



MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SG-SST) PARA LA EMPRESA BANCOLOMBIA

GRUPO 101007_39

FASE 6

CONSTRUIR Y CONSOLIDAR EL PROYECTO DE GRADO

POR:

AMINTA ROCÍO DÍAZ HERNÁNDEZ
NUBIA ESTELA ECHAVARRIA RAMIREZ
OLGA LUCIA GARCIA
CLARA INES VELASQUEZ
YULDALIA SOTO ALVAREZ

MUNIR FERNANDO CURE
TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD – CEAD MEDELLÍN.
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES,
ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS -ECACEN-

MAYO 2018

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	5
1.1. Antecedentes del Problema	5
1.2. Planteamiento del Problema	6
1.3. Objetivos	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
1.4. Justificación de la Investigación.....	9
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA	10
2.1. Marco Teórico.....	10
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	21
3.1. Método de la Investigación	21
3.2. Población y Muestra	22
3.3. Fuentes de información.....	23
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	24
CAPITULO 4: RESULTADOS.....	25
4.1. Presentación de Resultados	25
4.2. Análisis de datos	28
CAPITULO 5: CONCLUSIONES.....	32
5.1. Resumen de Hallazgos	32
5.2. Recomendaciones	33
5.3. Propuesta.....	37
5.3.1. Recursos: Humanos, Materiales y Financieros	42
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.	46
CONCLUSIONES.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	51

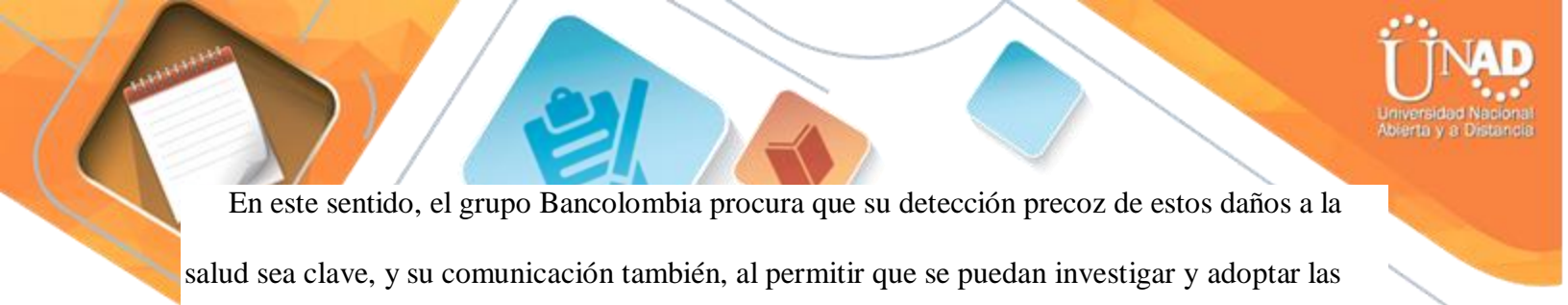


INTRODUCCIÓN

El Grupo Bancolombia por ser una entidad del sector financiero y como emisor de valores, se encuentra sometido a la vigilancia y control de la Superintendencia Financiera, para ello es importante contar con un Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad en el Trabajo, que le permita fortalecer el conjunto de elementos interrelacionados de la organización, para establecer y lograr el cumplimiento de la política de calidad y los objetivos de calidad, generando productos y servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de sus clientes, basado en el desarrollo de un proceso para la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, a fin de crear un ambiente laboral en el que prime la seguridad de todos y cada uno de los empleados, en todos los niveles jerárquicos de la organización.

La implementación del SG-SST involucra como partes interesadas pertinentes al Grupo Bancolombia, aquellas que tienen influencia o impacto en el desempeño de la organización, como: clientes, empleados, socios, proveedores y autoridades legales y de control, quienes deben tener como requisito la planificación y desarrollo de los procesos y actividades que interactúan con los mismos, al igual que su seguimiento y revisión de información.

Por lo tanto, poner en marcha políticas eficaces en prevención requiere conocer bien el daño para la salud de origen laboral, conocimiento que, en un porcentaje elevado de los casos se ve obstaculizado por la importante subdeclaración de las enfermedades profesionales.



En este sentido, el grupo Bancolombia procura que su detección precoz de estos daños a la salud sea clave, y su comunicación también, al permitir que se puedan investigar y adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar su progresión en el caso concreto y también que se produzcan nuevos casos. El tratamiento de una enfermedad profesional como común supone una importante pérdida económica para el sistema de salud para la organización y para el propio empleado.

Para el sistema de salud porque asume, sin corresponderle, la totalidad de los costes de las contingencias profesionales que deberían ser asumidos por las mutuas, para la organización por que pierde un empleado con conocimientos valiosos y para el trabajador porque obtiene unas prestaciones económicas inferiores a las que por ley le corresponderían si se le reconociese la enfermedad como profesional.

El primer eslabón para el reconocimiento de una enfermedad laboral es vincular el daño con la exposición. Establecer la relación entre la exposición y el daño no siempre es fácil, pero es esencial para demostrar la casualidad de la misma.

Por lo tanto, la Seguridad y Salud en el trabajo hace parte de la Responsabilidad Social Empresarial deja ver la responsabilidad que corresponde asumir frente a la complejidad de los riesgos derivados del trabajo estableciendo como una de las políticas fundamentales, el compromiso para lograr y mantener los niveles más altos de bienestar físico, mental y social de sus funcionarios, contratistas y proveedores, a fin de lograr su desarrollo integral conscientes de la necesidad de prevenir todos aquellos aspectos que en el ambiente laboral puedan generar efectos perjudiciales Para se implementara un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del Problema

"Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo" (Nava 1994, p. 534). Es por lo tanto que a través del tiempo la prevención en los riesgos laborales ha tenido diferentes nombres que han sido enfocados hacia un mismo objetivo fundamental que es prevenir las enfermedades de los trabajadores.

"la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo" (Van Der Haar et Goelzer 2001, p. 7). Los riesgos laborales antes denominados higiene industrial que tenía por objeto el estudio de la enfermedad, en su momento hizo unos aportes para que las empresas ampliaran sus conocimientos frente a la exposición de aquellos agentes peligrosos para la salud de las personas.

"En la medida en que los médicos pioneros fueron adquiriendo experiencia en programas de prevención, no solo de accidentes sino también de enfermedades laborales, se empezó a denominar la temática como *medicina ocupacional*" (Gomero y Llap Yesan 2005, p. 274). Permitiendo con el tiempo esta disciplina evolucionara a ser denominada salud ocupacional, entrando en vigencia en Colombia para el año 2012 con la ley 1562 cambiando su nombre anterior que era el de riesgos laborales y permitiendo que adoptara el nombre de seguridad y salud en el trabajo.

"...a la hora de realizar actividades de prevención, no interesa el tipo de riesgo de la empresa" (Briceño 2003, p. 35), esto nos indica que sea cual sea la actividad de las empresas,

el SG-SST es primordial para todos los empleados y mantenerlo siempre vigente para cualquier eventualidad posible.

"Por otro lado, se encuentran empresas con programas de papel que no funcionan en la práctica y solamente un 10% de los programas de salud ocupacional depende -al menos en el organigrama- del ámbito gerencial" (Briceño 2003, p. 38). Por lo tanto, es muy importante que para el Grupo Bancolombia este modelo estratégico funcione y se ponga en marcha para prevenir los problemas de salud que en la actualidad aquejan a sus colaboradores.

1.2. Planteamiento del Problema

Bancolombia es un grupo financiero líder que marca tendencia, genera una experiencia superior para sus clientes, orgullo para sus empleados y valor para sus accionistas, de manera sostenible. El Grupo Bancolombia se destaca por ser un motor de desarrollo económico y social en los países en los que está presente, con un modelo de negocio que se fundamenta en el concepto de una 'Banca más Humana', al ser en una entidad basada en las personas, donde los resultados no son otra cosa que una consecuencia natural del trabajo bien hecho.

El equipo de trabajo del Grupo Bancolombia día a día se enfrenta a tareas que ponen en riesgo su salud física, esto debido a las largas jornadas de exposición a pantallas de visualización de datos, riesgos ergonómicos, como: posturas inadecuadas y movimientos repetitivos, riesgos psicosociales, como: el estrés, la fatiga laboral y la monotonía, y los riesgos físicos, tales como: iluminación, la temperatura y a humedad, además afecciones músculo esqueléticas, fundamentalmente de columna, lumbagos y hernias discales que se han convertido en el principal

problema de salud que aqueja a los trabajadores de las diferentes áreas que compone la organización.

Se ha detectado en varias oficinas, que la exposición luminosa con lámparas de neón, afecta profundamente la piel de algunas personas que son sensibles a la exhibición de estos rayos luminosos, generando quemaduras, irritaciones y manchas claras en la piel que obligan al uso de anti solares continuamente dentro de la estadía en las oficinas

Bancolombia busca transformar positivamente la vida de sus colaboradores, para ello se planea implementar un SG SST, que le permita conocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad física y la salud de sus empleados.

Contribuyendo con la responsabilidad de los empleadores en cuanto a la prevención de riesgos profesionales, considerando que se ejerce la vigilancia y el control de todas las actividades de la organización para evitar que se sigan presentando más casos como los antes mencionados.





1.3. Objetivos

Objetivo General

- Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que garanticen un ambiente de trabajo seguro y saludable, para sus empleados en el desempeño de sus labores.

Objetivos Específicos

- Establecer los controles necesarios y aplicar los requisitos en los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, dirigidos a su implementación, mantenimiento y mejoramiento continuo.
- Desarrollar un plan de capacitación y entrenamiento orientado a prevenir los peligros y riesgos propios de la actividad. SG-SST.
- Cumplir con la normatividad legal vigente y demás reglamentaciones aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaborar procesos y procedimientos en las actividades que estén asociadas con los riesgos identificados y aplicar las medidas de control y evaluación de los procedimientos existentes.
- Crear un departamento asiduo vigilante, con una óptica netamente fiscal direccionada al detallado control y funcionamiento de cada proceso dentro del SG-SST. Además que informe a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST.

1.4. Justificación de la Investigación

El siguiente modelo estratégico de SG-SST busca que el grupo Bancolombia vincule e integre sistemáticamente a toda la organización, es decir que todos los responsables de la organización deben tener métodos que permitan gestionar los riesgos y aplicarlos de acuerdo a su nivel de responsabilidad. Los gerentes en el nivel estratégico, los jefes y supervisores en el táctico y los dueños de proceso en el operativo". (Qualinet Surlatina Gestion 2007, p. 37).

