

Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Banco Caja Social para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020

John Edinson Franco Quintero

Jennifer Arias Valencia

Eva María Ordoñez

Yanneth Torres Tellez

John Naud de la Pava G

Grupo 101007_69

Tutor: José Manuel Villarreal

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Diplomado de profundización en gerencia del talento humano
2019

Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Objetivos.....	4
1. Capítulo 1: El Problema	
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.2. Antecedentes del problema.....	6
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa.....	7
2. Capítulo 2: Marco Teórico	
2.1. Marco teórico.....	9
2.2 Marco Legal.....	11
3. Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	
3.1. Análisis De La Implementación Del Sg-Sst En La Empresa.	13
3.2. Implementación De La Tabla De Valores Y Calificación De Los Estándares	
Mínimos Sg-Sst.....	15
3.3. Descripción De La Transición De La Empresa Al Sg-Sst- Decreto 052 Del 12 De	
Enero De 2017.....	21
4. Capítulo 4: Resultados	
4.1. Presentación Y Análisis De Los Resultados Obtenidos En La Tabla De Valores Y	
Calificaciones Del Sg-Sst.....	24
5. Capítulo 5: Plan De Mejora	
5.1. Propuesta De Mejora En La Implementación Del Sg-Sst En La Empresa.....	26
5.2. Cronograma De Actividades. Diagrama De Gantt Con Las Acciones, Área... Responsables Y Recursos.	28
Recomendaciones.....	30
Conclusiones.....	32

Bibliografía	33
Anexos	

Introducción

A través de la historia la Gestión de Talento Humano, ha pretendido generar en las organizaciones un clima laboral propicio a la satisfacción de los empleados a través de ambientes lo suficientemente atrayentes que se reflejen en el desempeño laboral, social y familiar de cada uno de sus empleados y que finalmente conlleven a las empresas a ser competitivas.

A través de la empresa Banco Caja Social, elaboraremos un diagnóstico que nos permitirá por medio de una investigación cualitativa evidenciar las posibles falencias que se puedan estar presentando en el manejo del SG-SST a los empleados de todas las agencias en el país.

El trabajo aquí desplegado está fundamentado a través de la normatividad vigente en Colombia en lo referente al Sistema de Gestión y Seguridad Social en el Trabajo SG-SST, y con el fin de proporcionar conceptos legales que le permitan a la empresa Banco Caja Social, realizar los ajustes necesarios para contar con un sistema de gestión apropiado y acorde a las necesidades de cada uno de sus funcionarios.

A través del marco teórico daremos inicio a la investigación cualitativa con el fin de implementar tablas de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, así como la descripción de la transición de la empresa Banco Caja Social al SG-SST según el decreto 052 Del 12 de enero de 2017.

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 en la empresa Banco Caja Social para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020 y poder así garantizar el cumplimiento de la normatividad.

Específicos

1. Identificar a través de la oficina de talento humano del Banco Caja Social el estado actual de su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
2. Conocer los problemas en seguridad y salud que afectan tanto a los funcionarios como a la organización.
3. Descubrir los estándares que no se han cumplido e identificar las razones.
4. Sugerir un plan de mejora y un cronograma de actividades con sus respectivas fechas, responsables y recursos.

Capítulo 1: El Problema

1.1. Planteamiento del problema

La seguridad y salud en el trabajo es actualmente la herramienta más importante para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas, con lo anterior vemos la importancia de contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que ayude a disminuir los riesgos de accidentes de trabajo y las posibles enfermedades que se puedan presentar como resultado de las actividades.

Pero no es suficiente la implementación también se hace necesario promover una cultura de conocimiento y cuidado, alineándola a los planes de calidad, mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo y desarrollo del talento humano.

Esto genera para la empresa Banco Caja Social la necesidad de plantear el siguiente interrogante; ¿Cuál es el estado actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y si los más de 2000 empleados a nivel nacional conocen y aplican sus derechos y deberes con relación al SGSST y si viven una verdadera cultura de prevención y cuidado de accidentes laborales?

