

PROYECTO DE GRADO
PROPUESTA E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA FEBANCOL 2022

PRESENTADO POR
ANDREA RICO
SILVIA MARIANA DIAZ GAVIRIA
CAROLINA ROSA GUERRA CALDERON

PROFESORA
NYDIA PARRA LEON

UNIVERSITARIA UNIAGUSTINIANA
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SEMINARIO INTEGRADOR
BOGOTÁ, 2022

PERFILES

Carolina Rosa Guerra Calderon Psicologa de profesion con una especialidad en Sistema de calidad y auditoria en servicios de salud, Viuda con dos hijas, actualmente estoy cursando la especialización de Gestión de Talento humano con la Universidad Agustiniana.

Trabajo independiente tengo un consultorio donde atiendo pacientes por Eps y particular.

Psicóloga me encuentro en la capacidad de identificar, valorar y proponer alternativas de prevención y solución a las diversas situaciones de interacción social y organizacional que se generan entre individuos, grupos, instituciones y comunidades, para el desarrollo integral del ser humano y la sociedad en el ámbito organizacional.

Andrea Rico estudiante de especialización de gestión de talento humano con conocimientos en manejo de personal, realización de malla de horarios, trabajo en equipo, capacidad para solucionar conflictos, excelente servicio al cliente, manejo de estrés, con gran capacidad de aprendizaje y toma decisiones, trabajo bajo presión, con capacidad de realizar informes y analizar datos estadísticos para tomar decisiones acertadas en su entorno. Actualmente me desempeño como analista de cobranza de la empresa febancol en dónde soy la encargada del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y realizó toda la aplicación del recaudó empresarial.

Silvia Mariana Diaz Gaviria, 25 años, residido en la ciudad de Medellín, tecnica en asesoria comercial y operaciones de entidades financieras del Sena, estudiante de administración de empresas, realizando actualmente la especialización en gerencia de talento humano como opción de grado, con conocimiento en servicio al cliente, gestiones comerciales, habilidades de liderazgo, de relacionamiento con otras personas, habilidades comunicativas, trabajo en

equipo. Actualmente trabajo en Davivienda como cajera Horario Normal de la Oficina El Tesoro en Medellín, he desempeñado cargos de Analista I en el Fondo de Empleados de Davivienda FONDAVIVIENDA, donde se brindaba asistencia a los clientes internos en colocacion de creditos, apoyo en cuanto a fondos sociales, también estuve como Informadora manejando todo el tema de metas y parte comercial en la Oficina Cencosud Metro Fontibon en Bogota.

***PROPUESTA E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA FEBANCOL 2022***

Empresa: FEBANCOL

Febancol es el fondo empleados del banco colpatria, es una empresa que pertenece al sector solidario y su objeto principal es trabajar en pro de sus asociados; empleados del banco colpatria; es una empresa con una solidez de más de 50 años en el mercado con sede propia en la ciudad de Bogotá, junto a la torre colpatria en el centro de la ciudad, febancol se ha caracterizado por brindar a sus asociados una atención oportuna y una mano amiga en todo momento ofreciéndole a sus asociados la mejor alternativa en crédito y ahorro cultivando la cultura del ahorro y trabajando en pro del beneficio del asociado, febancol está compuesto por nueve colaboradores que desde sus diferentes áreas y dependencias trabajan en pro del asociado y están altamente comprometidos con el bienestar de este.

Esta organización posee un organigrama jerárquico en donde en la punta se encuentra la junta directiva, continúa la alta gerencia posterior a este, El oficial de cumplimiento y posterior a este las diferentes áreas que componen el interior de la organización, febancol posee más de 1300 asociados activos entre trabajadores activos del grupo Scotiabank colpatria y pensionados de la misma empresa dándole a Febancol la exclusividad de poder continuar con sus asociados después de que estos se pensionan lo que aporta que el asociado continúe con los mismos beneficios de los cuales viene gozando.