"el sistema organizacional es construido en forma deliberada para lograr ciertos fines y acorde con esta construcción se planifica la manera más eficiente de distribuir los recursos y asignar las tareas para obtener los fines con el mínimo desgaste de éstos" (Rodríguez 2001 p. 23), los que nos indica que la seguridad y salud en el trabajo deben estar incluidos en los fines iniciales, teniendo en cuenta que se debe planificar el trabajo y la forma de gestionar el SG-SST de manera responsable y con un correcto control y evaluación que permita al grupo Bancolombia estar en continuo mejoramiento de acuerdo a los resultados que este programa muestre cada año.

"...la alta dirección de grandes empresas en el mundo, considera que la gestión de salud y seguridad son componentes fundamentales de la nueva gestión en las organizaciones; enfoque que tiene su desarrollo en el mejoramiento continuo de la tecnología disponible, en los ambientes de trabajo seguros y saludables, el control del impacto ambiental y en la innovación en el mercado." (Arévalo 2002, p. 1). Por lo tanto, el grupo Bancolombia se encuentra dentro de esas grandes empresas que buscan el mejoramiento continuo además del bienestar de sus empleados,

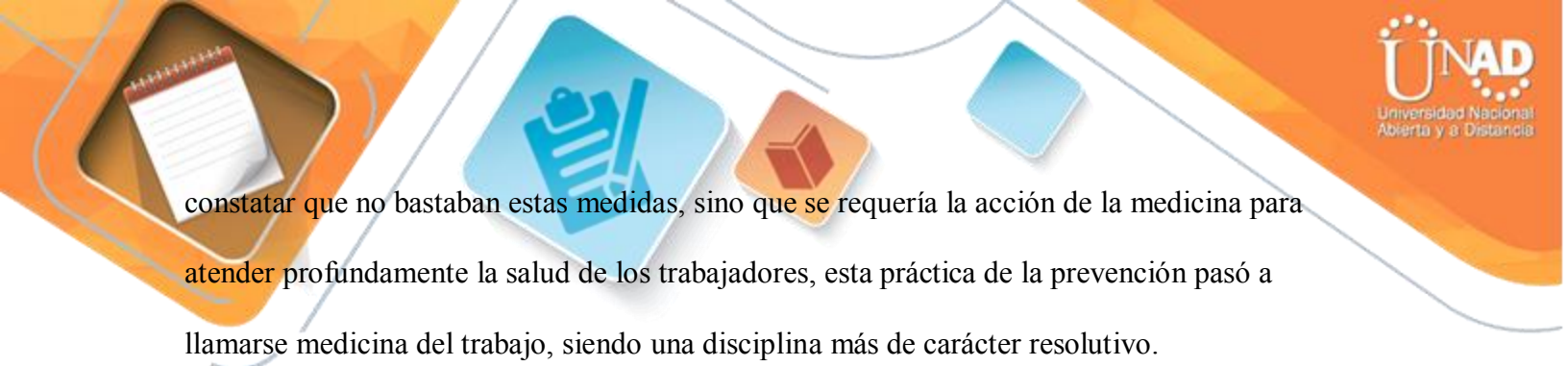
buscando continuamente aquellas falencias que pueden ser cubiertas por medio de programas de prevención, y capacitación que le permitan a los empleados tener mejores lugares de trabajo y mayor comodidad a la hora de ejercer sus labores.

Bajo esta perspectiva Draais, Favaro et Aubertain (2008) señala que “los dos factores clave del éxito para el verdadero desarrollo de la prevención en las organizaciones están dados por una fuerte integración de la saludseguridad, por lo que este modelo estratégico tiene grandes posibilidades de tener éxito en el grupo Bancolombia gracias a su propuesta y recomendaciones que permitirán mejorar y hacer cambios significativos al SG-SST.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Marco Teórico

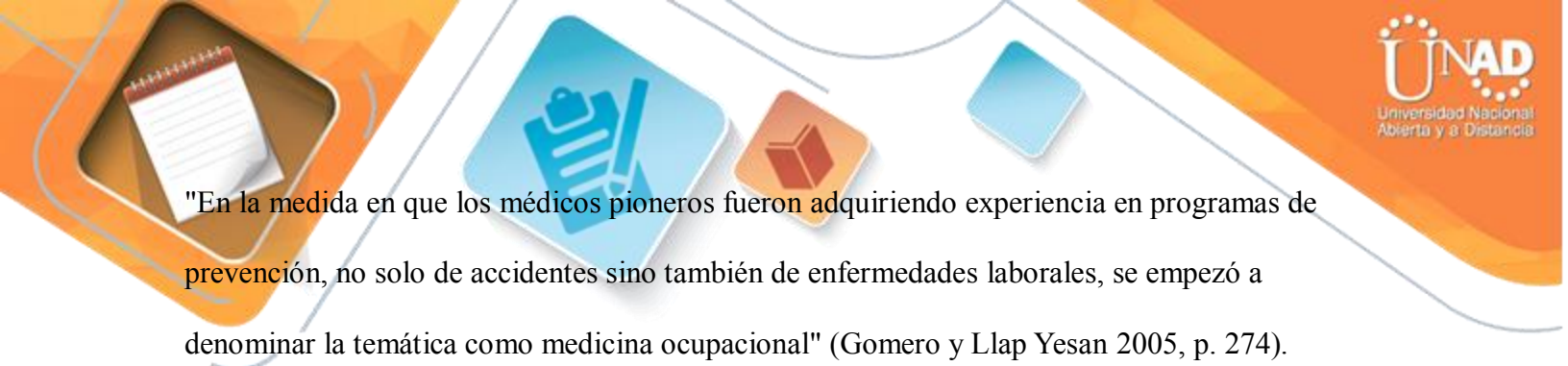
"Así como el hombre, la ciencia y la tecnología han evolucionado, también lo ha hecho la salud en el trabajo" (Nava 1994, p. 534). De esta forma, aun cuando la actividad de la prevención de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres a lo largo del tiempo, todas van enfocadas hacia el mismo objetivo fundamental: "la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo" (Van Der Haar et Goelzer 2001, p. 7). 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 profundamente la salud de los trabajadores, esta práctica de la prevención pasó a llamarse medicina del trabajo, siendo una disciplina más de carácter resolutivo.

Como disciplina que tiene por objeto de estudio la enfermedad, en su momento la medicina del trabajo hizo importantes aportes en la construcción de conocimientos respecto a la etiología clínica y a los efectos de la exposición ocupacional a agentes peligrosos sobre la salud de las personas. No obstante, en la práctica se encontraba restringida al ámbito clínico de las enfermedades y las necesidades estaban -y están hoy día- en función de evitar su aparición. La medicina del trabajo se focalizó en el estudio biologicista y epidemiológico de la enfermedad en los lugares de trabajo y su marco de acción lo daban el diagnóstico oportuno y el tratamiento adecuado, siguiendo el método desarrollado por Ramazzini: 1- La observación de la supuesta causa de daño profesional, 2- el examen clínico del trabajador para determinar la influencia del trabajo sobre la salud, 3- la documentación sobre el tema y 4- las normas higiénicas y las medidas de prevención individual y colectiva. Aunque es bien claro, que algunas enfermedades, a pesar de dichos científicos controles y detección, se desarrollan muy lentamente dentro del organismo, habiendo casos concretos en donde luego del empleado cumplir con su tiempo de jubilación, van apareciendo tales secuelas generadas por su largo tiempo laboral dentro de la empresa. Y acá a pesar de ello, es donde también las centrales profesionales de prevención de accidentes y de SG-SST, deben de ampliar sus esfuerzos para tratar de identificar tales focos nocivos a tan largo plazo para los empleados.

Este último, además de las indicaciones médicas, requirió la intervención de otros profesionales para encontrar formas de evitar o atenuar el efecto de las exposiciones en la salud de las personas, entrando en escena disciplinas como la toxicología, la ergonomía y la química.



"En la medida en que los médicos pioneros fueron adquiriendo experiencia en programas de prevención, no solo de accidentes sino también de enfermedades laborales, se empezó a denominar la temática como medicina ocupacional" (Gomero y Llap Yesan 2005, p. 274).

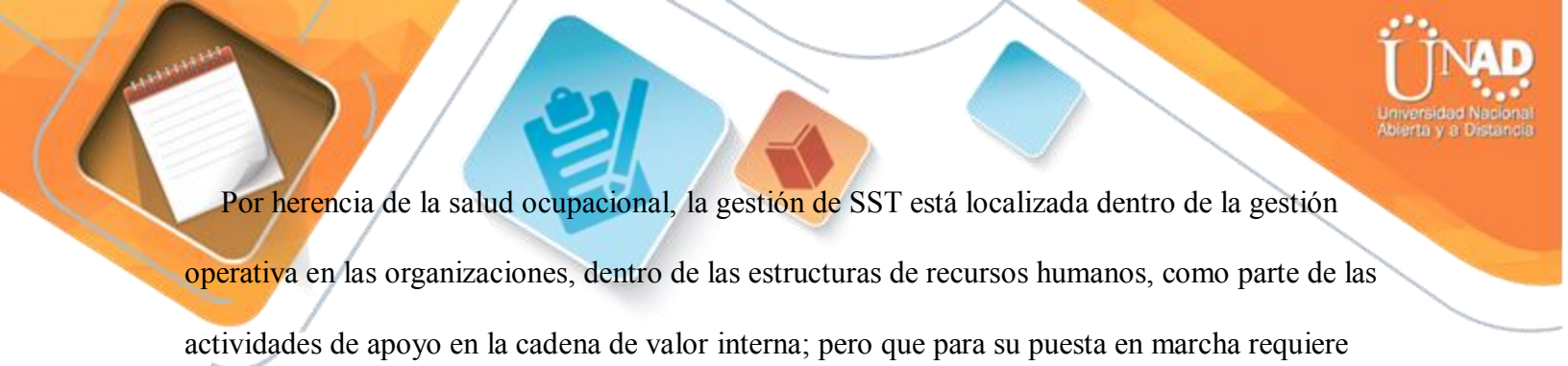
Dada esta diversidad disciplinar, con el tiempo el concepto de medicina del trabajo también mostró evidencias de ser limitado y por ello evolucionó al de salud ocupacional, el cual tuvo vigencia en Colombia hasta mediados del 2012 cuando se promulgó la Ley 1562, mediante la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se adopta el nombre de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por definición esta disciplina "...tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones". En la práctica su quehacer ha tomado dos campos de acción: 1- proteger al trabajador contra los factores generadores de riesgos para su salud y seguridad y 2- monitorear las tendencias de salud-enfermedad de la población en su lugar de trabajo.