1.2. Antecedentes del problema

En la constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades profesionales o los accidentes que puedan resultar de su trabajo. Sin embargo para miles de trabajadores la realidad es diferente. De acuerdo con estimaciones de la OIT más recientes, cada año se producen 2.78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2.4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Además de los enormes problemas que esto causa a los trabajadores y sus familias, los costos económicos para las empresas son enormes ya que las pérdidas relacionadas con las indemnizaciones, las jornadas laborales perdidas, las interrupciones de la producción, la formación y capacitación profesional y los costos de la atención sanitaria representan alrededor del 3.94 por ciento del PIB mundial. Para los empleadores esto se traduce en costosas pensiones anticipadas, pérdida de personal calificado, ausentismo laboral y cancelación de altas primas de seguro.

En Colombia la realidad no es distinta, pues según el ministerio del trabajo constantemente se presenta muertes por accidentes de trabajo, esto ha llevado a que se implementen medidas y ajustes a la legislación con relación a la implementación por parte de las empresas de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



Adicional en Colombia existen miles de empresas que no han puesto en marcha un SGSST y las que ya lo han hecho no se han preocupado por aclarar al interior de las mismas que la responsabilidad es de todos (empleadores- empleados) a la hora de cumplir y hacer cumplir la normatividad nacional, promoviendo comportamientos adecuados y garantizando condiciones seguras.

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

En la actualidad cada vez más entidades consideran el equipo humano como el factor más importante por eso una de las estrategias para velar por el bienestar de los colaboradores es hacerlo por medio de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para que de esta forma se pueda promover el mejoramiento continuo de las condiciones laborales que permitan el desarrollo potencial del colaborador.

La Gerencia de Banco Caja Social declara su especial interés y preocupación por la protección de la integridad de su talento humano para que trabaje en un ambiente cada vez más saludable, mejore su calidad de vida, incremente la motivación y la productividad que la entidad necesita.

Por lo anterior, es importante realizar esta investigación porque quien no conoce los peligros a los que está expuesto, fácilmente incurre en acciones que facilitan el acontecimiento de los mismos, es por lo anterior que los colaboradores del Banco Caja Social, les es indispensable

conocer las amenazas a las que pueden estar expuestos y por ende contribuir al mejoramiento de las prácticas de seguridad en el área de trabajo.

Por medio de esta investigación se pueden conocer aspectos muy importantes, los cuales van a permitir implementar las mejoras en el desempeño de los integrantes de la entidad su calidad laboral.

Por lo anterior el Banco Caja Social está convencido de la importancia de la gestión de seguridad y salud de sus empleados y es firme con la legislación actual por lo que asumirá la responsabilidad de la planeación y ejecución de todos los programas que se encuentre contenidos en el SG-SST para lo cual se destinarán los recursos necesarios para que se faciliten las mejores condiciones de bienestar y salud garantizando un ambiente seguro para empleados, contratistas, terceras personas, clientes que intervienen en los procesos del Banco, el cual se hará para prevención, así preservar la seguridad y salud de los colaboradores de la entidad por medio de la evaluación y control de los factores de riesgo ocupacional, que conlleven a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo 2: Marco Teórico y legal

2.1. Marco teórico

El buen desempeño y la productividad laboral de los empleados, depende en un 100% de los programas de seguridad y salud que ofrecen las compañías, dichos programas son los encargados de promocionar un bienestar integral que les genere la estabilidad laboral, económica, social y familiar que requiere todo ser humano para ser productivo y hacer que su desempeño sea lo suficientemente competitivo que le permita maximizar los resultados en las metas propuestas por las empresas.

Según La Organización Internacional del Trabajo - OIT-, fundada en 1919, y creada gracias al Tratado de Versalles en Ginebra Suiza, ha sido la única agencia tripartita de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores, con el propósito de promover oportunidades laborales a las mujeres y los hombres, pretendiendo que ellos adquieran trabajos decentes en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; estas normas adoptan la forma de recomendaciones internacionales del trabajo, pues sus objetivos están basados en promover los derechos laborales a través de la optimización de la salud y la seguridad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), para el año 2017, dice que se tenía que dos millones de hombres y mujeres fallecieron anualmente a causa de enfermedades de tipo traumático vinculadas al trabajo que desempeñaban, se calcula además que para el año 2019 se ha generado un incremento del 6% en enfermedades provenientes de la depresión, catalogadas como un riesgo ocupacional.

La Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. [AEEMT, \(2019\). Muestra sus avances sobre el SG-SST con temas de interés mundial que fiel a su normativa interna presenta en el XI Congreso Español de Medicina y Enfermería del Trabajo 2020](#), que se celebrará en el mes de febrero del año 2020, en el Centro Corporativo del Banco Santander, Ciudad Financiera, este congreso tiene como lema “*Adaptando el trabajo a las capacidades*” sus temáticas están basadas en:

1. Los riesgos específicos de la mujer trabajadora en el embarazo y lactancia.
2. La adaptación del puesto al trabajo tras incapacidad temporal y discapacidad (capacidades diferentes).
3. Y el envejecimiento saludable y promoción de la salud.

Pretendiendo con esto avanzar en la integridad personal.

Según SafetYA (2018), se informa que, en Colombia en el año 2012, a través de la entrada en vigencia de la Ley 1562 del 2012 se dio el cambio del Programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, a través del decreto 1443 del año 2014 y

dicho cambio permitió disminuir la tasa de accidentalidad que para el año 2017 era de un 6.45%, cuando para el año 2013 era del 7.53.

Ahora bien, la tasa de accidentalidad por sector económico muestra que las empresas de tipo financiero, presentan una tasa de accidentalidad del 2.18, que, si bien es cierto, no es la más baja si se encuentra entre más bajas de los sectores:

2.2 Marco Legal

El SG-SST, tiene como finalidad estructurar entre el empleador y el trabajador la aplicabilidad de las medidas de seguridad y salud en el trabajo con el fin de establecer mejoras continuas. Colombia a través de entes como el Ministerio de Trabajo, el Congreso de la Republica y la Presidencia de la Republica, han aunado esfuerzos con el fin de crear una normatividad que permita mejorar la calidad de vida de los empleados y la productividad de las empresas, en el campo de la salud y seguridad en el trabajo. A continuación se relacionan algunas normas que tienen relación y rigen la seguridad y salud en el trabajo:

Resolución 0312 (2019), creada por el Ministerio de trabajo y seguridad Social donde se definen estándares mínimos del SG-SST.

Decreto 052 (2017), creada por el Ministerio de trabajo y seguridad Social, donde se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, decreto único Reglamentario del Sector del Trabajo, sobre la transición para la implementación del SG-SST.

Resolución 1111 (2017), Ministerio de trabajo y seguridad Social, donde se definen estándares Mínimos de SG-SST para empleadores y contratantes.

Decreto 0171 (2016), creado por la Presidencia de la Republica, donde se modifica Art. 2,2,4,6,37 del Capítulo 6 del Título 4 de la parte 2, del libro 2 Decreto 1072/2015 - Transición para la implementación del SG-SST.

Decreto 1072 (2015), creado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde se estipula el Reglamento del sector del trabajo.

Decreto 1443 (2014), creado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de generar las Disposiciones para la implementación del SG-SST.

Decreto 472 de 2015 del ministerio de trabajo, por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

Ley 1616 de 2013 del congreso de la república Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Ley 1562 de 2012 congreso de la republica sobre la administración general de riesgos profesionales.

Decreto 1832 de 1994 de la presidencia de la república, tabla de enfermedades laborales.

Ley 1010 de 2006 del ministerio de la protección social sobre el acoso laboral.

Decreto 1772 de 1994 del ministerio del trabajo y seguridad social sobre a afiliación al sistema general de riesgos profesionales.

Decreto 614 de 1984 de la presidencia de la republica sobre las bases para la organización y administración de la seguridad y salud en el trabajo en el país.

Resolución 2400 de 1979 del ministerio de trabajo y seguridad social, Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.

La empresa Banco Caja Social es una organización que desde sus inicios se ha preocupado por la salud y el bienestar de sus colaboradores, es por tal motivo que desde la puesta en marcha de los programas de salud ocupacional estuvo al tanto del desarrollo al interior de la organización de su sistema. A partir del decreto 052 de 2017 en donde se establecieron los estándares mínimos que debían cumplir las empresas el Banco Caja Social inicio su actualización y transición al SG-SST.