Misión:

somos un grupo de asociados que mediante el ahorro solidario contribuimos con el servicio de crédito a solucionar oportunamente sus necesidades y proyectos

Visión:

ser el fondo de empleados preferido por su calidez en el servicio y la innovación en productos de ahorro y crédito que aporten a la calidad de la vida de los asociados y sus familias

Valores:

1. La solidaridad es el principio fundamentado en la ayuda mutua en la actuación compartida de intereses y de responsabilidades para ayudar a nuestros asociados a alcanzar sus metas.
2. Equidad es la orientación justa y equitativa que garantiza a todos los asociados la igualdad de derechos y obligaciones.
3. Honestidad es el valor que orienta la actuación correcta fundamentada en la verdad y transparencia en la responsabilidad y La Asunción consciente de las consecuencias de nuestros actos.

Necesitamos saber el entorno laboral en el cuál se desempeña la empresa FEBANCOL ya que no existe un plan definido para la gestión y salud en el trabajo, es por esto que se estructura la siguiente propuesta de mejora e implementación del SG-SST.

Es importante reconocer la importancia que tiene el sistema de gestión de salud en el trabajo ya que se trata de un estado completo de bienestar físico, mental y social que impacta de forma directa a los empleados y minimiza los riesgos de desarrollar enfermedades laborales a falta de un plan de higiene y salud ocupacional.

Un empleado que no se sienta cuidado y protegido ante los accidentes, es muy difícil que se sienta satisfecho en su trabajo y con el suficiente grado de pertenencia hacia la empresa. En estas circunstancias, la motivación se resiente y baja la productividad y rentabilidad general de la empresa.

Por lo tanto, la salud laboral y la prevención de riesgos son un elemento imprescindible para que los empleados puedan desempeñar con efectividad las funciones asignadas.

Se indica que tener un plan de gestión de salud en el trabajo trae sus ventajas y sin duda generan efectos positivos como por ejemplo fomentar los vínculos y la fidelidad entre funcionario y organización, se refleja en la buena imagen corporativa de la empresa; todos estos factores le permiten a la empresa obtener buenos resultados con respecto a sus clientes que son finalmente la razón de ser de toda empresa.

Área de cobranza, FEBANCOL se encuentra ubicado en BOGOTÁ, dirección cl 24 #7-43 la cuál se encuentra a cargo del sistema de gestión, el cuál no ha sido implementado a su conformidad, por lo que el área encargada, nos facilitara la información de primera mano de las acciones realizadas hasta el momento para poder realizar los ajustes pertinentes.

Este problema surge en el año 2016, donde se evidenció la falta de implementación de dicho plan de gestión, por lo que la empresa ha recibido algunas asesorías por parte de un tercero pero solo fue el inicio, por lo que no se ha culminado con la implementación del mismo, lo que afecta de manera directa e indirectamente a todo los asociados y a los funcionarios que trabajan en un fondo ya que los pone en riesgo de recibir una sanción por parte del ministerio del trabajo y así mismo correr algún riesgo en contra de su integridad física y/o mental.

Es importante la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para que se minimicen los riesgos de accidentalidad al interior de la organización y así mismo se promueva una sana convivencia y un adecuado proceso que proteja la integridad física de colaborador, y en caso de no resolver dicho sistema se podría presentar un efecto negativo, o en caso fortuito podrían cerrar la empresa, si llegara a realizar una auditoría interna, esto afectaría la certificación de calidad de la empresa, a través de una inconformidad por ausencia de un plan de salud en el trabajo; adicional a esto los colaboradores de la organización no se sentirán a gusto al momento de realizar sus funciones diarias y podría aumentar el riesgo de accidentalidad o aumento de enfermedades laborales. Lo que afectará a todos los funcionarios en todos los niveles jerárquicos de la organización a nivel general e indirectamente a sus asociados.

Una vez realizadas las asesorías por una empresa encargada de implementación de sistema de gestión de salud ocupacional en el 2016 se pudo establecer los primeros pilares del sistema de gestión dentro de este se realizó la creación aprobación y publicación de políticas internas en las cuales se basaría el fondo de empleados para el sistema de gestión, de la misma manera se crearon diferentes roles al interior de la organización para dar cumplimiento con lo establecido por la ley de acuerdo con el número de colaboradores para interior de la organización en el cual no es necesario la creación de un copass sino el delegado de un