Con respecto al monitoreo de las tendencias en salud, la vigilancia epidemiológica es su herramienta fundamental, estableciendo la distribución diagnóstica y geográfica de la sintomatología de la población laboral, dentro de la empresa en particular. Independiente del tipo de riesgo de la empresa, todas identifican y valoran sus peligros y monitorean sus tendencias de salud en cuanto enfermedad/accidentalidad. En general, "...a la hora de realizar actividades de prevención, no interesa el tipo de riesgo de la empresa" (Briceño 2003, p. 35). Por regla general, en cumplimiento del plan básico legal, "...en las empresas de mayor riesgo no se realizan actividades diferentes de prevención, sino que tiene un mayor número de actividades similares a las de menor riesgo" (Briceño 2003, p. 35). "Por otro lado, se encuentran empresas con programas de papel que no funcionan en la práctica y solamente un 10% de los programas de

salud ocupacional depende -al menos en el organigrama- del ámbito gerencial" (Briceño 2003, p. 38).

Como lo afirma Hubault (citado en Baudin 2006, p. 18), "el trabajo se encuentra en la intersección de dos procesos de valorización que se hallan simultáneamente en una organización: la valorización económica y la valorización de las personas. No es reductible a una sola de ellas como lo hace la salud ocupacional sino a su interrelación". En este sentido, resulta comprensible el conflicto iniciado en los años 80-90, entre las ciencias del trabajo y las ciencias de la gestión (Dejours 2003, p. 45) con respecto al desarrollo de las actividades de prevención en riesgos laborales. Escenario en el que la salud ocupacional con su argumentación médica y focalizada en el puesto de trabajo tiene un limitado alcance, mientras que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST) encuentra su espacio más apropiado para desarrollarse, ya que se interesa por resolver diferentes problemas de prevención dentro del contexto socioeconómico y organizacional del trabajo.

Si bien es cierto que en un comienzo la prevención de riesgos laborales se limitaba a la práctica de la higiene industrial y posteriormente a la medicina del trabajo; con la salud ocupacional se mantuvieron estas dos modalidades de intervención en las empresas con la participación simultánea de profesionales de las áreas de ingeniería y salud. Hoy día, el Sistema General de Riesgos Laborales se transforma integrando estos dos campos técnicos con la incorporación de aspectos administrativos y de gestión en sus procesos internos. Si bien ello implica una evolución en el terreno de la prevención de riesgos laborales, vale la pena considerar que no es la instancia última ya que todavía queda un reto todavía mayor: Que esta práctica esté incorporada e integrada realmente en la gestión estratégica de las organizaciones.



Por herencia de la salud ocupacional, la gestión de SST está localizada dentro de la gestión operativa en las organizaciones, dentro de las estructuras de recursos humanos, como parte de las actividades de apoyo en la cadena de valor interna; pero que para su puesta en marcha requiere de una articulación y direccionamiento con los niveles táctico y estratégico. De otra parte, en las organizaciones se ha ido ampliando desde hace una década el uso del concepto de "gestión del riesgo", haciendo alusión específica al riesgo financiero. Desde este punto de vista se entiende por gestión del riesgo el "proceso estructurado mediante el cual se maneja la incertidumbre que se puede presentar ante una amenaza empresarial, a través de una secuencia sistémica y sistemática de actividades humanas que evalúan los riesgos conocidos y previsibles en ésta y generan una respuesta organizacional que involucra a todos los interesados para manejarlos y mitigarlos utilizando recursos gerenciales (Escuela de Administración de Negocios 2010, 5). "Los riesgos, son parte inherente de toda organización, están inmersos en todas sus actividades y la acompañan en su desarrollo, crecimiento y consolidación. Esta exposición permanente afecta la proyección futura de la empresa y su estabilidad" (Riesgo y Estrategia 2010, La importancia de la gestión integral del riesgo).

¹Es decir, así como en las organizaciones se reconocen diferentes tipos de riesgos: financiero, comercial, de reputación, operacional, estratégico, legal, tecnológico, de marketing, también deben tenerse en cuenta los de seguridad y salud en el trabajo. Para todos ellos "la gestión del riesgo debe integrarse a las estrategias de negocio y al sistema de gobierno de la empresa,

¹ *Jorge Hernando Molano Velandial & Nelcy Arévalo PinillalI. (marzo del 2013). 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 . 24/2/2018, de revistas.unal.edu.co Sitio web: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>*

haciendo que tenga un horizonte claro hacia dónde dirigirse. ²El proceso de gestión de riesgo en la empresa, debe ser apoyo fundamental para lograr las proyecciones estratégicas de la empresa" (Riesgo y Estrategia 2010, La gestión eficaz de riesgo y gobierno corporativo).

³La O.I.T., como entidad internacional, ha dejado ver en sus últimos estudios el verdadero impacto de las afecciones producidas por incidentes y accidentes laborales y las secuelas que producen en las personas que las sufren, pero se ha quedado corta en informar, vemos en que en América Latina se ha disparado el número de lesionados debido a la pobreza en el control que tienen los estados frente a las empresas. No estamos lejos de sufrir grandes pérdidas en vidas y económicas si no prestamos atención a los indicadores que dejan ver un incremento alarmante en las situaciones de riesgo. Habría que reconocer una cierta culpabilidad del estado colombiano, frente a la omisión de dichos parámetros generadores de ciertos males laborales, con la creación de empresas de servicios temporales, en donde tales riesgos laborales no son de alta importancia para su desarrollo y sostenimiento. Donde tan solo le interesa, el recaudo generado por cada empleado, con la prestación de dicho servicio. Y si la salud de este individuo, está generando muchas incapacidades, simplemente esperan el momento oportuno para cancelarle el contrato, sea ya con su cumplimiento en términos o con leyes timadoras que disimules abiertamente tales nefastas intenciones. Sobraría decirlo, que no es el caso de Bancolombia, pero si tratar que tales empresas obvien la utilización de tales engañosas empresas de empleo temporal.

² Riesgo & Estrategia. (noviembre del 2010). *Gestión Eficaz de Riesgo y Gobierno Corporativo*. 24/2/2018, de Riesgo & Estrategia Sitio web: <https://riesgoyestrategia.wordpress.com/2010/11/25/gestion-eficaz-de-riesgo-y-gobierno-corporativo/>

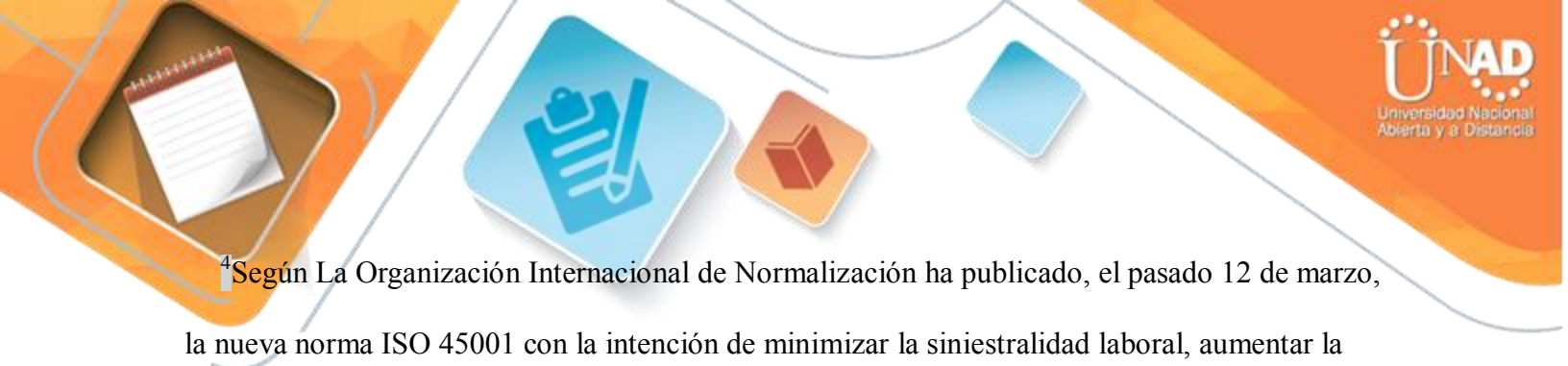
³ <http://studylib.es/doc/534326/factores-de-riesgo-psicosocial>

Así mismo el estrés y otras enfermedades causan pérdidas económicas y humanas.

Actualmente los nuevos procesos en el sector financiero disminuyen la exposición del trabajador a ambientes extenuantes, que reducen el desgaste por el esfuerzo muscular y evitan las posturas inadecuadas. Sin embargo, al tiempo que se libera al trabajador de la carga física y del contacto directo con clientes, ruidos excesivos y luces nocivas para la salud, aumenta la carga mental de las labores y se produce un nuevo patrón de desgaste, inclinado más hacia el daño físico.

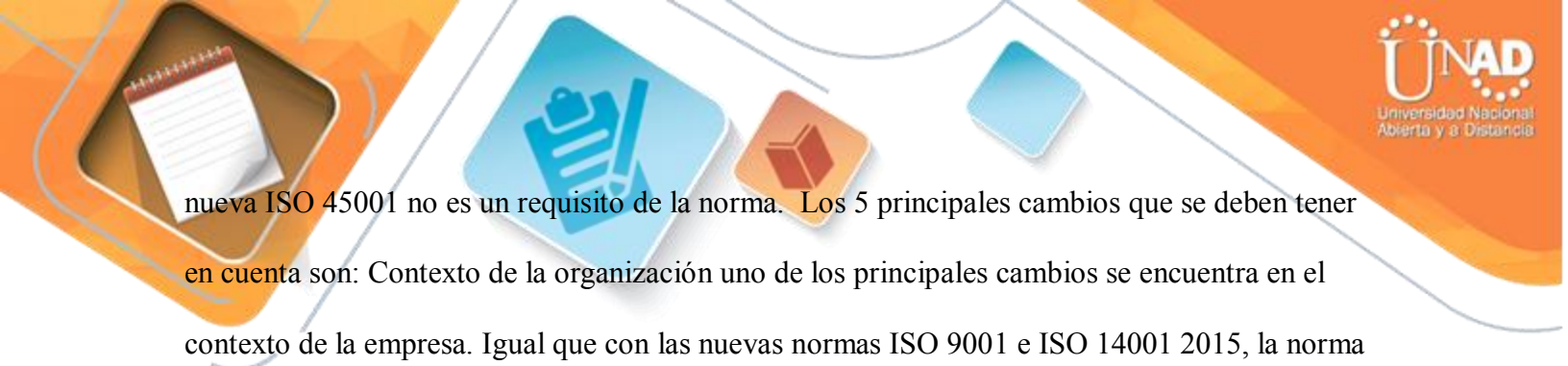
Por desgracia todavía existen muchas empresas con sistemas de administración netamente obsoletos, que piensan erróneamente, que administrar es mostrar la voz de mando dentro de organización, y que piensan erróneamente que un empleado sometido y manejado con mano inquisidora a altas presiones laborales de sometimiento amenazante, logran un mayor rendimiento de ellos. Sabiendo que lo único que están haciendo, es agravando e inundando sustancialmente su estado psicológico de stress extremo, que obviamente reduce su rendimiento laboral dentro de los propósitos de crecimiento y rendimiento dentro de la empresa.