Se inició con la identificación de la cantidad de estándares que se debían cumplir, rápidamente se clasifíco en el rango de empresas con más de 50 empleados por tal motivo se dejaron claros los 60 estándares mínimos con los cuales se debía cumplir para dar garantía de la implementación de

un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo completo y que garantizara la seguridad y bienestar de lo mas de 2000 empleados con los que cuenta la organización.

El primer paso que dio el Banco fue la contratación de una firma especializada en temas laborales y de salud ocupacional que se encargara de toda la implementación y puesta en marcha del nuevo sistema de SG-SST. Posteriormente y mientras la firma contratada empezaba sus estudios previos el banco partiendo del estándar que exigía elegir responsables y encargados del SG-SST en reunión de junta directiva se tomaban decisiones acerca de si las personas que hasta el momento venían trabajando en los programas de salud ocupacional iban a seguir al frente del nuevo sistema o si por el contrario se iban a realizar nuevas contrataciones que ayudaran a reforzar el área encargada.

Cuando se dio por terminado el plazo establecido para la presentación del nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se realizó junta directiva en donde se recibió por parte de la firma contratada los resultados y planes de implementación y el plan de trabajo anual. Las personas encargadas empezaron a realizar análisis de lo recibido y se comenzó a poner en marcha los ajustes necesarios.

Se inició por ajustar el presupuesto, se dejaron claros los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para desarrollar el nuevo sistema. Luego se conformó el COPASST y se revisó los programas de capacitación y prevención en donde se realizaron actualización a los diferentes temas.

Posteriormente el banco reviso los objetivos del nuevo sistema, la política, estableció los medios y maneras en que se iba a realizar la comunicación al interior y exterior del banco, se dejó

claridad sobre la normatividad legal, se dio la orden por parte de la presidencia para la adquisición de productos y servicios necesarios para la implementación y se empezó todo el proceso de licitaciones de proveedores y contratistas necesarios para la puesta en marcha del nuevo sistema como por ejemplo las clínicas de valoraciones médicas para los empleados. Y por último se empezó a realizar y revisar todo lo relacionado con la salud en el trabajo como las evaluaciones medicas de los funcionarios, las actividades de prevención, los reportes de las enfermedades y accidentes de trabajo que se presentaron, mediciones y controles sobre dichas enfermedades y accidentes, la implementación de las medidas de prevención y preparación ante emergencias.

3.2 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

Nombre de la Entidad: BANCO CAJA SOCIAL

Número de trabajadores directos:

20016

Número de trabajadores contratistas:

950

Nit de la Entidad: 860.007.335-4



Realizado por: ESTUDIANTES DE LA UNAD

Fecha de realización: 10/11/2019

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%) Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SGSST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST	0,5		0,5				
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6

	de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2	2			
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2			

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

13

GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2			
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de	1	1			

		Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST								
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				5	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2					
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					

		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
--	--	---	---	--	---	--	--	--

19

		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			11
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0			
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3			
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4			
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	0		12,5	
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5			
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5			
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5			
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5			
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5			
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5		10	
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5			
		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25		5	

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	SG-SST (5%)	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	2,5	10		0			7,5

20

		base en los resultados del SG-SST (10%)	SG-SST							
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
TOTALES					100	89	0	0	0	89

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 justificarse, la calificación el 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

SG-SST

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

3.3 descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.



Después de realizada la evaluación inicial (fase 1) por parte de la firma contratada por el banco para la implementación y actualización del SG SST según resolución 0312, y que se conociera el diagnóstico o evaluación inicial se dio inicio a la fase 2 por medio del diseño y formulación del plan de trabajo anual. Para llevar a cabo esta fase la empresa tuvo que primero analizar y estudiar las fallas encontradas por la firma contratada, comprender y entender las causas y las consecuencias que dichas fallas podían llegar a provocar en la organización en un corto y mediano plazo. Para esto fue necesario establecer un equipo de empalme entre la firma y el banco con el objetivo de que ambas partes compartieran información.

