sino que sean un punto o base firme de partida para que los logros obtenidos sigan en pro de la mejora continua. Para esto el primer paso es definir un responsable idóneo con un excelente equipo de trabajo que analice toda la información y cree un cronograma de las actividades a realizar.

Las autoevaluaciones de los estándares mínimos y los planes de mejora realizados en el año 2017, 2018 y hasta el primer semestre del 2019 podían conservarse dentro del archivo de la empresa para un posible estudio del Ministerio de Trabajo si fuese requerido, pero aquellas autoevaluaciones realizadas a partir del segundo semestre de 2019 deben remitirse con una copia a la ARL para que la estudie, la analice y haga comentarios, aportes y sugerencias, que proporcionen una mejora real al SGSST de la empresa.

Se espera que la autoevaluación de los estándares mínimos del segundo semestre del 2019 proporcione mejoras sustanciales ya que se contará con un apoyo de la ARL, la cual aportará una visión diferente de los resultados obtenidos.

Una de las posibilidades que se ven a futuro es lograr que Bancamía se acredite en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual debe tener mejoras importantes como lograr el cumplimiento del 100% en los estándares mínimos de SGSST en la sede Chía, tener unos programas de auditoría para el mejoramiento en SGSST, con dos años de funcionamiento y una de las más importantes que es lograr bajos indicadores de frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes de trabajo. Estas son algunas de las visiones a lograr con la nueva transición a la resolución 0312 de 2.019.

Este capítulo pretende dar a conocer y encontrar datos verídicos mediante la auditoría realizada a la empresa Bancamia S.A, se indaga respecto al SST y a la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo SG-SST, se verifica información mediante la matriz de evaluación previo a ello se afirmó que por el número de trabajadores directos 14, la empresa debe cumplir con 21 estándares mínimos para el acatamiento de la Resolución 0312 del 2019, manifestando cumplir los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a los decretos únicos reglamentarios DUR.

Los mecanismos sobre los cuales se adelanta el presente estudio obedecen a la necesidad del cumplimiento total de los 21 estándares mínimos relacionados en la normatividad vigente, y establecer los planes y estrategias que le permitan a Bancamia S.A contar con herramientas necesarias para documentar programas de capacitación y actividades relacionadas con la prevención y promoción en la salud. Bancamia destinó recursos humanos, financieros y físicos

con apoyo de la ARL y el área de Salud Ocupacional, lo anterior conforme a la resolución 1016 de 1989 el Artículo 4 parágrafo 1°.

3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos- Resolución 0312 de febrero 2019.

El Diseño y ejecución de planes y programas relacionados con el SGSST, estará enfocado en los dos siguientes ítems evidenciados los cuales realizaremos las siguientes actividades en el diagrama de Gannt.

1. En el estándar de capacitación en el sistema de gestión y de la seguridad y la salud en el trabajo el ítem del estándar “programa capacitación promoción y prevención PyP”.
2. En el estándar de condiciones de salud en el trabajo en el ítem “actividades de promoción y prevención en salud”.