encargado del sistema de gestión así como un vigía para realizar las respectivas auditorías internas en cuanto al cumplimiento de las políticas medidas de control para la salud y seguridad en el trabajo, la conformación del comité de convivencia conformación de la brigada de emergencia compuesta por 2 colaboradores capacitados para prestar primeros auxilios quienes también estarían encargados de la evacuación y procedimiento a realizar en caso de un siniestro, se creó un comité para vigilar el correcto funcionamiento y vigencia de los extintores adecuados para cada una de las áreas de la oficina donde se implementaron, asimismo se creó un plan de capacitación anual en donde se socializaban charlas de salud ocupacional, se cumplieron con los formularios el diligenciamiento de formatos necesarios en su fecha así como las fichas técnicas de los productos de aseo utilizados y las medidas correctivas propuestas por el vigía en diferentes periodos durante el 2016 al 2019 se llevó seguimiento de todo el procedimiento sin actualizar políticas de cumplimiento, se profuso y llevó a cabo un plan de vacunación anual para todos los colaboradores de influenza para minimizar el riesgo de contagio de gripas lo que minimiza haría la productividad y aumentaría el ausentismo laboral, se programó una batería para analizar los riesgos y establecer un factor socioeconómico determinado de la población de trabajadores del fondo. En el 2018 se dio continuidad con el sistema en cuanto a la elección del nuevo comité de convivencia y vigía para diagnósticos durante ese año se realizaron evaluaciones y capacitaciones periódicas mensuales de temas libres para el desenvolvimiento y mejora del clima y cultura organizacional asimismo se cumplió con el plan de vacunación contra la influenza y se realizaron los diferentes diagnósticos por parte del vigía de manera mensual y gestión frente a la alta gerencia para realizar las adecuaciones necesarias, el encargado del sistema de gestión cambio y se capacito al nuevo personal a cargo. Se programaron diferentes auditorías diagnósticas para analizar el cumplimiento de la normatividad vigente y requisitos para ejecutar el sistema.

En el 2019 se realizó una segunda batería para determinar el grado de riesgo de cada uno de los colaboradores teniendo en cuenta sus condiciones socioeconómicas y demográficas y características de cada uno de ellos así como las cargas económicas y emocionales que cada uno de estos tenía para realizar un diagnóstico de los colaboradores con más alto riesgo de presentar enfermedades laborales y accidentes al interior de la organización; de esto se pudo determinar que dos de las colaboradoras presentaban alto riesgo de índice de depresión y condiciones de salud desfavorables que las ponían en riesgo de accidente o depresión por estrés, a raíz de esto se realizaron diferentes capacitaciones de temas libres con la finalidad de estimular el clima organizacional para disminuir los niveles de estrés al interior de la organización y mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

En 2020 la pandemia llegó a la organización que normalmente laboraba de 8 a 5 de lunes a viernes en horario de oficina de manera presencial a raíz de la emergencia sanitaria a nivel mundial el fondo se trasladó a home office lo que no permitió cumplir con el plan de vacunación de la influenza para este año algunas condiciones laborales estuvieron en riesgo al desplazar su espacio de trabajo de la oficina a sus hogares lo que propiciaba diferentes riesgos en cuanto enfermedades laborales por malas posturas o falta de salud e higiene laboral, a raíz de esto se intervinieron diferentes puestos de trabajo con la finalidad de llevar a cada uno de las casas de los colaboradores los elementos necesarios para minimizar el riesgo de las mismas, no obstante que era un trabajo desde casa la carga laboral en algunos cargos aumento a jornadas laborales de hasta de 14 horas continuas lo que puso en riesgo las alarmas para el cumplimiento de los horarios laborales y por ende el estrés laboral. En diferentes colaboradores se demostró una carga operativa más alta disminución de la productividad al desempeñar jornadas laborales más extensas, las pausas activas implementadas de manera remota en cada uno de los computadores se dejaron a un lado ya que muchos de los colaboradores dedicaban más tiempo a la labor sin tener tiempos de descanso o pausa activa,

en compañía de la arl se implementó una aplicación que controlaba los signos vitales de los colaboradores de manera periódica diaria con la finalidad de identificar un posible contagio, asimismo se realizaron capacitaciones de manera virtual pero en una menor proporción, el comité de convivencia así como el vigía no presentaron sus diagnósticos mensuales me resultados de sus análisis Durante este tiempo los tiempos de capacitaciones también fueron reducidos al mínimo y no se pudo cumplir tampoco con el plan de vacunación programada ya que en diferentes oportunidades a pesar de contar con el respaldo de gerencia las condiciones de vacunación contra el covid-19 se cruzaban con los horarios de vacunación y condiciones periódicas para esto, tampoco se actualizaron políticas internas ni se realizó el plan de capacitación anual. Dicho esto se evidencian diferentes elementos faltantes para el sistema de gestión y con esto al cumplimiento a la normativa propuesta por el ministerio de trabajo.

JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El desarrollo de este proyecto en la implementación y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo, surge como una necesidad en la Empresa FEBANCOL para dar respuesta a la necesidad de darle salud y seguridad a los colaboradores en la ejecución de sus labores ya que carece de un modelo de SGSST que cubra los requisitos actuales del nuevo Sistema de Gestión que obliga a los empleadores a realizar un seguimiento y revisión de las condiciones de trabajo que afectan o benefician el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores, permitiendo realizar las acciones de mejora continua.

Para lo anterior se tiene en cuenta la aplicación de los conceptos teóricos adquiridos ya que la aplicación de dichos conceptos, en conjunto con el nuevo sistema de SST permite tomar decisiones y medidas para identificar posibles peligros, valorar riesgos y determinar controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

La implementación y ejecución del SGSST tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la seguridad y salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo laborales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo, promoviendo un espacio sano seguro y preventivo dónde se prevean diferentes riesgos, se analicen sus causas y se mitiguen los impactos o desarrollo que estos puedan tener en cada una de las áreas de la organización.

FEBANCOL tendrá la oportunidad de realizar programas de gestión en las actividades de Seguridad e Higiene Industrial para el reconocimiento, evaluación y Control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo y que le permitan la implementación efectiva de programas de vigilancia y prevención de accidentalidad en la organización también contemplando la situación epidemiológica actual.

De la misma manera dará cumplimiento a la normativa legal de seguridad y salud en el trabajo, propuesta por el ministerio de trabajo que elaborada para mitigar el impacto negativo que pueda generar el desempeño de cada uno de los puestos de trabajo y la repetición de las actividades propias de los diferentes cargos, propiciando una adecuada higiene y salud ocupacional.

La propuesta de implementación se realiza de acuerdo a la normatividad actual en Colombia con el fin de dar cumplimiento a todos los aspectos de orden legal y de salud ocupacional teniendo en cuenta el tipo de organización tamaño la labor que realizan y el sector sociodemográfico en el que se desenvuelven los colaboradores. Adicional a esto representará un factor agregado al clima organizacional promoviendo una mejor y sana convivencia lo que pueda ayudar aumentar los niveles de productividad y satisfacción de cada uno de los colaboradores, lo cual representará una mejor organizacional ya que contribuirá al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

OBJETIVO GENERAL

Proponer un diseño para la implementación del sistema de gestión en la seguridad y salud del trabajo para la empresa FEBANCOL en el año 2022 con el fin de mitigar los riesgos de accidentalidad o enfermedades laborales al interior de la organización y dar cumplimiento a la ley propuesta por el ministerio de trabajo.

Objetivos Específicos

- Utilizar herramientas bibliográficas para justificar la importancia de un plan de gestión de salud en el trabajo.
- Socializar el programa del SGSST, con sus respectivos procesos y procedimientos para dar cumplimiento con la normatividad vigente en la empresa FEBANCOL.
- Minimizar los riesgos posibles de accidentalidad al interior de la organización procurando la salud ocupacional.
- Proponer un plan higiene y salud organizacional propios para Febancol.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Cuál es la importancia de la implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo al interior de la organización febancol para mejorar la productividad minimizar riesgos laborales y cumplir con las leyes propuestas por el ministerio de trabajo.

MARCO TEÓRICO

Índice de marco teórico

Para este proyecto se propone un diseño del modelo de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo con lo que se desea impactar a la organización febancol conformada por 9 colaboradores, en esta, se realizará un checklist dónde se evalúen y analicen los diferentes ítems por completar o cumplir para establecer un plan de cumplimiento para ejecutar el sistema de gestión, según el tipo de organización y el trabajo que realiza.