Para la implementación de este plan de trabajo anual fue necesario realizar reuniones periódicas con todos los encargados de las distintas áreas del banco, de tal manera que se pudieran conocer

de primera mano cómo afectada los problemas identificados en la evaluación inicial a cada dependencia.

Cuando se tenía diseñado todo el plan de trabajo se procedió a la ejecución (fase 3), para esto fue necesario iniciar con la actualización y capacitación del equipo COPASST, posteriormente se generó por parte del banco la autorización de los recursos económicos, físicos y tecnológicos que se iban a utilizar y que eran necesarios para esta fase de ejecución, el banco tuvo que generar convenios con terceros para obtener servicios como exámenes médicos laborales a sus funcionarios, actividades recreativas y deportivas, empresas dedicadas a mantenimientos de infraestructuras físicas entre otros convenios que son necesarios para la ejecución del plan anual.

Dentro del plan anual se establecieron múltiples actividades que se debían ejercer por parte de la organización, el banco tuvo por ejemplo que realizar valorizaciones periódicas de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud a sus funcionarios y según sea el dictamen de cada integrante este se debía archivar junto con la hoja de vida y se debe tener acceso a la historia clínica de cada funcionario y así mismo se debe de cumplir las restricciones y recomendaciones por el médico.

También se estableció dentro del plan anual de trabajo que se debe medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una vez al mes realizando la clasificación del origen de la enfermedad y generando mecanismos efectivos de prevención.



Otra actividad que se empezó a realizar para llevar a cabo esta fase 3 de ejecución es la jornada de olimpiadas deportivas, la cual se hace con el objetivo de que los empleados lleven un estilo de vida sana y eviten enfermedades.

Para la fase 4 el banco estableció reuniones entre los equipos de trabajo y las directivas que están al frente del SG-SST con el fin de conocer avances y medir resultados. Y para la fase 5 se cuenta con la firma contratada que ejerce sus auditorías en compañía del personal designado por el banco para tal fin para llevar un estricto control de todo lo relacionado a la ejecución y puesta en marcha del nuevo SG-SST ajustado a la resolución 0312.

Capítulo 4: Resultados

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

Una vez aplicada la matriz fue posible establecer el grado de cumplimiento de los estándares mínimos en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) del Banco Caja Social, el resultado fue de 89 puntos lo cual significa:

Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%.	ACEPTABLE	Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.
---	-----------	--

Se encontraron exactamente 5 ítems que no se cumplieron por parte de la organización, estos fueron:

2.6.1 Rendición sobre el desempeño: Este ítem no se cumplió por parte de la empresa ya que en el momento de la rendición algunas áreas de la organización no presentaron a tiempo sus informes por lo cual no se pudo establecer al 100 por ciento si se cumplieron todas las responsabilidades sobre la seguridad y salud en el trabajo.

2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Este ítem no se cumplió ya que se pudo constatar que en muchas áreas del banco las comunicaciones, informes, boletines, etc. relacionados con la seguridad y salud en el trabajo no llegaban o no eran difundidas entre los funcionarios. Por ejemplo se conoció que reportes de salud de algunos funcionarios eran enviados al banco por parte del contratista con hasta 3 meses de caída después de practicados los exámenes lo que no permitía realizar a tiempo las recomendaciones necesarias.

4.1.2: Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa: Este ítem no se cumplió por parte del banco pues en el momento de la valoración de los riesgos no se tuvo en cuenta a todos los trabajadores en todos sus áreas, el banco pudo establecer posteriormente que en algunas unidades de negocio (oficinas bancarias), solo se tuvo en cuenta un cargo general para toda la unidad sin tener presente que dentro de dichas unidades existen diferentes cargos como cajeros y asesores y que los riesgos son distintos para cada uno.

4.2.1: Se implementan las medidas de prevención y control de peligros: A raíz de las fallas en la identificación de peligros el banco no cumplió con este ítem pues la implementación de medidas no fue específica sino general lo que llevo a no tener una cobertura total sobre todos los peligros. Por ejemplo se implementó como medida de prevención de peligros capacitaciones sobre el manejo adecuado del dinero y sus posibles contagios de infecciones, medida que no aplicaba para todos los cargos pues algunos funcionarios con cargos diferentes a cajeros no tuvieron estudios sobre posibles contagios de enfermedades.