ESTANDARES MINIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACION											
Nombre de la Entidad: Banco de las Microfinanzas Bancaria S.A.S Sede Chia Cundinamarca						Número de Trabajadores directos: 14					
NIT de la Entidad: 900243074						Número de Trabajadores directos: 14					
Resultado EMI: Comité evaluador UNAD						Fecha de Evaluación: 21-10-2019					
CICLO	ESTANDAR	ITEM DEL ESTANDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EM PRECISO CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA				
					JUSTIFICA	NO JUSTIFICA					
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	0,5	0	5			
		1.1.2 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5								
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0,5								
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5								
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5								
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (5%)	1.2.1 Programa Capacitación, inducción y prevención PIP	2	6	0	0	0			
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Promoción y Prevención PIP	2							
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al personal	1	15	1	1	0			
			2.1.2 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST	1							
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades, recursos con cronograma y firmado	2	2	2	2	0			
			2.3.2 Plan de identificación de riesgos, matas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2							
		Comunicación (1%)	2.5.1 Matriz sobre el desempeño	1	2	0	0	10			
			2.5.2 Matriz legal	1							
		Adquisición (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	2	0	0	0			
			2.8.2 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	1							
Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2	0	0	0					
	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1									
GESTION DE LA SALUD (5%)	Condiciones de salud en el trabajo (5%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	1				
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1								
		3.1.3 Infirmería al menos de los permios de cargo	1								
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: ingreso, periódicos	1								
		3.1.5 Estudios de factores críticos	1								
	Registro, reporte e investigación de los entornos laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo en el momento laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	2	0				
		3.2.2 Investigación de accidentes, incidentes y Entorno Laboral	2								
		3.2.3 Realización y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Entorno Laboral	1								
		3.2.4 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Entorno Laboral	1								
		3.2.5 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Entorno Laboral	1								
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (5%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Entorno Laboral	1	6	0	0	0				
		3.3.2 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Entorno Laboral	1								
		3.3.3 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Entorno Laboral	1								
		3.3.4 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Entorno Laboral	1								
		3.3.5 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Entorno Laboral	1								
GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos	4	15	0	0	0				
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4								
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Identificación y preparación de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, encargados y otros)	3					15	2,5	0	0
		4.2.2 Reducción riesgos químicos, físicos y biológicos	4								
		4.2.3 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5								
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	10	0	0	10					
	5.1.2 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5									
III. VERIFICAR	VERIFICACION DEL SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25	1,25	5				
		6.1.2 Las empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	1,25								
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1 Realización de acciones de promoción y prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0	0				
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5								
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y entorno laboral	2,5								
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	0								
		7.1.5 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5								
TOTALS					100	64	0	64			

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificar, la calificación al estándar será igual a cero (0).
 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE _____ FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST _____

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

En Bancamia S.A se ha establecido en la fase inicial elementos necesarios para el SG-SST, como primera medida establecieron la política de seguridad y salud en el trabajo, esta política establece un compromiso con el cumplimiento de la normatividad vigente que reglamenta el SG-SST con el fin de ser implementado en cada una de las sedes a nivel Nacional, por otro lado es fundamental velar por un ambiente sano y seguro para los empleados, contratistas y terceras personas que intervienen en los procesos del Banco el cual se hace extensivo a las empresas usuarias donde laboran trabajadores en misión por medio del diseño e implementación de actividades que facilitan la prevención, control o eliminación de factores y/o agentes de riesgo que puedan ocasionar daños en la salud por accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral o agravar una enfermedad de origen común, para ello han asumido cinco parámetros generales en cumplimiento con la Política de Seguridad, y son: cumplir las normas legales vigentes en Colombia en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, procurar mantener el bienestar físico y mental de cada uno de los trabajadores, todos los niveles de dirección son responsables por mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, todos los trabajadores son responsables por su seguridad, la del personal bajo su cargo y el control de cualquier riesgo estará en primer lugar de prioridades en el desarrollo de actividades de cualquier trabajo. En esta fase inicial establecieron mediante la identificación de los peligros, la evaluación de riesgos y la implementación a las medidas de control necesarias para prevenir daños en todas las actividades operativas y

administrativas en la sede del Banco, para tener control de esta etapa cuentan con la actualización permanente y continua de la matriz de Panorama de Factores de Riesgos, la cual se evidencia mediante formato FB-DH11-001.

En la fase dos como requisitos legales y plan de mejora a la fase inicial, el Banco de las micro finanzas Bancamia S.A acata y cumple los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, para ello la analista de salud ocupacional consulta mensualmente la matriz de información que sea expedida de forma mensual por los entes de control encargados en Colombia vía web y desarrolla los cambios necesarios para su cumplimiento, los datos son registrados en el anexo 1 Reglamento de Higiene y seguridad industrial, documentos que se encuentran bajo custodia del analista en salud ocupacional. Por medio de la matriz Desempeño de salud laboral documento FB-DH11-002 establecieron la matriz de objetivos y metas definiendo los indicadores de evaluación y seguimiento del SG-SST, de igual manera establecieron el cronograma anual de actividades el cual está sujeto a cualquier cambio de acuerdo a las necesidades, mediante formato FB.DH11-003 Cronograma de salud ocupacional de acuerdo a las necesidades, según criterios de responsabilidad del SG-SST. De acuerdo a la observación del anterior formato se comprobó que los ítems 1.2.1 Programas de capacitación en promoción y prevención P y P y, el ítem 3.1.2 Actividades de promoción y prevención en Salud, de la Matriz de Evaluación, no cumple debido al no diligenciamiento de las plantillas que suministran que dicho proceso se efectúo y a la información otorgada por el personal como fuente de información primaria para recopilar los datos para la investigación, en total son (14)

personas , (4) personas en la parte operativa, (8) ejecutivos de la empresa, (1) coordinador de desarrollo y (1) Gerente, como fuente de información secundaria la obtención de la información mediante la plataforma interna a la que tienen acceso los colaboradores concernientes al SG-SST, y adicional se indagó al brigadista de la oficina el cual dentro de sus funciones registra y controla el uso de los botiquines y equipos de emergencia mediante el diligenciamiento de los formatos FB-DH11004 Inventario de elementos del botiquín, y el formato FB-DH11-005 Inventario de Extintores.