Se indagará aserca de la normatividad legal vigente para la implementación del sistema conforme a La regulación propuesta por el ministerio de trabajo

Para esto se creara la herramienta checklist compuesta por diferentes requisitos propuestos por el ministerio de trabajo, dónde se realizará un análisis descriptivo de las obligaciones cumplidas y por hacer con el fin de proponer el plan de los procedimientos y requisitos faltantes por realizar ,todo esto acogiéndonos a la normativa legal vigente en el 2022.

Basados en lo anterior expuesto, podemos sintetizar qué en la actualidad la salud y seguridad en el trabajo juegan un papel principal y decisivo en el desarrollo de las organizaciones en cuánto al desempeño qué puede realizar los colaboradores, ya que ataca las principales fuentes de falta de productividad, teniendo en cuenta los accidentes laborales, ausentismos, enfermedades laborales y baja productividad por clima organizacional; frente a la organización generando grandes pérdidas en caso de no manejarse un adecuado sistema de

gestión, en pro del bienestar del colaborador y al mismo tiempo que blindada la organización contra posibles accidentes, demandas o multas por falta de cumplimiento legal ante el ministerio de trabajo.

1.1. Salud y seguridad en el trabajo

1.2. teorías de salud y seguridad.

2.1. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST

2.2. teorías sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

1.1. Salud y seguridad en el trabajo

La salud y seguridad en el trabajo son el conjunto de elementos, acciones, procedimientos, programas y mecanismos que se establecen con la finalidad de promover el correcto hacer de las labores a nivel organizacional, minimizando riesgos, enfermedades laborales, accidentalidad en el trabajo, niveles de ausentismo y estimular la sana convivencia el clima organizacional ayudando con la productividad al interior de la organización; para estimular la salud y seguridad en el trabajo se realizan diferentes procesos que ayuden a minimizar riesgos y optimizar y estimular la calidad de vida del trabajador al interior de la organización.

1.2. Teorías de salud y seguridad.

La Seguridad y Salud en el trabajo tiene sus inicios desde el hombre prehistórico, en donde el hombre en medio de sus actividades cotidianas en busca de alimento y refugio también

establece medidas para salvaguardar su salud y su vida. utilizaron el fuego en las cavernas para alejar a los animales en las noches, y utilizaron herramientas hechas de piedra para cazar y defenderse de los animales grandes. (Cruz, Rodríguez, lora, López & cardona, 2017)

Dentro de los antecedentes de la seguridad y salud en el trabajo que han existido, se encuentran: en la Antigua Mesopotamia se asociaron ciertas enfermedades al desarrollo de las actividades laborales. Los Imperios griegos y Romano aportaron avances significativos en medicina ocupacional con las enfermedades derivadas del trabajo en las minas.

El trabajo más amplio y profundo sobre la salud ocupacional, fue hecho durante la edad media por Bernardino Ramazzini quien realizó la publicación del libro de *Morbis Artificum Diatriba*. cuyos estudios iniciaron en 1670, en donde se describen y analizan aproximadamente 100 ocupaciones y las posibles enfermedades causadas.

(Arias,2012). Con la llegada de la revolución industrial, se dio la migración de miles de personas del campo a la ciudad, donde se encontraban las fábricas, que contaban con máquinas mejoradas y productos químicos utilizados para los nuevos procesos. Allí se dieron condiciones de trabajo infrahumanas y se multiplicaron los accidentes de trabajo. Debido a esto, se comenzaron a implementar leyes en pro de la protección de los trabajadores. En este proceso fueron actores representativos Karl Marx y Frederic Engels, quienes se interesaron por los derechos de los trabajadores.

(Arias,2012). En Colombia la seguridad y salud en el trabajo se estableció a inicios del siglo XX, en el Gobierno del General Rafael Uribe Uribe, quien lanzó la ley Uribe, la cual, dio inicio a la legislación de la Salud ocupacional en el país. Rafael Uribe pidió que indemnizaran a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo. En 1934 se creó la oficina de medicina laboral y tenía como fin el reconocimiento de los accidentes de trabajo y las