7.1.1: Definir acciones de promoción y prevención con base en resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: El ítem no se cumplió a cabalidad pues el banco al presentar problemas de comunicación no logro informar a todos sus funcionarios acerca de sus peligros de accidentes o enfermedades laborales por tal motivo cuando se iniciaron procesos de prevención no existía información clara acerca de lo que se estaba previniendo.

Capítulo 5: Plan De Mejora

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

Después de analizar los resultados que se obtuvieron en la tabla de valores se procede a presentar la siguiente propuesta de mejora enfocada en dar solución a los 5 ítem que hasta el momento de la realización de este trabajo no se venían cumpliendo por parte de la empresa Banco Caja Social.

Uno de los primeros ítem que se identificaron con puntaje cero por no cumplirse en su totalidad fue el 2.6.1 rendición sobre desempeño, por tal motivo esta propuesta inicia con la creación de un equipo de trabajo de máximos 3 personas, ellos crearan el área de recolección de información. El objetivo es que todas las áreas del banco envíen la información al área de recolección con 1 mes de anticipación a la reunión anual de rendición de cuentas, y así poder conocer de antemano si se

cuenta con toda la información y los registros documentales que evidencien que se puede llevar a cabo la rendición de cuentas anual sobre el desempeño del SG-SST.

También se creará un buzón electrónico y se asignará una dirección a cada subdirector de cada área, a este buzón se enviarán todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, dentro de los roles del subdirector se realizará la modificación y se adicionará la responsabilidad de bajar y compartir toda información que llegue, será responsabilidad de cada subdirector garantizar que todos los funcionarios en todos los niveles de la organización reciban la información, con esta parte de la propuesta se busca subsanar el ítem 2.8.1 mecanismo de comunicación, auto reporte en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que hasta el momento no se cumple en su totalidad por parte del banco.

Continuando con la propuesta y con el objetivo de que se cumpla el ítem 4.1.2 identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa, se actualizarán los manuales de cargos en donde se detallan los roles y responsabilidad de cada funcionario dentro de cada unidad de negocio, igualmente se actualizarán las cartas reglamentarias en donde se informan la cantidad y el nombre de los cargos que se necesitan dentro de cada área. Estas actualizaciones se enviarán al equipo de trabajo del SG-SST para que a la hora de realizar la identificación de peligros tengan en cuenta todas las áreas y todos los cargos que existen dentro de una misma área y así evitar identificar peligros de una manera general sin tener presente cada cargo.

Se propone igualmente la creación de una comisión de verificación de roles, esta comisión tendrá la función de visitar todas las áreas de trabajo del banco e implementar las medidas de prevención y control de peligros dependiendo de cada cargo, se busca que estas medidas de prevención sean

lo más eficientes posibles partiendo de la realidad de cada funcionario y no hacerlo como se venía realizando en donde se basaban más en los manuales de roles, con esta parte de la propuesta se busca cumplir el ítem 4.2.1 se implementan las medidas de prevención y control de peligros. También se propone realizar las siguientes actividades con el fin de dar cumplimiento al ítem 7.1.1 definir acciones de promoción y prevención con base en resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

- Prevención de enfermedades laborales como el estrés.
- Manejo de personal nuevo (capacitación, inducción, normas y reglamento interno).
- Higiene personal y de su sitio de trabajo.
- Inspecciones de elementos de seguridad y prevención (Sistema eléctrico, extintores, puertas, vidrios, botiquín, sillas).

Pues son estas actividades las que se consideran no se han realizado por parte de la organización.