Para la fase tres de ejecución y la fase cuatro seguimiento y plan de mejora en Bancamia eligen a nivel nacional el Comité Paritario de seguridad y Salud en el Trabajo el cual se reúne mensualmente para cumplir con las funciones establecidas de ley, han asignado un responsable el cual es el Vicepresidente de Talento humano el mismo se encarga de establecer las políticas y objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Bancamia alineadas a todas las exigencias de la normatividad vigente, y controla los resultados de todas las actividades del Banco.

Actualmente el Copasst debe cumplir con el plan anual de actividades referentes a programas de promoción y prevención P y P, y las actividades de Promoción y prevención en salud, siendo estos los ítems críticos evidenciados que no cumplen en el Banco.

Capítulo 4. Resultados

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

Los resultados obtenidos al diligenciar la matriz de evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, dicha matriz refiere los 62 estándares establecidos para las empresas de acuerdo a la Resolución 0312 del 2019, dentro de la cual se evaluaron 21 estándares por el número de empleados y se encontraron importantes falencias en lo que se refiere a la promoción y prevención en salud la cual requiere implementar programas y actividades acorde a dicha obligatoriedad.

De acuerdo a las respuestas dadas por los entrevistados y la información suministrada por medio de la plataforma de procesos internos en Bancamia S.A, se pudo comprobar lo siguiente:

El estándar capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el ítem del estándar 1.2.1 Programas Capacitación Promoción y prevención PyP, fue evaluado con un puntaje en cero (0), debido a que no se encontraron diligenciadas planillas de verificación de dichas capacitaciones y el personal manifiesta no haber recibido dichas capacitaciones, y el estándar Condiciones de Salud en el trabajo en el ítem 3.1.2 Actividades de promoción y prevención en Salud fue evaluada con una calificación en cero (0), porque las indicaciones dadas por los empleados es que no se realizan dichas actividades en pro de la salud,

manifestando no tener personal capacitado en la sede para tal fin, de igual manera no se demuestran diligenciamiento de control de actividades, considerando los resultados obtenidos la empresa está en calificación 64 cuya valoración es moderadamente aceptable por parte del ministerio del trabajo. Todos los demás ítem de los 21 estándares mínimos evaluados cumplen a cabalidad.

Al indagar a los colaboradores y mediante la observación de cada empleado en sus actividades laborales en la sede manifestaron no contar con los recursos personales de salud, en los que puedan tener un entorno propicio adoptando modos de vida sanos, consideran que los periodos de tiempo prolongados en los cierres de cada mes, la falta de realizar interrupciones laborales y no establecer el tiempo para estas interrupciones han ocasionado fatiga postural e inactividad física lo que en muchas ocasiones desencadena en malestares o dolores de espalda frecuentes, estrés, y molestias a nivel ergonómico.

El Empleado y que cumple la función de brigadista informa que Bancamia realiza un cronograma anual de actividades, el cual está sujeto a cambios de acuerdo a las necesidades de cada una de las sedes a nivel Nacional, y según los criterios de responsabilidad del SG-SST, manifiesta no contar con visitas periódicas por parte de los responsables del SG-SST, por lo que es posible que existan actividades en pro de prevenir y promocionar estilos de vida saludables que orienten a todos los colaboradores de la oficina, pero han sido omitidas en lo que lleva corrido el año. Manifiestan que en varias oportunidades la solicitud de reposapiés, reposamuñecas, no han sido respondidas por lo que se ve afectada la salud en cuanto a posturas

inadecuadas del cuerpo constituyendo un conjunto de molestias en las personas para poder desempeñar su trabajo adecuadamente.