"El éxito en la gestión del riesgo se basa entonces en el desarrollo de una cultura de la prevención en la organización, donde la prevención debe ser un valor inherente a la gestión organizacional en todos los niveles. (Qualinet Sur latina Gestión 2007, p. 37) y se encuentra enmarcada en la participación de todos en la empresa, desde donde se toman las decisiones hasta donde los procesos son ejecutados (Gynella y Gómez: citados en Riesgo y Estrategia, 2009). Es por ello que "las empresas deben gestionar sus riesgos desde una perspectiva estratégica, táctica y operativa. Es decir, todos los responsables de la organización deben tener métodos de gestión de riesgos para aplicarlos en su debido nivel de responsabilidad. Los gerentes n el nivel estratégico, los jefes y supervisores en el táctico y los dueños de proceso en el operativo". (Qualinet Surlatina Gestion 2007, p. 37).¹



⁴Según La Organización Internacional de Normalización ha publicado, el pasado 12 de marzo, la nueva norma ISO 45001 con la intención de minimizar la siniestralidad laboral, aumentar la productividad y reducir la tasa de rotación de personal y el absentismo laboral. De igual forma se espera que con la implantación de la nueva norma ISO 45001 se comprima el costo de las primas de seguros, a la vez que se avance la imagen de la organización. Durante su elaboración, por tratarse del primer texto a nivel internacional, han participado más de 100 expertos de 70 países. Con el nuevo texto se aspira ayudar a que las empresas se protejan y protejan a sus colaboradores, definiendo todos los requisitos para implantar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo firme para cualquier organización de cualquier sector. La norma ISO 45001 ha sido construida para que las organizaciones cuenten con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que proporcione condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de los perjuicios y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo y la mejora continua. ISO 45001 reemplazará a OHSAS 18001. La norma ISO 45001 supone la anulación del estándar OHSAS 18001, siendo una referencia mundial anterior para la salud y la seguridad en el trabajo. Las empresas ya certificadas con OHSAS 18001 tendrán tres años para cumplir con la nueva norma ISO 45001, aunque la certificación de aprobación con la

⁴<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>



nueva ISO 45001 no es un requisito de la norma. Los 5 principales cambios que se deben tener en cuenta son: Contexto de la organización uno de los principales cambios se encuentra en el contexto de la empresa. Igual que con las nuevas normas ISO 9001 e ISO 14001 2015, la norma ISO 45001 acoge la estructura de alto nivel. Se requiere que las personas implicadas vean la gestión dentro de un contexto mucho más amplio, en el que se involucran todas las regulaciones, igualmente de la cultura que tiene la organización y el impacto que genera en las partes involucradas. Se deberá ampliar de forma considerable el alcance del sistema, lo que facilita la unificación de la seguridad y la salud, incluyendo la calidad, la gestión energética, la continuidad del negocio y la seguridad de la información. Es necesario que se consideren todas las partes interesadas que sean pertinentes con el sistema de gestión, tanto internas o externas. Esto hace que se afine mucho ya que, la norma quiere que los temas externos puedan afectar a la seguridad interna, se identifican y se deben tener en cuenta. Liderazgo e intervención de los colaboradores.

La norma ISO 45001 implica en mayor medida a la sociedad para que se preocupe de la seguridad y salud en las zonas de trabajo. El compromiso y la participación de la gerencia toman un protagonismo claro en cuanto a la convicción por parte de la dirección de la necesidad de capacitar al personal en la materia. Es necesario que se establezca un liderazgo mucho más general. La comunicación, igual que en las normas ISO 9001 e ISO 14001 adquieren una importancia aún mayor, si cabe.

Todas las personas de la compañía asumirán la obligación de conocer las responsabilidades de trabajar juntos y adquirir los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Las organizaciones tienen que reservar recursos para realizar la participación y capacitación de los colaboradores en



aspectos como informes de incidentes, investigadores, evaluación de riesgos y otras labores de dominio exclusivo de la administración. Planificación de seguridad y salud en el trabajo

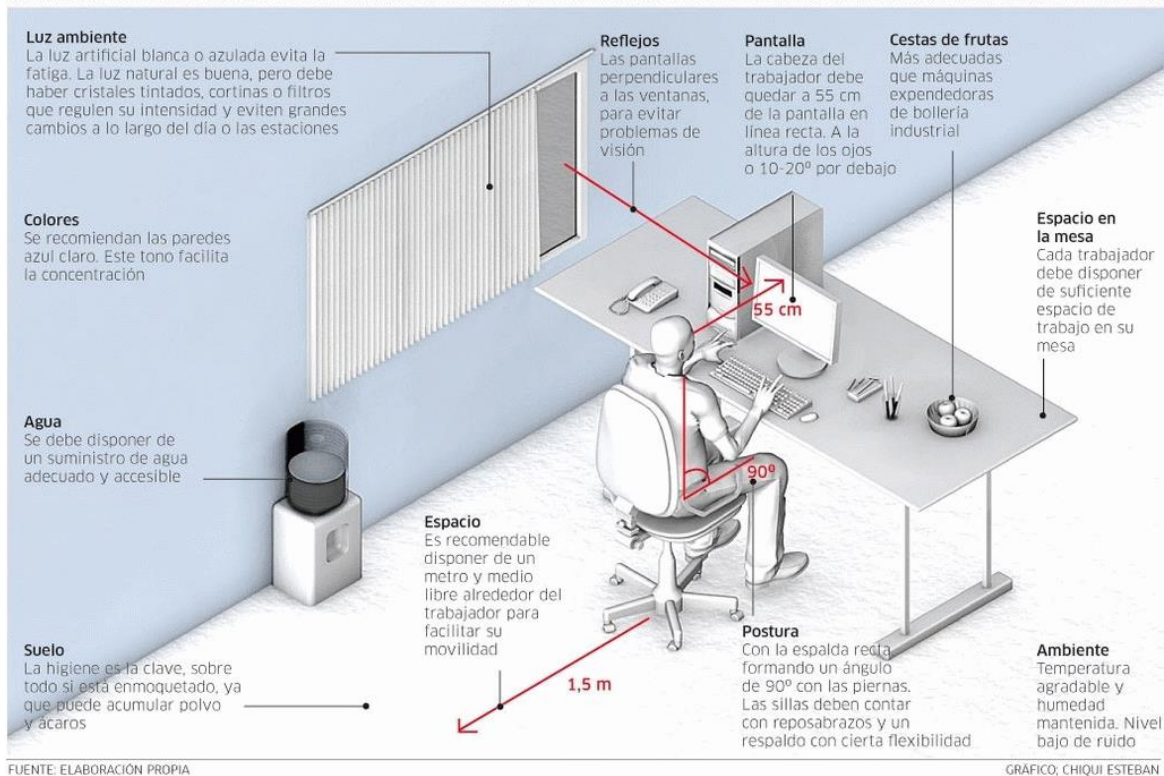
Como la norma ISO 45001 aborda oportunidades y medidas de efectividad, requisitos legales, etc. Al establecer los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, es necesario que las organizaciones consideren los diferentes recursos disponibles, además se deberá identificar al personal responsable, los cronogramas y las métricas asociadas para medir el triunfo. Los cambios suponen la creación de documentación adicional, se formalizan las metas y prioridades organizacionales. Aparece el concepto de oportunidad para la seguridad y salud en el trabajo. Se entiende como tal la circunstancia o el conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño. Es necesario que se identifiquen y se aborden.

En la norma ISO 45001 exige que los objetivos de comunicación se encuentren perfectamente definidos y midan su efectividad. Esto se encuentra relacionado con un enfoque renovado. Además la norma ISO 45001 introduce diferentes requisitos nuevos. Según el borrador, la sección 8.1.2 organiza los principios de la gestión de riesgos según la jerarquía de control. Es necesario que se identifiquen todas las posibles fuentes de cambio operacional y describir los requisitos de salud y seguridad en el trabajo. Es necesario que se incluya personal o nuevos equipos. Evaluación de desempeño y mejora. La norma ISO 45001 refuerza mucho los requisitos del estándar para llevar a cabo la valoración. El nuevo énfasis en el contexto de la empresa, los puntos de referencia deben considerar factores agregados como requisitos legales, riesgos y oportunidades. La mejora continua es el punto principal para todos los sistemas ISO.

Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo deben identificar y responder a la no conformidad. El nuevo estándar abandona la idea de llevar a cabo la acción preventiva como un concepto diferente. La prevención se convierte en un requisito fundamental del sistema. Una vez que se produzca un incidente, las empresas cumplen con los análisis de causa raíz y realizan los cambios adecuados para garantizar que no vuelvan a suceder incidentes similares. El sistema no es reactivo, los incidentes ayudan a la mejora continua.

A continuación, Normas para una oficina saludable.

Normas para una oficina saludable



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRÁFICO: CHIQUI ESTEBAN

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Método de la Investigación

Se hará uso de una investigación explicativa, la cual se basa principalmente en establecer el por qué y el para qué de un fenómeno o hecho determinado. Esta investigación constituye un tipo de investigación cuantitativa, que busca establecer las distintas causas de un fenómeno, comportamiento o proceso.

Con la investigación explicativa se pretende analizar cómo las cosas interactúan, por lo que es importante tener suficiente comprensión previa del fenómeno. Un estudio explicativo ayuda a distinguir las causas de muchos procesos, lo que al mismo tiempo permite anticiparse a los posibles efectos que puedan generar algunos cambios en el mismo.

Esta investigación tiene también un enfoque descriptivo, ya que su desarrollo está relacionado a mencionar la descripción detallada de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables de los procesos de gestión humana llevados a cabo en la organización objeto de estudio

Por esos dos tipos de investigación son los más adecuados para observar los efectos que pueda generar la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Grupo Bancolombia.