Por último se sugiere incluir en el plan de trabajo anual estas propuestas de mejora para así dar cumplimiento a la acción que invita a realizar el ministerio de trabajo al tener una calificación superior al 86% lo que da una valoración de ACEPTABLE.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

DIAGRAMA DE GANTT

Banco Caja social
Estudiantes de la UNAD

Fecha de inicio del proyecto: 7/7/2018
Incremento de desplazamiento: 40

Leyenda:

Según lo previsto

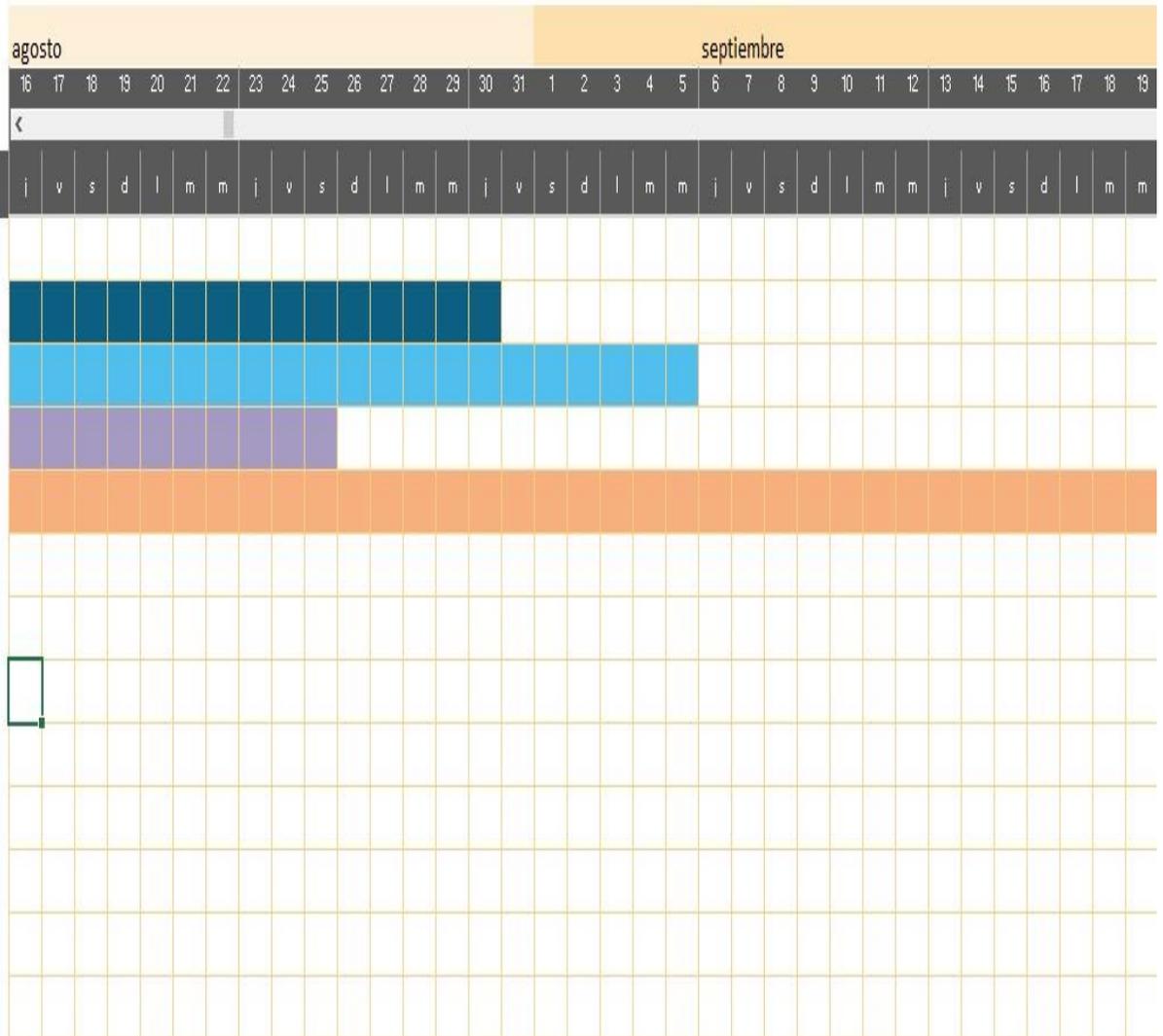
Riesgo bajo

Riesgo medio

Riesgo alto

Sin asignar

Descripción del hito	Categoría	Asignado a	Progreso	Inicio	Número de días
convocatoria					
recoleccion hojas de vida	Objetivo	talento humano	100%	26/11/2019	15
Capacitación personal seleccionado	Riesgo alto	talento humano y dpto encargado	10%	3/12/2019	30
creacion de buzón electrónico	Riesgo medio	Dpto. sistemas	50%	23/11/2019	10
actualización de manual de trabajo	Objetivo	talento humano y gerencia	10%	16/12/2019	60
creacion de comision para verificar roles	Riesgo medio	talento humano	5%	2/12/2019	6
Título 2					
implementacion de medidas	Objetivo	talento humano	60%	2/12/2019	13
convocatoria recoleccion de informacion	Según lo previsto	talento humano	50%	4/12/2019	9
Modificación Roles subdirector	Riesgo bajo	Talento humano	33%	9/12/2019	11
Implementación visitas por parte comisión de	Según lo previsto	talento humano	40%	11/12/2019	1
Implementación medidas de prevención	Riesgo bajo	talento humano	60%	12/12/2019	24
Título 3					



Recomendaciones

Para toda las entidades y organizaciones es muy importante hacer énfasis en el aspecto de salud y seguridad social de los colaboradores que en ella participan en sus actividades diarias por lo que se hace necesario la implementación y el continuo desarrollo del (SG-SST), para Banco Caja Social es importante contar con un sistema de gestión e implementación adecuado al cual se le evidencio algunas falencias por esto se recomienda.

- Llevar registros de actividades y acciones correctivas y preventivas ejecutadas, accidentes e incidentes presentados, evidenciando del cumplimiento, seguimiento del (SG-SST).
- Contar con personal calificado, para la realización de las actividades y acciones de mejoras e implementación de los programas que se llevaran a cabo en la entidad.
- Diseñar un modelo integral para el proceso de salud ocupacional en gestión del conocimiento del
- Constatar que la entidad tenga un excelente plan de capacitación y entrenamiento, formación y desarrollo para todos los colaboradores en base al (SG-SST).