De igual manera declararon que las enfermedades que han presentado debido al trabajo han sido cefalea, dolor de espalda, estrés, ansiedad, gastritis y problemas musculares, que muchas veces se presentan por la presión que genera el cumplimiento de las metas o actividades propias del desempeño del cargo, pero si bien se pudieran minimizar con una actividad que les provea un corto tiempo de esparcimiento y volver a retomar las labores.

Otra fuente primordial para la obtención de los resultados es el conocimiento previo de los estándares mínimos de SG-SST aplicados en Bancamia se detectan insolvencias importantes en dos áreas que aunque no son vitales para el buen desarrollo de las actividades de los empleados y no comprometen su integridad, si son falencias importantes que afectan el bienestar psicosocial de ellos.

Si bien es cierto las falencias encontradas manifiestan que el programa de capacitación promoción y prevención y las pocas e inadecuadas actividades de prevención y promoción en salud, son estándares obligatorios de la resolución 0312, la cual comenzó a regir el primer semestre del 2019 se podría considerar que desarrollar estas dos actividades hacen parte del cronograma que Bancamia está desarrollando en la empresa durante este año, con el fin de llegar a la meta que plantea el SG-SST de que las empresas adquieran el rango y excelencia con el cumplimiento del 100% de los estándares mínimos.

El desarrollo de las actividades de promoción y prevención de salud debe ser desarrollado por un profesional en salud ocupacional para que estas sean bien recibidas por los trabajadores y aporten a su bienestar, además de la participación activa de ellos depende que los resultados obtenidos repercutan en una mejora continua del modelo de gestión y que sean medibles para determinar si se cumplan o no las metas y objetivos.

Capítulo 5. Plan de mejora

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

Nuestra propuesta de mejora para los dos ítem que no cumplen, es implementar un modelo estratégico que optimice el proceso que vienen desarrollando la empresa de acuerdo a los ítem “Programas capacitación Promoción y Prevención PyP”, y “Actividades de Promoción y Prevención de Salud”, esta estrategia garantiza que al interior de la empresa exista un compromiso con la salud de los colaboradores que además sea una forma de incentivar y proteger la integridad física del Recurso Humano. Para ello son importantes los planes y programas de capacitación enfocados en promoción y prevención de la salud, y ejecutar planes donde se efectúen actividades físicas lideradas por la persona encargada del Recurso Humano, donde se asignen horarios indicados que les permitan a los colaboradores acceder a los programas y actividades propuestas.

Una de las premisas dadas como acciones las encontramos en la Matriz de evaluación del SG-SST de acuerdo al criterio obtenido (64), los planes de acción es Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de mejoramiento, enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término de seis meses después de realizada la autoevaluación de estándares y por último plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.

La Organización Mundial de la Salud declara que las nuevas tendencias en la seguridad y salud en el trabajo como lo son las tecnologías, la demografía la cual va en aumento constante y los cambios en las organizaciones traen consigo importantes adelantos en la seguridad y la salud, y otras crean riesgos para la salud, precisamente se debe anticipar los principales riesgos, incluir disciplinas que intervengan en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y adquirir nuevas competencias, estableciendo tres componente esenciales que sirven para formular propuestas de mejora y son: Buena gobernanza Sanitaria, educación sanitaria, y Ciudades saludables (Salud O. M., 2016)

La prevención debe cumplir con los tres niveles de la medicina en el trabajo que son: prevención primaria, secundaria y terciaria. La primaria hace énfasis en evitar la adquisición de enfermedades ejemplo de ello vacunas, eliminación y control de riesgos ambientales, educación sanitaria. La prevención secundaria se encamina a detectar la enfermedad en estadios precoces cuando aún no provoca síntomas. Por último la prevención terciaria las cuales son medidas dirigidas al tratamiento y a la rehabilitación. (Salud O. M., 2016)

De acuerdo a lo anterior descrito establecemos las siguientes propuestas de mejora:

Como acción de mejora al ítem de Actividades de Promoción y Prevención en Salud se sugiere contar con un representante del SG-SST en la sede de la empresa, ésta persona idónea tendrá la tarea de vigilar y reportar cualquier eventualidad que surge en el campo de trabajo que pueda afectar la integridad del trabajador, también tiene que garantizar que cada persona de su área cuente con los elementos de protección personal necesarios para su cargo, la persona delegada también se encargara de realizar las pausas activas dos veces al día y notificar si se presenta algún suceso.