enfermedades profesionales. Con la administración del presidente Alfonso López Michelsen se universalizaron los Seguros Sociales y se empezó a formar lo que es ahora la estructura legal de la seguridad y salud en el trabajo en el país. Para 1945 se diseñó un modelo definido de la seguridad y salud en el trabajo mediante la ley 6 conocida como ley general del trabajo. En 1993 está la creación de la Ley 100 donde se da cobertura y se busca dar una seguridad integral y garantizar los derechos irrenunciables del empleado basándose en 6 principios fundamentales: eficiencia, universalidad, solidaridad, Integralidad, unidad y participación, con esta ley se da la apertura de un sistema integrado público y privado de los regímenes establecidos en pensiones (régimen de prima media y RAIS), salud y riesgos profesionales. A través de la ley 100 de 1993 y el decreto 1295 de 1994 se crea el sistema general de riesgos profesionales, el cual tiene como principal fin la prevención de accidentes y enfermedades laborales; bajo este sistema se da la creación de las Administradoras de Riesgos Laborales, las cuales juegan un papel fundamental con la asesoría, acompañamiento y revisión del diseño y la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para las empresas. Para 2012 nace la Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Heno (2010) en su libro *Salud Ocupacional: Conceptos Básicos*, muestra una interesante revisión de los conceptos de salud y trabajo. citando diferentes autores da a entender que la salud no es solamente la ausencia de enfermedad, citando al epidemiólogo Miltor Terri, que le escribiera en 1975 que “ la salud es el estado de bienestar físico, mental y social y la capacidad de funcionar en la sociedad y no solamente en la ausencia de malestar o enfermedad” siguiendo por la definición dada por la OIT en la que la salud es todo estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad, cualquier ambiente externo puede cambiar el estado, incluyendo el trabajo. El trabajo produce modificaciones en el medio ambiente, estas pueden ser mecánicas, físicas,

químicas, biológicas, psíquicas, sociales y morales; y es lógico pensar que en estos cambios se afecta la salud de las personas, modificando el equilibrio físico, social y mental. No hay manera de curar la mayoría de enfermedades laborales lo que da cabida lógica de evitarlas es lo que se conoce como medidas preventivas siendo estas la última base de objetivos de la medicina del trabajo. De acuerdo con la OMS, la salud ocupacional es la actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes de trabajo, y la eliminación de factores y condiciones que ponen en riesgo la salud y la seguridad en el trabajo.

El Ministerio del Trabajo, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones y asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. Hoy Colombia cuenta con el decreto 1072 de 2015, en cual se reglamenta el diseño e implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el cual se dicta la obligatoriedad de este para las empresas públicas y privadas del país.

Según artículo 2.2.4.6.4. tenemos que el sistema de gestión debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA Ciclo Deming · El ciclo PHVA fue dado a conocer por Edward Deming y servirá a las empresas para realizar un proceso lógico paso a paso, lo primero que se debe hacer es planificar cómo conseguirlo(planificar), después se procede a realizar las acciones planificadas (hacer), después se comprueba qué tal se ha hecho (verificar) y finalmente se implementan los cambios pertinentes para no volver a incurrir en los mismos errores (actuar). en las empresas este sería un proceso constante para ir revisando las mejoras. · El significado de su acrónimo en inglés y español sería: · PLAN (Planificar): Establecer los objetivos y procesos necesarios para obtener los resultados de acuerdo con el resultado esperado. Al tomar como foco el resultado esperado, difiere de otras técnicas en las que el logro o la precisión de la especificación es también parte de la mejora. · ‘DO (Hacer): Implementar los nuevos procesos. Si es posible, en una pequeña escala. · CHECK (Verificar): Pasado un período previsto con anterioridad, volver a recopilar datos de control y analizarlos, comparándolos con los objetivos y especificaciones iniciales, para evaluar si se ha producido la mejora esperada. Se deben documentar las conclusiones. · ACT (Actuar): Modificar los procesos según las conclusiones del paso anterior para alcanzar los objetivos con las especificaciones iniciales, si fuese necesario. Aplicar nuevas mejoras, si se han detectado errores en el paso anterior. Documentar el proceso. En este orden de ideas, el ciclo PHVA del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un proceso lógico, por etapas basado en la mejora continua, con el objetivo de prevenir, identificar, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores Planificación: es la fase en la que se

establecen los actos identificados para darle cumplimiento a los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa. en esta etapa se realiza el diagnóstico de la empresa de acuerdo a los estándares exigidos por la ley, se realiza la elaboración de la matriz de peligros, se definen los objetivos del sistema de gestión, se estructura el plan de trabajo, se determinan los indicadores para la evaluación del SG-SST.