- Establecer un plan de acción que este básicamente acompañado del cronograma de actividades que permita brindar directrices para la gestión del SG-SST.
- Mejorar los ítems de los ciclos de gestión de peligros y riesgos, con el fin de optimizar las actividades de prevención en cuanto al ausentismo por enfermedad.
- Trabajar hombro a hombro con las Administradoras de Riesgos Laborales, con el fin de contar con el acompañamiento apropiado a la hora de reportar accidentes laborales.

Conclusiones

La empresa Banco Caja Social es una entidad que por su trayectoria y nivel ha manejado satisfactoriamente la implementación y actualización del SG-SST, sin embargo presenta algunas falencias en el cumplimiento de algunos ítems lo que invita a redoblar esfuerzos para mejorar esas inconsistencias y continuar garantizando la seguridad y salud de todos sus funcionarios.

Los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo (SST), en toda empresa deberían de considerarse como una relación de los factores internos y externos, el entorno laboral puede caracterizarse por varios factores entre estos, el estrés laboral, la carga, el ruido, el polvo, entre otros. Si no se les presta la debida atención o se controla esta situación las condiciones se pueden agravar, trayendo consigo enfermedades y lesiones laborales, haciendo que sea más urgente tratar los problemas de salud y más difícil de resolver las cuestiones de seguridad en el Banco.

Debemos considerar que la prevención de accidentes es un problema de todos, y no solo un problema que afecta a un trabajador aislado, todos debemos estar comprometidos en la acción de prevención, desde el trabajador hasta el directivo, y para lograr un programa verdadero se hacen necesarias las acciones conjuntas y permanentes que garanticen un ambiente idóneo y que no haya ocasión u oportunidad de riesgos y accidentes de trabajo.

Citas Bibliográficas

Accidentes de trabajo en Colombia en cifras - SafetYA®. (2019). Retrieved 3 November 2019, from <https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-cifras-2018/>

Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018 - ccs.org.co. (2019). Retrieved 3 November 2019, from <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>

LANACION.COM.CO. Retrieved 3 November 2019, from <https://www.lanacion.com.co/2019/04/29/alarmanes-cifras-de-accidentes-laborales-en-colombia/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111+est%C3%A1ndares+m%C3%ADimos-marzo+27.pdf>.