Otra propuesta de mejora del SG-SST en la empresa es la realización de exámenes periódicos a todo el personal de la compañía Bancamía con el fin de detectar a tiempo las enfermedades laborales y darles el tratamiento oportuno.

La implementación de capacitaciones a todo el personal acerca de las SG-SST y toda su normativa con el fin de que todo el personal reconozca la importancia y cuide su salud en el campo de trabajo.

Promover en los empleados de Bancamia el autocuidado y el bienestar en la convivencia, mediante una comunicación asertiva del equipo de trabajo que beneficie el entorno laboral y se mitiguen a tiempo las discrepancias que puedan existir. Entregar a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad para realizar un trabajo seguro y productivo.

Solicitar la intervención y el acompañamiento de los servicios de la Administradora de Riesgos Laborales, quienes cuentan con el personal idóneo para brindar esta capacitación junto con la persona responsable de SG-SST.

Importante tomar asistencia de cada una las capacitaciones realizadas al personal, para que quede como evidencia en el archivo del SG-SST, en un formato donde se evidencie nombre completo, documento de identidad, dependencia en que labora, riesgo laboral que posee y horas laboradas semanalmente.

Solicitar al encargado del comité Paritario la Socialización de aquellos bienes jurídicos que protege la ley 1010 del 2006 cuyas acciones están contempladas dentro del manual de convivencia y que permiten que el trabajo sea en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Después de realizar la evaluación de estándares mínimos de SG-SST se debe definir y elaborar un plan de trabajo que involucre objetivos y metas con el fin de reportar novedades a la ARL.

Asignar un profesional de la salud en cada oficina que dedique la mayor parte de su tiempo a la planeación, programación, desarrollo y análisis de actividades de SG-SST con los empleados

Propuestas de mejora en el ítem Actividades de promoción y Prevención en Salud:

Se establecen las siguientes propuestas:

Jornadas de entrenamiento funcional las cuales mejoran las condiciones físicas, el medio ambiente laboral, la salud en el trabajo porque contribuye al mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

Actividades de salud las cuales están dadas por las pausas activas que generen cultura de autocuidado desde una perspectiva interdisciplinaria.

Charlas en hábitos saludables como el uso de la bicicleta, alimentación sana y balanceada, cuidados de la salud, talleres sobre el no uso del tabaco, del alcohol y de sustancias psicoactivas, tóxicas o adictivas.

Generar un indicador al menos bimensual donde se pueda identificar en la meta, cuantas estrategias se desarrollaron en la prevención y promoción en salud durante ese periodo, y que contenga un análisis de los resultados de dichas actividades

Promocionar y dar a conocer los resultados de las actividades, los participantes y los beneficios que han obtenido por su colaboración, con el fin de incentivar en los demás empleados a la participación.

Elegir un profesional de la salud que garantice el correcta manejo de los elementos de protección de los empleados en la oficina y será la persona responsable de reportar las novedades

de cualquier incidente que afecte la integridad de los empleados, además que incentive a realizar las actividades.

Facilitar la participación en campañas de vacunación destinado a enfermedades inmunoprevenibles.

Permitir el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño en su trabajo, mediante los programas de estilos de vida saludables.

Generar la cultura del autocuidado desde una perspectiva interdisciplinaria mediante actividades de pausas activas.


Mejorar las condiciones y el medio ambiente laboral, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores mediante jornadas de entrenamiento funcional, como yoga, pilates, rumba cardiovascular, estas actividades se proponen desarrollarlas mediante una jornada extra de trabajo y con el acompañamiento ya sea presencial o mediante videos ilustrados compartidos en la plataforma de información interna que cuenten con el asesoramiento virtual de dichas actividades, y que exista el compromiso del empleado para realizarla, así como el registro adecuado de su participación.

5.2 Cronograma de actividades, diagrama de Gantt con las acciones, tareas, responsable, y recursos.

Hemos establecido los siguientes recursos en el cronograma de las actividades planteadas:

Recursos Financieros o económicos: considerando que es una actividad de exclusiva obligatoriedad y en cumplimiento al SG-SST, es importante destinar y hacer uso del presupuesto asignado conforme a lo establecido en el artículo 4 párrafo 1° de la Resolución 1016 de 1989 de los ministerios de trabajo, seguridad social y salud pública. **Recursos Humanos:** Todo el personal que labora en la oficina de la sede de Bancamia Chía. **Recursos Técnicos:** Se cuenta con el apoyo de equipos de cómputo, material pedagógico con el que se pueda llevar a cabo las capacitaciones y los talleres. Equipos audiovisuales, salón de conferencias, artículos para las jornadas de entrenamiento funcional.