3.2. Población y Muestra

- **Población:** La población está determinada por (154) empleados de la Oficina Bancolombia Suramericana, ubicada en Medellín en la Calle 49B # 64B – 122.

Unidad estadística: Cada uno de los empleados implicados en la muestra.

Tipo de Muestreo: Aleatorio Simple.

- **Muestra:** corresponde a 50 empleados.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2 (N + 1) + z^2 pq}$$

e = Margen de error (Máximo recomendado 5%)

N = Población

p = Posibilidad que ocurra el suceso

q = Posibilidad que no ocurra el evento

NOTA: Si p y q no se conocen, se da un valor de 0,5 a cada una, porque $p+q = 1$

Valor de e	5%
Valor de N	154
Valor de p	0,5
Valor de q	0,5

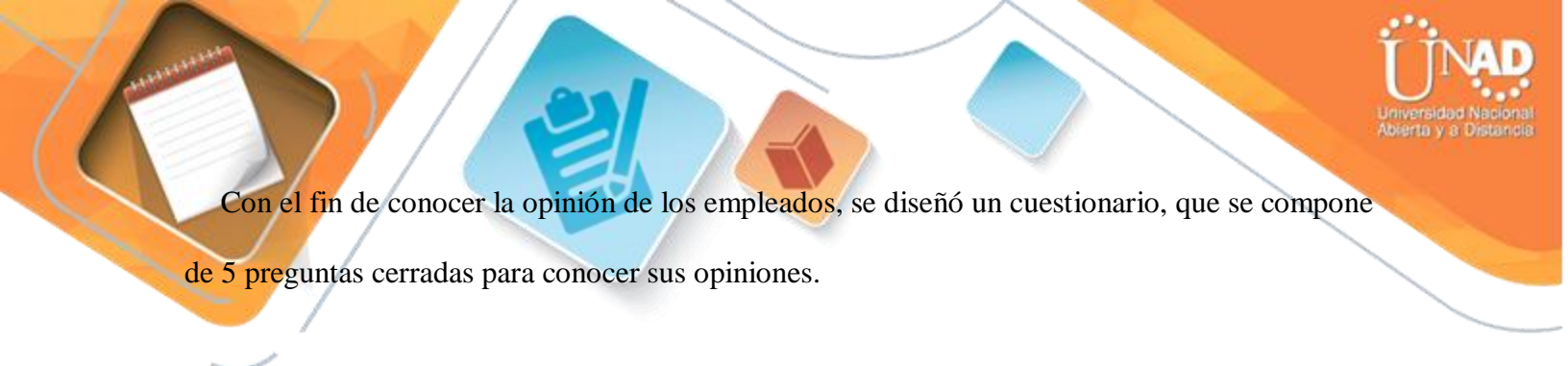
NIVEL DE CONFIANZA	UNIDADES A APLICAR
95%	50

Conservando un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, se determina que la muestra de empleados es de 50.

3.3. Fuentes de información

- Observación
- Análisis de documentos suministrados por la organización
- Encuestas.

Las fuentes primarias de información se constituyen en la forma más pura en su obtención de datos, porque es la producción original de datos. Es el material de primera mano relativo al objeto investigado.



Con el fin de conocer la opinión de los empleados, se diseñó un cuestionario, que se compone de 5 preguntas cerradas para conocer sus opiniones.

Fuentes Secundarias. Las fuentes secundarias corresponderán a la disponibilidad de informes o resultados de investigaciones que en materia de Gestión de Recursos Humanos que se hayan realizado, 48 reseñas bibliográficas que contengan los referentes teóricos y prácticos en materia de Salud ocupacional

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Recolección de datos: se define el rol de los encuestadores y cuantos se necesitarán, es importante hacer un cuadro con todo lo que se necesitará para hacer el trabajo de recolección de información en el campo.

La muestra en la oficina de Suramericana de Bancolombia en Medellín se tomará a través de un muestreo aleatorio simple que consiste en tomar los individuos al azar de la lista de empleados de cada oficina y realizar una encuesta.

Para hacer el trabajo de recolección de la información en el Grupo Bancolombia, se hará uso del cuestionario, el cual está compuesto por 5 preguntas de selección múltiple con una sola respuesta.

Para aplicar dicho cuestionario se necesita:

RECURSO HUMANO		RECURSO TECNICO – TECNOLÓGICO	
RECURSO	CANTIDAD	RECURSO	CANTIDAD
JEFE DE GRUPO: Acompañará a los encuestadores en algunas de sus encuestas para validar su veracidad, es quien hará la primera revisión.	1	Hojas tamaño carta.	50
SUPERVISORES: Encargados de supervisar la recolección de la información y pasarla de los cuestionarios físicos al sistema.	2	Caja con esferos	1
ENCUESTADORES: Deben ser metódicos, ordenados, sinceros y activos.	5	Computadores e Impresoras	2

Fuente: Elaboración propia.


CAPITULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Los datos recolectados fueron debidamente revisados por un experto en métodos y técnicas de recogida de datos, lo cual permitió dejar listos los cuestionarios para su recuento y revalidación de la muestra, para luego ser debidamente codificados, tabulados, graficados y analizados.

La encuesta que se aplicó para la recolección de datos primarios, se hizo a través del siguiente cuestionario, compuesto por 5 preguntas de selección múltiple con única respuesta.

Con el fin de ordenar correctamente la información, las encuestas después de ser realizadas de forma manual fueron sistematizadas y tabuladas en Excel:



PROYECTO DE GRADO – ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST.

ENCUESTA EMPLEADOS.

A. Cómo ha sido su estado de salud en los últimos seis meses?

1. Excelente.	—
2. Satisfactorio.	—
3. Regular.	—
4. Deficiente.	—

B. Que aspectos considera usted que debe mejorar Bancolombia, que contribuyan a su bienestar físico y emocional?

1. Programas de capacitación en seguridad y salud	—
2. Motivación	—
3. Medidas de acción preventiva	—
4. Los programas de Bienestar Laboral	—
5. Todas las anteriores.	—

C.Cuál de las siguientes enfermedades laborales, considera Usted que es la más común en su puesto de trabajo?

1. Síndrome del túnel carpiano	—
2. Estrés	—
3. dolor de espalda	—
4. Fatiga visual	—

D. Considera Usted que la empresa le está brindando la debida seguridad y protección en su puesto de trabajo?

1. SI	—
2. NO	—

E. Considera Usted que las Pausas Activas, ayudarían a disminuir los niveles de estrés laboral?

1. SI	—
2. NO	—

Nombre: _____ C.C: _____

Fuente: Elaboración propia

Tabulación de la información.

Encuestados	A. Cómo ha sido su estado de salud en los últimos seis meses?	B. Que aspectos considera usted que debe mejorar Bancolombia, que contribuyan a su bienestar físico y emocional?	C. Cuál de las siguientes enfermedades laborales, considera Usted que es la más común en su puesto de trabajo?	D. Considera Usted que la empresa le está brindando la debida seguridad en su puesto de trabajo?	E. Considera Usted que las Pausas Activas, ayudarían a disminuir los niveles de estrés laboral?
1	1	4	2	2	1
2	1	3	4	2	1
3	3	5	3	2	2
4	3	1	2	1	1
5	4	1	2	2	1
6	2	3	2	1	1
7	1	2	4	2	1
8	2	4	2	1	1
9	3	5	3	2	1
10	3	2	2	1	1
11	2	3	2	2	2
12	2	3	2	2	1
13	4	3	1	2	2
14	3	1	4	1	1
15	1	2	2	2	2
16	3	5	2	2	1
17	4	5	1	2	1
18	3	2	1	1	1
19	2	3	1	1	1
20	1	2	2	1	2
21	3	1	4	2	1
22	4	3	3	2	2
23	3	2	1	1	1
24	3	5	3	2	1
25	3	2	1	1	1
26	2	3	2	1	1
27	3	5	3	2	2
28	4	3	3	2	2
29	3	1	2	2	1
30	2	3	2	1	1
31	1	3	2	1	1
32	3	5	3	2	1
33	3	5	3	2	1
34	2	2	3	2	1
35	2	4	2	2	1
36	2	3	2	1	2
37	2	3	1	2	2
38	3	5	3	2	1
39	3	2	3	2	1
40	2	3	2	1	2
41	3	5	3	2	1
42	3	5	1	1	1
43	3	5	1	1	1
44	3	2	1	1	1
45	4	3	3	2	1
46	2	3	2	1	1
47	4	1	1	2	2
48	3	3	1	1	1
49	2	4	2	1	2
50	3	5	3	2	1

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Análisis de datos

Los datos primarios fueron revisados y han sido analizados, codificados y graficados de la siguiente manera:

TABLA 1

A. Cómo ha sido su estado de salud en los últimos seis meses?		TOTAL VALORES	% PERSONAS	% ACUMULADO
1	Excelente	6	12,00	12,00
2	Satisfactorio	14	28,00	40,00
3	Regular	23	46,00	86,00
4	Deficiente	7	14,00	100,00

A. Cómo ha sido su estado de salud en los últimos seis meses?

Categoría	Porcentaje
Excelente	12%
Satisfactorio	28%
Regular	46%
Deficiente	14%

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 2

B. Que aspectos considera usted que debe mejorar Bancolombia, que contribuyan a su bienestar físico y emocional?		TOTAL VALORES	% PERSONAS	% ACUMULADO
1	Programas de capacitación en seguridad y salud	6	12,00	12,00
2	Motivación	10	20,00	32,00
3	Medidas de acción preventiva	17	34,00	66,00
4	4. Los programas de Bienestar Laboral	4	8,00	74,00
5	Todas las anteriores.	13	26,00	100,00

B. Que aspectos considera usted que debe mejorar Bancolombia, que contribuyan a su bienestar físico y emocional?

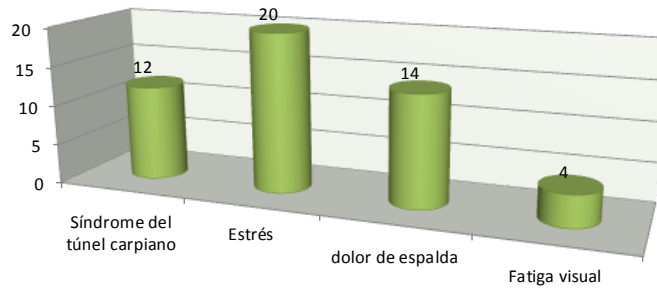
Aspecto	Total Valores
Programas de capacitación en seguridad y salud	6
Motivación	10
Medidas de acción preventiva	17
4. Los programas de Bienestar Laboral	4
Todas las anteriores.	13

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 3

C. Cuál de las siguientes enfermedades laborales, considera Usted que es la más común en su puesto de trabajo?		TOTAL VALORES	% PERSONAS	% ACUMULADO
1	Síndrome del túnel carpiano	12	24,00	24,00
2	Estrés	20	40,00	64,00
3	dolor de espalda	14	28,00	92,00
4	Fatiga visual	4	8,00	100,00

C. Cuál de las siguientes enfermedades laborales, considera Usted que es la más común en su puesto de trabajo?

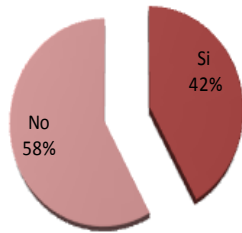


Fuente: Elaboración propia.