Hacer: una vez hecho el diagnóstico del SG-SST se crea un plan de trabajo, con el cual se inicia el diseño del sistema. dentro del plan de trabajo se debe tener en cuenta lo siguiente:

Gestión de peligros: se debe tener en cuenta la adopción de metodologías para la gestión de peligros y riesgos de la empresa, Evaluaciones médicas ocupacionales: se debe programar las evaluaciones médicas ocupacionales a las que haya lugar de acuerdo con el decreto 1443 de 2015 (ingreso, periódico, retiro) Preparación ante emergencia: la empresa debe contar con un plan de emergencias con cobertura a todos los trabajadores independiente a su forma de contratación y/o vinculación. Gestión del cambio: la empresa debe contar con un procedimiento que permita evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan tener los cambios internos. Adquisiciones: la empresa debe tener un procedimiento que permita identificar y evaluar las compras de productos y /o servicios en función de la organización. Verificar: en esta etapa se prioriza la verificación del cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa y su implementación, se realiza entonces, el seguimiento control y medición de lo estipulado en el SG- SST mediante herramientas como la auditoría interna, revisión por la alta dirección, investigación de incidentes y accidentes de trabajo, permitiendo de este modo identificar fortalezas y debilidades en el SG-SST Auditoría interna: la auditoría de cumplimiento al SG-SST es una herramienta que permite evidencias fortalezas y debilidades con respecto al cumplimiento de los parámetros legales. los resultados de las auditorías son fundamentales en la mejora continua del sistema, ya que identifican las debilidades en las que la empresa debe centrar

sus esfuerzos para mejorar. Revisión por la dirección: el objetivo de la revisión es realizar una inspección por parte de la alta dirección, al desarrollo e implementación del SG-SST, los resultados de esta revisión son pieza fundamental como herramienta en la mejora continua, ya que determinan la visión de la implementación del SG-SST de la alta gerencia.

Investigación de accidentes e incidentes de trabajo: como resultado de estas investigaciones se pretende obtener la identificación de debilidades y/o falencias que deben ser tenidas en cuenta en el fortalecimiento del sistema. Actuar: el actuar es mejor conocido como la mejora continua del SG-SST. Este proceso lo debe mantener la empresa para mantener y garantizar el correcto funcionamiento del sistema de gestión (Sena, 2016) Dona (2006) indica “las metas y procesos internos de la organización, así como los esfuerzos individuales de su personal están intrínsecamente relacionados con su eficiencia, las organizaciones eficientes crean un sistema integral que permite e impulsa el funcionamiento” (p.6).

Así como indica el Artículo 2.2.4.6.7. del Decreto 1072 de 2015 que expone los objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) que deben ser incluidos y dar cumplimiento en las organizaciones empresariales como:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Con referente a lo anterior el objetivo principal del empleador es promover que todos los trabajadores de la organización tengan condiciones óptimas de seguridad y salud en su puesto de trabajo, creando estrategias que permitan identificar los agentes que perjudiquen el ambiente evitando los accidentes y enfermedades laborales. De esta manera se logra cambios positivos tanto en la productividad de la empresa como en el rendimiento de los trabajadores. De Acuerdo al parágrafo 2 del Decreto 1072 de

2015 de acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

La Organización Mundial de la Salud (2020) define factor de riesgo como una identificación de peligro o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. Esto se identifica haciendo evaluaciones por medio de auditorías dentro de las organizaciones empresariales y así poder tener un control del mismo.

Para (Lozano,1999) en un estudio del mercado de seguros resulta de gran utilidad tener al día todos los documentos de ley, así poder ser más competitivos en el mercado, sobre todo por su alcance en la evolución de la economía como negocio en potencia. Al igual que en otros sectores, el asegurador ha comenzado a reconocer las nuevas exigencias del mercado ajustando sus productos a los riesgos y necesidades reales que se les van planteando a los asegurados actuales y potenciales. El cambio incluye una evolución de las estructuras internas tendente hacia un acercamiento al cliente a través de una mejora del servicio. La calidad del servicio y la buena imagen de la agencia aseguradora serán factores determinantes en las motivaciones del cliente para elegir un servicio en una compañía aseguradora y los productos más idóneos. En la clasificación de puestos de trabajo pueden existir muchas formas de acuerdo a los fines que se persiga, desde el punto de Seguridad y Salud en el trabajo (Martínez Reyes,2005, p.6).

se pueden ver las siguientes clasificaciones, en muchos casos existen sub clasificaciones:

- 1.Por la preponderancia del esfuerzo físico y mental
- 2.Por las características del trabajador: inmigrante, infantil, femenino.