Diagrama de Gannt

 <p style="text-align: center;">CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES -BANCAMIA S.A SEDE CHIA 2019</p> <p style="text-align: center;">PLAN DE CAPACITACION Y ACTIVIDADES CON ENFOQUE EN PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD PARA COLABORADORES DEL BANCO BANCAMIA S.A SEDE CHIA</p>																																								
N°	Actividades	Objetivo	Meta	Responsable	Recursos	Tiempos	Julio					Agosto					Septiembre					Octubre					Noviembre					Diciembre								
							1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
<i>Semanas</i>																																								
1	Programa de vigilancia epidemiologica de riesgos ergonomicos para miembros superiores y columna	Realizar un Programa de Vigilancia Epidemiológica osteomuscular para los colaboradores de Bancamia, que se encuentran expuestos a riesgos por posturas inapropiadas y movimientos repetitivos en sus actividades laborales	cumplir con el peso porcentual 6% de la Matriz de Evaluación	Responsable del SG-SST	Humanos: Responsable del SG-SST. Tecnicos: Video beam, equipo de computo, Economicos: otorgar reposapiés . Reposamuñecas.	2 horas el último sábado de cada mes Total: 6 horas en el último semestre 2019																																		
2	Programa de vigilancia epidemiologica de Riesgo Psicossocial	Prevenir los efectos en salud generados por la exposición a factores de riesgo psicossocial	prevención de alteraciones en la salud y cumplir con el peso porcentual 6% de la Matriz de Evaluación	Responsable del SG-SST	Humanos: Responsable del SG-SST. Tecnicos: Video beam, equipo de computo, impresora . Economicos: Papelería	1 hora en cada encuentro																																		
3	Programas de capacitación en Promocion y Prevención en (riesgo cardiovascular, obesidad, manejo del estrés)	Acompañar la gestión en SG-SST adelantada por la Entidad	Realizar el 100 % de las Reuniones programadas	Responsable del SG-SST	Humanos: Responsable del SG-SST. Tecnicos: Video beam, equipo de computo, impresora . Economicos: Papelería	2 horas y en cada encuentro hablar de los temas propuestos en las actividades																																		
4	Programa de estilos de vida saludables	Permitir el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño en su trabajo.	prevención de alteraciones en la salud y cumplir con el peso porcentual 6% de la Matriz de Evaluación	Responsable del SG-SST	Humanos: Responsable del SG-SST, asesor EPS, Responsable de la caja de compensación. Tecnicos: Video beam, equipo de computo, impresora. Economicos: Papelería	2 horas en cada encuentro																																		
5	jornadas de Vacunacion (virus papitoma humano, influenza.)	Facilitar la participacion en campañas de vacunacion destinado a enfermedades inmunoprevenibles	Realizar el 100 % de las Reuniones programadas	En alianza con las Instituciones de seguridad social EPS y Cajas de compensacion	Humanos: Responsable del SG-SST, asesor EPS, Responsable de la caja de compensación. Tecnicos: Video beam, equipo de computo, impresora. Economicos: Papelería	30 minutos																																		
6	Jornadas de entrenamiento funcional incluye (yoga, pilates, rumba cardiovascular)	Mejorar las condiciones, el medio ambiente laboral, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.	Realizar el 100 % de las Reuniones programadas	ARL- Delegado coordinador local	Humanos: Responsable coordinador local SG-SST. Tecnicos: colchonetas, musica, Economicos: Papelería	1 hora y en cada encuentro se realiza una de las actividades																																		
7	Actividades de la salud incluye (consulta nutricional, consulta optometría, alimentacion saludable, donacion de sangre)	Promover la cultura de autocuidado y generar acciones de intervención integral en los factores de riesgo modificables para la prevención de enfermedades crónicas	Realizar el 100 % de las Reuniones programadas	En alianza con las Instituciones de seguridad social EPS y Cajas de compensacion	Humanos: Responsable coordinador local SG-SST. Tecnicos: lugar de conferencias. Economicos: Papelería, medios audiovisuales	40 minutos para cada empleado, en cada encuentro se asigna una actividad																																		
8	Actividades de la Salud Pausas Activas	generar la cultura del autocuidado desde una perspectiva interdisciplinaria	cumplir con el 9% del estandar de la matriz	ARL- Delegado coordinador local	Humanos: Responsable coordinador local SG-SST. Tecnicos: colchonetas, musica, Economicos: Papelería	30 minutos diarios repartidos en dos secciones am y pm																																		