TABLA 4

D. Considera Usted que la empresa le está brindando la debida seguridad y protección en su puesto de trabajo?		TOTAL VALORES	% PERSONAS	% ACUMULADO
1	Si	21	42,00	42,00
2	No	29	58,00	100,00

D. Considera Usted que la empresa le está brindando la debida seguridad y protección en su puesto de trabajo?

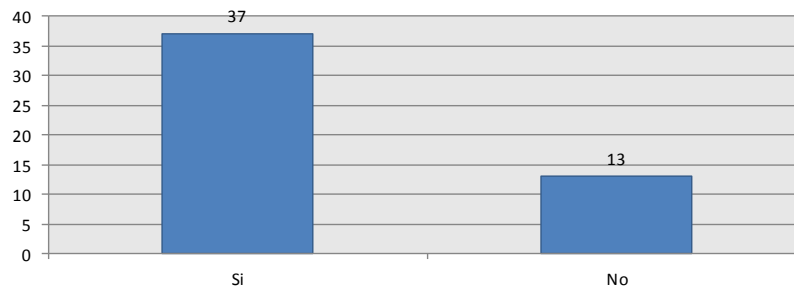


Fuente: Elaboración propia.

TABLA 5

E. Considera Usted que las Pausas Activas, ayudarían a disminuir los niveles de estrés laboral?		TOTAL VALORES	% PERSONAS	% ACUMULADO
1	Si	37	74,00	74,00
2	No	13	26,00	100,00

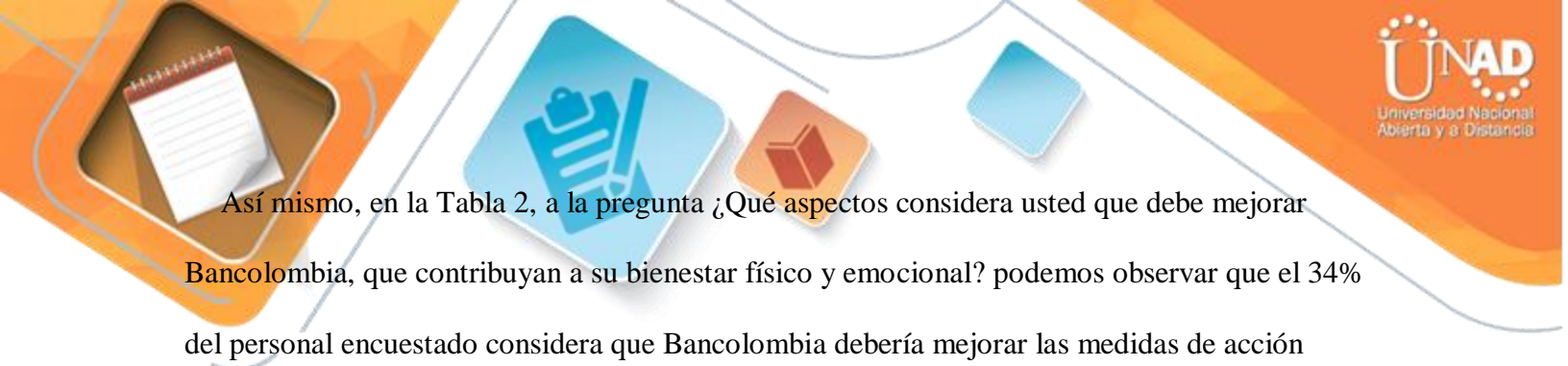
E. Considera Usted que las Pausas Activas, ayudarían a disminuir los niveles de estrés laboral?



Fuente: Elaboración propia.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Según los datos obtenidos con la Encuesta aplicada a la muestra de 50 empleados de la Oficina Suramericana del Grupo Bancolombia, podemos observar en la Tabla 1, que en los últimos seis meses el 46% del personal encuestado manifiesta que su estado de salud es regular, el 28% dice que ha sido satisfactorio, el 14% asegura que deficiente y tan sólo un 12% consideran que su estado de salud en los últimos seis meses ha sido excelente, lo cual nos permite observar que la mayoría del personal encuestado no disfruta de buenas condiciones de salud.



Así mismo, en la Tabla 2, a la pregunta ¿Qué aspectos considera usted que debe mejorar Bancolombia, que contribuyan a su bienestar físico y emocional? podemos observar que el 34% del personal encuestado considera que Bancolombia debería mejorar las medidas de acción preventiva, con el fin de contribuir a su bienestar físico y emocional, mientras que tan sólo un 8,% consideran que deberían de mejorar los programas de bienestar laboral, así mismo, el 12% del personal encuestado consideran que debería de mejorar los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, lo cual deja claro que el Grupo Bancolombia deberá implementar un nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con los resultados obtenidos en la Tabla 3, se puede confirmar la necesidad de que el Grupo Bancolombia implemente un nuevo SG SST, ya que el 40% del personal encuestado afirma que la enfermedad laboral más común en su puesto de trabajo es el estrés, seguido del dolor de espalda con un 28% , luego del síndrome del túnel carpiano con un 24%, y por último la fatiga visual con un 8%, lo cual indica que es urgente atacar los riesgos físicos y ergonómicos en las diferentes áreas de trabajo de la organización. Más aún cuando se ve reflejado en los resultados de la Tabla 4, que el 58% del personal encuestado afirman que la empresa no les está brindando la debida seguridad y protección en sus puestos de trabajo, y el otro 42% afirman que sí, lo cual deja claro la inconformidad que tiene el personal con el SG-SST de la empresa.

Al igual los resultados de la Tabla 5, nos muestran que el 74% de las personas encuestadas consideran que las pausas activas, ayudarían a disminuir los niveles de estrés laboral, lo cual se constituye en un aspecto a reforzar en el nuevo SG SST.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES

5.1. Resumen de Hallazgos

A pesar de que la Organización Grupo Bancolombia es una de las empresas del país que más se preocupa por el bienestar de sus empleados, este aspecto ha sido un poco descuidado y no ha tenido el suficiente control, ni las herramientas necesarias para garantizar el bienestar y la salud de sus empleados. Definitivamente Bancolombia está comprometido, pero le falta realizar más gestión en cuanto a la calidad en el ambiente laboral, de manera que pueda mejorar las condiciones de salud y seguridad de sus empleados, a fin de minimizar problemas de salud laboral, accidentes laborales y especialmente los niveles de estrés laboral.

Así mismo, se puede evidenciar que la empresa tiene varios aspectos a mejorar, especialmente los ergonómicos que están afectando gravemente el bienestar físico de sus empleados, ya que debido a su actividad económica es evidente que gran parte de su desempeño laboral, se basa en largas horas de exposición a sistemas de cómputo, movimientos repetitivos y sedentarismo, causando graves problemas de salud, como fatiga visual, síndrome del túnel carpiano, dolores de espalda y especialmente estrés laboral. Adicional a esto se suman los riesgos físicos a los que están expuestos sus empleados, como el aire acondicionado por largas horas y los factores de iluminación.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda que el Grupo Bancolombia en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, defina un plan de acciones a seguir, para minimizar el riesgo psicolaboral de sus empleados, donde se involucren todas las áreas y los diferentes puestos de trabajo de la compañía, con el fin de ofrecer un desarrollo integral a sus empleados.

Este plan de acciones deberá ir de la mano de un Sistema de Gestión de la Calidad - SGC, para garantizar el cumplimiento de las actividades bajo los requisitos de un SGC, en el cual quedará consignada toda la información, con evidencias del cumplimiento de las actividades.

El plan de acciones se podrá desarrollar mediante la aplicación del Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.2.10).

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye

la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Art.

2.2.4.6.4)

IMPLEMENTACION DEL SG-SST



¿Quiénes somos?

Somos un grupo financiero líder que marca tendencia, genera una experiencia superior para sus clientes, orgullo para sus empleados y valor para sus accionistas, de manera sostenible.

Responsables:

El responsable asignado por El Grupo Bancolombia para liderar el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo - SST, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo, y con el apoyo de capacitaciones por la Administradora de Riesgos Laborales – ARL que la compañía tenga asignada para sus empleados.

Plan Básico Legal:

- ✚ Elaboración de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✚ Definición de Objetivos de SG-SST.
- ✚ Elección de candidatos en representación de los trabajadores para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con vigencia enero a diciembre del año 2018.
- ✚ Elaboración y firma del Acta de conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✚ Inscripción y Registro del Acta en el Ministerio de Protección Social.

Plan de acciones a seguir:

- ✚ Publicación y Divulgación Política.
- ✚ Visita a todas las áreas de la empresa.
- ✚ Diseñar Cronograma de actividades del SG-SST para el año 2018.
- ✚ Diseñar Manual del sistema de Seguridad y salud Ocupacional.
- ✚ Elaborar un procedimiento para el control, revisión y actualización del manual
- ✚ Elaboración de la matriz de peligros
- ✚ Identificación de peligros y valoración de riesgos.
- ✚ Definir el Reglamento de Higiene y Seguridad.
- ✚ Divulgar y publicar el Reglamento de Higiene y Seguridad.
- ✚ Capacitación al Comité de convivencia.
- ✚ Capacitaciones para todo el personal, donde se puedan dar a conocer los riesgos a los que están expuestos y las medidas de prevención ante ellos.
- ✚ Elaborar subprogramas de medicina preventiva.

- ✚ Implementar y verificar el plan de recursos para el desarrollo del sistema de seguridad y salud ocupacional
- ✚ Evaluación de los programas del Sistema de Vigilancia Ocupacional.
- ✚ Definir funciones y responsabilidades de todo el personal con el sistema de Seguridad y salud Ocupacional

Revisión de procedimientos y acciones implementadas:

- ✚ Plan de implementación del resultado de las inspecciones.
- ✚ Seguimiento del cumplimiento del cronograma de actividades
- ✚ Verificar mediante Auditorias que se cumplan las metas y objetivos del SG-SST.
- ✚ Evaluar el cumplimiento de las normas y objetivos del SG-SST.