Recomendaciones

Convocar a todos los colaboradores a los programas de capacitación promoción y prevención los cuales son necesarios para el bienestar psicosocial de los empleados y que la empresa establezca los rangos laborales cargos a los cuales se puede optar después de que el trabajador cumpla con unas expectativas, experiencia, nivel educativo y que dichas aspiraciones estén abiertas para que todos los empleados puedan y tengan la posibilidad de participar de las convocatorias, capacitaciones que le brinden el conocimiento y así mismo se dé cumplimiento a este estándar mínimo del SG-SST.

Dar uso de todos y cada uno de los formatos elaborados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, para poder verificar, controlar y realizar seguimiento de todos y cada uno de los procedimientos que se ejecutan a diario en la empresa.

Se recomienda mantener actualizada toda la documentación de la dependencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, tanto de los procesos aplicados como de las hojas de vida de cada uno de los colaboradores.

Se recomienda tener actualizado el plan de contingencia de la empresa Bancamia sede Chía, el cual sea óptimo y aplicable para el momento en que se presente una situación de emergencia e inseguridad

Se recomienda realizar seguimiento y verificar el cumplimiento del plan de mejora, teniendo en cuenta que en cualquier momento el Ministerio de Trabajo empezará a realizar las respectivas inspecciones, vigilancias y control del SG-SST.

Dar cumplimiento a las actividades propuestas en el periodo del segundo semestre de 2019 y principios de 2020 con el fin de tener un análisis asertivo de todas las propuesta de inicio, ejecución seguimiento y fin de las actividades, tienen que revisar que todas las propuestas de mejora se hayan cumplido a cabalidad que hayan cumplido con todo el procedimiento requerido y hayan seguido con todas las normativas exigidas por el ministerio de trabajo, se procura que en el segundo semestre del año 2020 la empresa Bancamía corrija todas las falencias encontradas utilizando las estrategias propuestas por este grupo investigativo.

Solicitar la realización de los programas de vigilancia epidemiológica para evaluar los riesgos ergonómicos a los cuales se encuentras expuestos los empleados, de igual manera insistir en los programas de riesgo psicosocial, los programas de promoción y prevención en la salud y aquellas actividades encaminadas a generar una cultura de autocuidado en pro de ambientes y condiciones laborales óptimas.

Es importante que en Bancamia se adquiera un compromiso de cultura en seguridad y salud ocupacional desde la parte gerencial hacia sus subordinados , esto con el fin de comprender la importancia sobre enfermedades laborales y accidentes de trabajo causados por la mala implementación de los elementos de protección que cada uno adquiere en su puesto de trabajo,

esto lo puede realizar un profesional de la salud donde haga notar al personal la importancia de esto, con el fin de cumplir las metas y objetivos para dar cumplimiento al 100% al SG-SST.

Realizar seguimientos a la evaluación de estándares mínimos de SG-SST con el fin de tomar acciones mejora en cuanto se presenten situaciones que nos lleven a cometer errores en la normatividad del SG-SST .

Realizar evaluaciones que permitan identificar amenazas, riesgos, peligros, ante alguna emergencia que se presente con el fin de responder de la manera más adecuada y dar una pronta solución al problema.

Conclusiones

Una vez hecho la investigación y el análisis de la implementación inicial del SG-SST en la empresa Bancamia es conveniente tener en cuenta aspectos importantes con el fin de mejorar las condiciones laborales y de salud de los colaboradores del Banco.

Los hallazgos encontrados se pueden concluir desde dos aspectos, la primera tiene que ver con la valoración dada por la matriz de evaluación del SG-SST si bien es cierto es moderadamente aceptable es una fortaleza interna dentro de la organización, y la segunda es evidentemente los ítem relevantes del no cumplimiento de los estándares y el impacto negativo en la salud de los colaboradores.