Acciones correctivas:

- ✚ Realizar acciones de mejora continua a los procesos del SG-SST que no se estén cumpliendo de manera satisfactoria.

Con el mejoramiento continuo de los procesos del SG-SST el Grupo Bancolombia, logrará prevenir y promover la seguridad y salud de sus empleados, como también a contribuir con el desarrollo de la sociedad, la empresa y la calidad de vida de todos sus trabajadores. Así mismo, es pertinente el desarrollo de un modelo estratégico integral que estructure un programa de capacitaciones preventivas sobre riesgos psicosociales que puedan bajar los índices de estrés, enfocado al crecimiento intelectual de sus colaboradores.

5.3. Propuesta

Como propuesta para mejora de las condiciones físicas y emocionales de todo el equipo laboral del Grupo Bancolombia, se propone lo siguiente:

Integración del modelo SECI (Nonaka y Takeuchi) Como Modelo de Gestión Para el Mejoramiento Continuo.

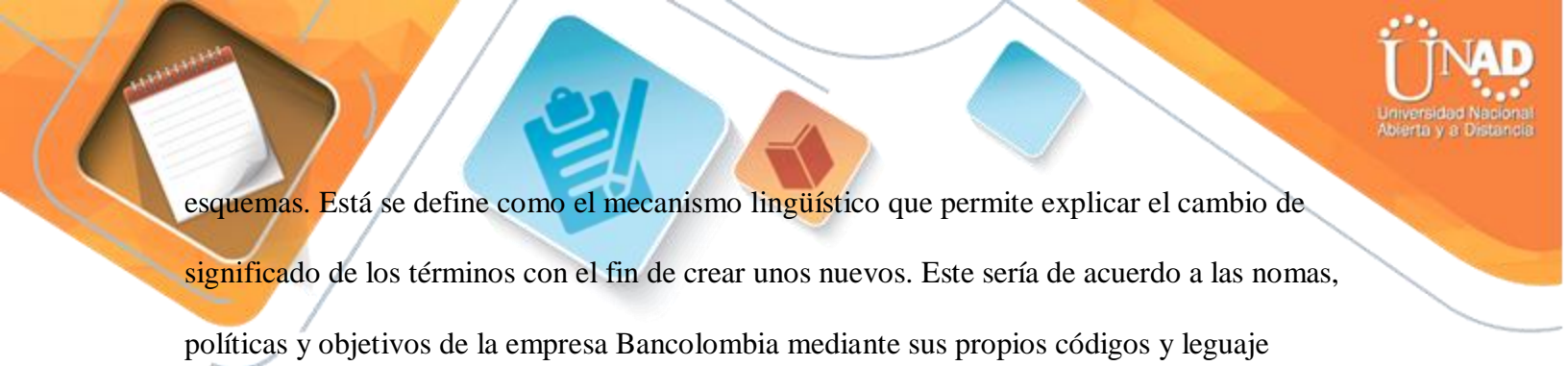
El modelo se realiza mediante las siguientes fases que son cuatro:

La Socialización:

Identificar los empleados que promueven conocimientos que le brindan ventajas competitivas a la organización, se formaría a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales y prácticas de conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización. Estas se realizarían mediante talleres, charlas grupales y motivacionales, utilizar la estrategia de lluvia de ideas entre líderes de programas exitosos empresariales, que aporten a nuestro grupo de Seguridad y Salud Ocupacional experiencias enriquecedoras que sean plasmadas y puestas en marcha, todo esto con el objetivo de formar un programa de bienestar preventivo Para mantener hábitos saludables un estilo personal

La Exteriorización:

Se crea un modelo mediante cartillas, la elaboración de guías para el auto aprendizaje y manuales de capacitación. Se sugiere también la metáfora como herramienta la utilización de



esquemas. Está se define como el mecanismo lingüístico que permite explicar el cambio de significado de los términos con el fin de crear unos nuevos. Este sería de acuerdo a las normas, políticas y objetivos de la empresa Bancolombia mediante sus propios códigos y lenguaje institucional.

La combinación:

Es el proceso de crear conocimiento explícito al reunir conocimiento proveniente de cierto número de fuentes, mediante el intercambio de conversaciones telefónicas, reuniones, correos, entre otros, y se puede categorizar, confrontar y clasificar para formar bases de datos para producir conocimiento explícito.

Provisión de un Programa Especial para apoyar y reforzar los temas de Salud Ocupacional y problemas Sanitarios en particular a los temas identificados como de “alto riesgo” para que puedan enfrentarse de una manera más efectiva al estrés y así evitar sus potenciales efectos nocivos

La Interiorización:

Con los datos interpretados se utilizan estrategias para hacer la información parte de la dinámica y política de la organización.

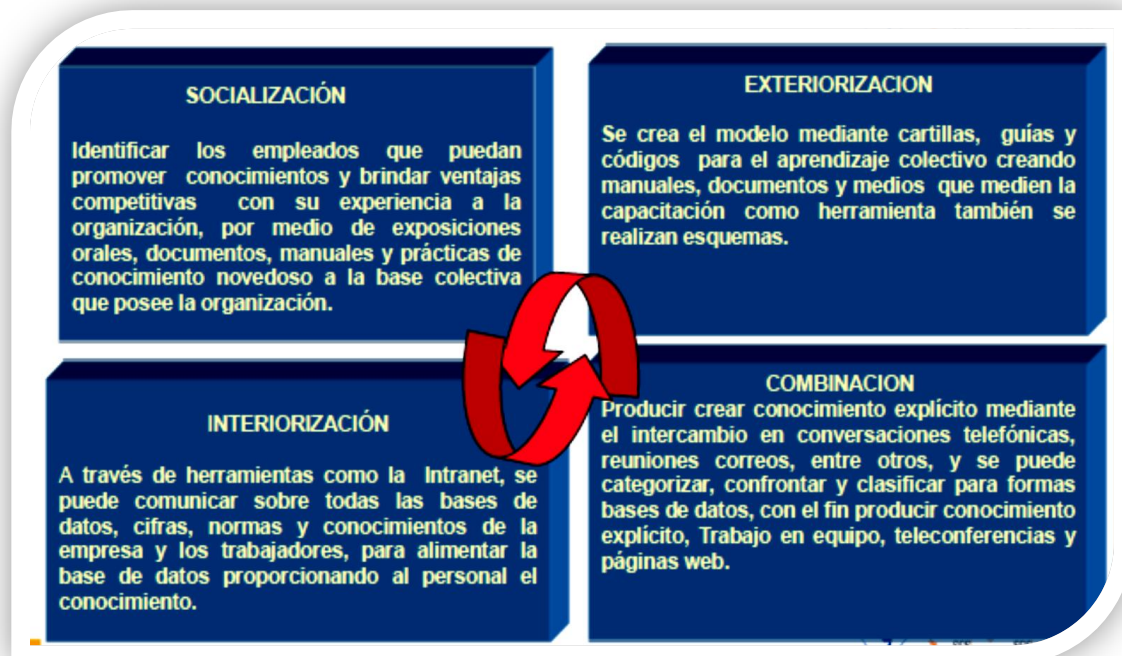
Intranet:

Permite poner en comunicación a todas las bases de datos, cifras, normas y conocimientos de la empresa y los trabajadores, con lo que proporciona información suficiente para que el empleado pueda conocer la información.

I-space:

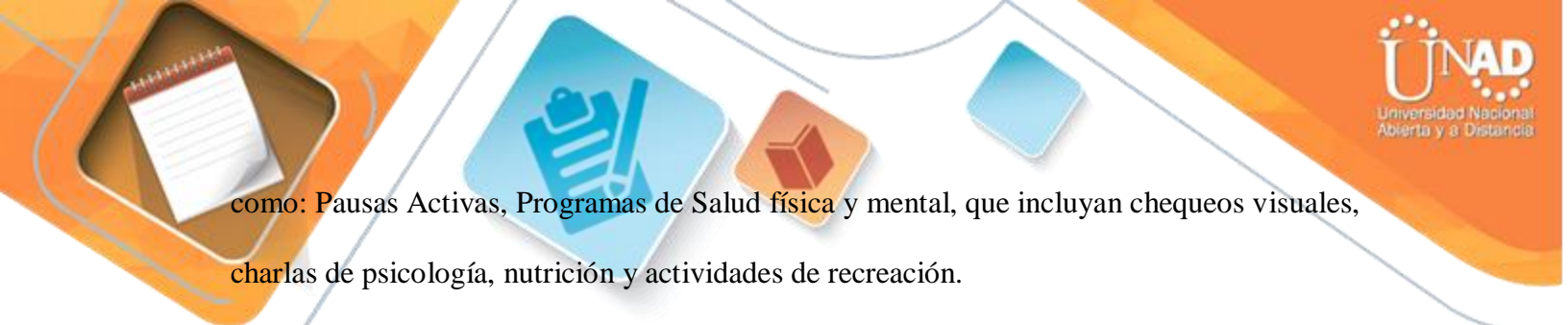
Es una herramienta de monitorización del proceso de aprendizaje organizativo, basado en sistemas de formación presencial y distribuida, con el fin de difundir conocimiento no sólo entre los miembros internos de la organización.

Integración del modelo S E C I (Nonaka y Takeuchi) dentro de Bancolombia.



Así mismo, la Organización como propuesta en su plan de mejora continua, deberá incluir lo siguiente:

- Realizar Programas de Bienestar laboral y desarrollo social, que le permitan a la organización, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados, donde puedan tener una mejor calidad de vida, satisfacer sus necesidades y al mismo tiempo gozar de un entorno sano y un excelente clima laboral, a través de actividades



como: Pausas Activas, Programas de Salud física y mental, que incluyan chequeos visuales, charlas de psicología, nutrición y actividades de recreación.

- Realizar la evaluación permanente de cada puesto de trabajo, para mejorar las condiciones laborales de sus empleados. Una vez realizada dicha evaluación, se procederá a realizar las correcciones y mejoras en cada puesto de trabajo de acuerdo con lo establecido en el SG-SST.
- Brindar al empleado herramientas que le permitan corregir posturas inadecuadas, movilidad restringida, iluminación deficiente y programar mejor sus actividades, a fin de minimizar los riesgos y enfermedades laborales.
- Realizar capacitaciones para todo el personal durante todo el año en temas relacionados con la importancia de la salud ocupacional y temas preventivos sobre riesgos y enfermedades laborales; tales como:

Ergonomía

La ergonomía es una de las áreas de estudio que busca precisamente prevenir enfermedades asociadas al trabajo. “Según la Asociación Internacional de Ergonomía, IEA, la ergonomía es una disciplina científica que estudia las interacciones entre el hombre y otros elementos de un sistema.

Posturas reiteradas o viciosas, malas condiciones ambientales, trabajo con cargas y bajos niveles de actividad física, son algunos de los múltiples factores que pueden derivar en alguna lesión o enfermedad asociada al trabajo. Entre estas destacan las lesiones musculo esqueléticas, como el dolor lumbar o la epicondilitis; la hipoacusia y las enfermedades de salud. “Según la

Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, en el periodo 2004-2013, las Mutualidades han informado que anualmente se diagnostican entre 4.171 y 5.866 enfermedades profesionales por año”.

Recomendaciones para el trabajo.

Se recomienda que quienes ejercen en trabajos administrativos o de oficina, mantengan una adecuada postura, adaptando los elementos, como la silla y mesa de trabajo, a la altura del trabajador. “Por otro lado, el tener pequeñas pausas dentro del horario laboral también es aconsejable, tanto desde el punto de vista físico como mental”, agrega la ergónoma.

En esta área de desempeño laboral la ergonomista también recomienda:

- Ajustar la altura del asiento al largo de la pierna del usuario o usar apoyapiés, para lograr el mismo efecto.
- El respaldo no debe obstruir la movilidad de la columna.
- Apoyar toda la columna lumbar (espalda baja).
- El borde superior del monitor de pantalla del computador debe quedar a la altura de los ojos.
- Mantener hombros relajados y trabajar con antebrazos y rodillas flectadas a 90°.
- Las muñecas siempre deben estar apoyadas en la mesa y en posición neutra (alineadas en forma recta respecto al antebrazo).
- Es recomendable usar cojines de silicona para teclados y elementos similares, siempre y cuando las muñecas queden extendidas.
- Apoyar los pies en el suelo o sobre apoya pies.

- Tener espacio holgado para la movilidad de las piernas. La mesa no debe presionar los muslos.
- Independiente de la tarea, evitar mantener posturas por tiempo prolongado
- Incorporar actividad física semanal.

5.3.1. Recursos: Humanos, Materiales y Financieros

Para el desarrollo del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) El Grupo Bancolombia dispone de recursos humanos, Materiales (técnicos y físicos) y financieros, necesarios para garantizar el cumplimiento de los Objetivos establecidos.

Humanos: El personal de Bancolombia, es esencial en la implementación del modelo en conjunto con el gerente general, director de recursos humanos, demás directores y coordinadores, quienes serían los que complementarían el modelo, brindando el respaldo para la eficiencia en este. Otro recurso humano importante.

-Comité Paritario de Salud Ocupacional, encargado de gestionar todas las actividades de prestación de servicios de asesoría y de ejecución técnica, para la corrección de Factores de Riesgo presentes en las diferentes áreas de trabajo con profesionales experimentados en el tema, siempre orientados bajo las políticas administrativas de Bancolombia y la supervisión dinámica del Comité Paritario de Salud Ocupacional y la asesoría de la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP)

-Personal externo vinculado a Bancolombia, que brinde asesoría y ejecución técnica como EPS y Caja de Compensación.

Materiales: Salones para la capacitación con excelente ventilación, capacidad para varios grupos de personas, con buen sonido, luz, adaptación de audio y video, un lugar agradable y que brinde una concentración al personal y pueda tener una excelente experiencia en el aprendizaje.

Financieros: Los recursos financieros integran, las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para desarrollo del SG-SST.

Recursos para el Programa de Capacitaciones durante el año 2018:

	HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS
MES 1 y 2	María Elena Buitrago Capacitadora en salud ocupacional	Auditorio Bancolombia computador, fotocopias, talleres	-Honorarios capacitadora 900.000 -fotocopias 100.000 -Refirgerios:500.000
MES 3 y 4	Luz María Zuluaga experta en lesiones musculo esqueléticas y prevención	Auditorio Bancolombia computador, fotocopias, talleres	-Honorarios especialista 900.000 -fotocopias 100.000 -Refirgerios:500.000
MES	Luz María Zuluaga experta	Auditorio Bancolombia	-Honorarios

5 y 6.	en lesiones musculo esqueléticas y prevención	computador, fotocopias, talleres	especialista 900.000 -fotocopias 100.000 -Refirgerios:500.000
MES 7 y 8.	Luz María Zuluaga experta en lesiones musculo esqueléticas y prevención	Auditorio Bancolombia computador, fotocopias, talleres	-Honorarios especialista 900.000 -fotocopias 100.000 -Refirgerios:500.000
MES 9 y 10.	Luz María Zuluaga experta en lesiones musculo esqueléticas y prevención	Auditorio Bancolombia computador, fotocopias, talleres	-Honorarios especialista 900.000 -fotocopias 100.000 -Refirgerios:500.000
MES 11 y 12.	Luz María Zuluaga experta en lesiones musculo esqueléticas y prevención	Auditorio Bancolombia computador, fotocopias, talleres	-Honorarios especialista 900.000 -fotocopias 100.000 -Refirgerios:500.000
			Total: \$ 9.600.000

Fuente; Elaboración propia.

SG-SST

AÑO 2018

RECURSOS HUMANOS

RECURSOS FINANCIEROS

PERSONAL	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR ANUAL
GERENTE RECURSOS HUMANOS	1	1.800.000	21.600.000
AUXILIARES RECURSOS HUMANOS	2	920.000	22.080.000
AUDITORES	4	780.000	37.440.000
DIGITADOR	1	780.000	9.360.000
CONFERENCISTA (UNA CAPACITACION AL MES)	1	450.000	5.400.000
RECURSOS MATERIALES			
DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
COMPUTADORES	5	1.700.000	8.500.000
IMPRESORAS	3	1.200.000	3.600.000
ESCRITORIOS	5	300.000	1.500.000
SILLAS DE OFICINA	5	150.000	750.000
TELEFONOS	5	90.000	450.000
ELEMENTOS DE OFICIOS	5	30.000	150.000
FOTOCOPIAS	500	100	600.000
REFRIGERIOS	40	6.250	3.000.000
AUDITORIO	1	800.000	800.000
VIDEO BEAM	1	650.000	650.000
TOTAL RECURSOS FINANCIEROS			115.880.000

ELABORÓ _____

APROBÓ _____

Fuente: Elaboración propia.



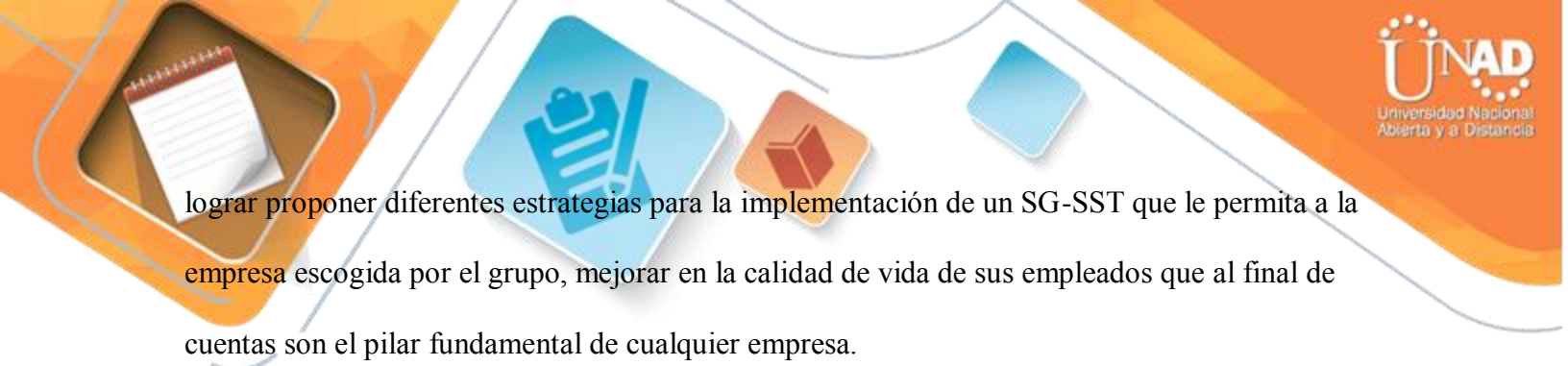
CONCLUSIONES

La realización de este trabajo, permite al futuro profesional, aplicar sus conocimientos, de una manera más práctica, realizando la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y proponiendo planes de mejoramiento al Grupo Bancolombia, de tal manera que le permita a la empresa identificar las medidas de prevención y control acordes a sus procesos y actividades, basado en la mejora continua, con el fin de prevenir y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de sus empleados dentro de la organización.

Por medio de este diplomado, como estudiantes pudimos adquirir nuevos conocimientos en la formación de conceptos y procesos básicos sobre la gestión estratégica y de salud ocupacional en la gestión humana; siendo éstos necesarios para promover el desempeño eficiente del personal, mejorar la eficiencia organizacional y crear las condiciones indispensables para identificar y formar las competencias necesarias para el logro de los objetivos y así como futuros profesionales poder brindar las herramientas necesarias para la gestión integral del talento Humano en cualquier tipo de organización de acuerdo a las nuevas tendencias.

Gracias a la formación académica de parte de la UNAD y en especial al tutor podemos constatar las diferentes competencias en el campo laboral y profesional tanto es así, en la que nos enfocamos todas nosotras SG-SST de la empresa Grupo Bancolombia para poder prevenir, controlar los riesgos a los que están expuestos y que tienen al momento de cumplir sus labores. En la cual se aplica nuestra competencia en la multiplicidad de funciones.

Gracias a este trabajo el estudiante tiene la oportunidad de profundizar en sus conocimientos y



lograr proponer diferentes estrategias para la implementación de un SG-SST que le permita a la empresa escogida por el grupo, mejorar en la calidad de vida de sus empleados que al final de cuentas son el pilar fundamental de cualquier empresa.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

<https://www.isotools.org/2017/01/17/historia-sistemas-gestion-seguridad-salud-trabajo-colombia/>

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

<https://www.lifeder.com/investigacion-explicativa/>

¹De 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. Recuperado de:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

Quiénes Somos - Grupo Bancolombia. Recuperado de:

<https://www.grupobancolombia.com > Acerca De > Información Corporativa>

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Decreto 171 de 01 de febrero de 2016 - Presidencia

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>



<https://encolombia.com/economia/empresas/r-humanos/e-profesionales/antecedentes/>

<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4097/T11.08%20A96d.pdf?sequence=>

1

<https://www.banmedica.cl/seguridad-laboral-consejos-prevenir-enfermedades-profesionales/>