Los planes de mejora permitirán a los colaboradores de Bancamia S.A dentro de las estrategias de la Administración afianzar la Gestión del conocimiento que se ha convertido en una disciplina que desarrolla los factores vitales en la competitividad de las compañías generando un valor agregado de estabilidad y cumplimiento de los objetivos.

El cumplimiento total del Sistema de Gestión Desde la perspectiva organizacional, donde la gestión del talento humano se basa en la legitimización de que la potencialidad humana se puede relacionar con los procesos productivos eficientes, eficaces y efectivos.

También con los conocimientos adquiridos se logró elaborar un Plan de Mejora para la implementación del SG-SST en la empresa Bancamia, en el cual se plantearon estrategias que de

ser cumplidos conllevaran a que la empresa cumpla con la normatividad exigida por el Ministerio de Trabajo y paralelo a esto la empresa mostrara mejores resultados y sus colaboradores se sentirán más a gusto y crecerá el sentido de pertenencia por esta Entidad.

Bibliografía

Alvarez Heredia Francisco, F. G. (2012). *Salud Ocupacional y Prevencion Guia Practica*.

Bogotá Colombia: Ediciones de la U. Recuperado de:

<https://edicionesdelau.com/producto/salud-ocupacional-guia-practica/>

Álvarez, H. F., & Faizal, G. E. (2012). *Salud ocupacional y prevención: guía práctica*. Bogotá,

CO: Ediciones de la U. (p.p. 51- 66) Recuperado

de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselb&AN=edselb.3198909&lang=es&site=eds-live>

Alfonso, T. Z. (2006). Los modelos actuales de gestion en las organizaciones , gestion del

talento, gestion del conocimiento y gestion por competencias. *Psicologia desde el Caribe*,

116-117. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301208>

Buitrago T. Estos son los nuevos estándares mínimos para el sg-sst resolución 0312 de 2019.

Py+. Recuperado de: <https://www.pymas.com.co/ideas-para-crecer/recursos-humanos/beneficios-resoluci%C3%B3n-0312-pymes>

Bancamia, F. M. (14 de Septiembre de 2018). Obtenido de

<http://www.fundacionmicrofinanzasbbva.org/exitola-nueva-apuesta-recursos-humanos-bancamia-proceso-seleccion-mas-tecnologico-e-inclusivo-consigue-mas-motivacion-menos-rotacion/>

Chiavenato. (2012). Julio Valero. Gestión de Talento Humano. Editorial Mc. Graw Hill, pag.11.

Recuperado de: <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

Jaimes. N. (10 abril 2017). Transición de la implementación del Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST. Actualícese. Recuperado

de: <https://actualicese.com/transicion-de-la-implementacion-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst/>

Ley, 1295. (22 de Junio de 1994). Responsables de la Prevención de Riesgos Profesionales. pág.

art.56. Recuperado de:

http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home_54/recursos/01general/04122012/decreto_1295_1994.pdf

Ministerio de trabajo. (13 febrero 2019). Resolución número 0312 de 2019. Estándares mínimos

del sistema de seguridad y salud en el trabajo Recuperado

de: https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Mintrabajo (2018). Decreto único reglamentario del sector trabajo. Titulo 2. Capítulo 6 (pp. 95 - 123). Recuperado

de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+27+de+julio+de+2018.pdf/ef22f64e-574d-ec3e-af6a-2368f9349e74>

Martinez, A. M., & Gabriel, C. N. (2014). *Gestion por procesos de negocio*. España: Editorial del Economista. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books>

Quesada, M. C., & Villa Arenas, W. (2007). Estudio del Trabajo Notas de Clase. En V. A.

Quesada Castro María del Rocio, *Estudio del Trabajo Notas de Clase* (pág. 61). Medellín: Fondo Editorial ITM.

Salud, M. d. (1989). Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989. pág. 1.

Salud, O. M. (Agosto de 2016). *The Health-Promoting Workplace*. Recuperado el Agosto de 2016, de The Health-Promoting Workplace: <https://www.who.int/features/qa/health-promotion/es/#>

Sagi Luis, V. G. (2004). *Gestion por competencias*. Madrid: ESIC. Recuperado de:

[https://books.google.com.co > books](https://books.google.com.co/books)

Trabajo, M. d. (13 de Febrero de 2019). Resolucion 0312 del 2019. pág. Art. 27. Recuperado

de: <https://www.pymas.com.co/ideas-para-crecer/recursos-humanos/beneficios-resoluci%C3%B3n-0312-pymes>