3. Por la remuneración de económica: no remunerado, remunerado.
4. Por la forma de relación económica: dependiente, independiente.
5. Por la procedencia del capital cuando hay dependencia: económica -estatal o privado
6. Por el tipo de relación contractual
7. Por la forma de la organización de la actividad: artesanal y cadena para las autoras un aspecto importante para entender las diferencias en Seguridad y Salud en el Trabajo entre países, dentro de un mismo país y las diferentes épocas en relación con la atención de los trabajadores, es el modelo o paradigma sobre el cual se establezca (Martínez y Reyes, 2005, p.43).

Los modelos o paradigmas son las formas o maneras que la ciencia y la sociedad abordan la relación hombre-trabajo-salud, desde el punto de vista teórico práctica que difieren en los siguientes aspectos:

- Objetivos
- Métodos utilizados para el estudio de la relación hombre -trabajo-salud.
- Enfoque del proceso salud-enfermedad:

-Desde la perspectiva que se aborde -Soporte conceptual Este autor refiere apartes de los cambios de la seguridad y salud en el trabajo (Butrón, 2015,p.32) . En la cultura organizacional ,motivando a que el liderazgo sea la base fundamental para el actuar logrando inspirar y dar el máximo potencial, manteniendo una posición abierta y accesible ante los cambios, entendiendo las virtudes y debilidades de cada funcionario, el líder a medida que avanza en el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo ,para plantear retos y animar al recurso humano a trabajar por el bien común, promoviendo la responsabilidad individual de cada uno en el Sistema fomentando el trabajo en equipo. El proceso inicial del líder es indispensable pues los hace entender los riesgos y el autocuidado que debe tener cada

uno y que ayuden identificando la situación real de la empresa sin temor, así el diagnóstico inicial da unas bases más fuertes para el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad.

Un buen análisis de fortalezas y debilidades interno y externo genera conciencia de la realidad y de los cambios que se deben dar. El líder siempre debe entender que los trabajadores pueden tomar diferentes posiciones ante el cambio, por esto es importante para tener claras las responsabilidades y alcances de cada uno la política del Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo como parte de la concientización y la necesidad de mejoras en la organización. Es importante recalcar que se hace muy importante que participen los líderes del sistema de gestión de SST, mandos altos, medios, líderes de procesos, supervisor la organización.

La Seguridad y Salud en el trabajo es “aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.” (Perez & Merino, 2015) La gestión de la seguridad industrial toma protagonismo a medida que se aumenta el panorama de riesgos dentro de una compañía, a pesar de que esta no asegura en un 100% la eliminación de accidentes laborales si realiza una labor preventiva que disminuye en un alto porcentaje los índices de accidentalidad en una organización. “La finalidad de la salud en trabajo consiste en lograr la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar o mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.” (OIT, 2015). Teniendo en cuenta lo anterior se puede describir la salud en el trabajo como una actividad preventiva que busca mejorar las condiciones laborales dentro de una empresa.

2.1. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un plan realizado por el ministerio de trabajo, exigido para ser implementado en todas las organizaciones, elaborado con la finalidad de, darle al colaborador los mecanismos y elementos de trabajo propios para hacer de tu trabajo un espacio más sano y mitigar el impacto negativo que puede presentarse como secuelas de un trabajo o un procedimiento mal ejecutado, en donde no se encontrará en las condiciones aptas para el desarrollo de la actividad, con la finalidad de brindar a la organización el ministerio de trabajo elabora el sistema de gestión como un proceso lógico y ordenado compuesto por diferentes etapas y fases que ayudan a completar un sistema evaluado desde el interior y por el ente regulador, dentro de las ventajas de este se encuentran una mejora entre el clima organizacional, minimización de rotación de personal, ausentismo, riesgo de accidentalidad y/o mortalidad.

2.2. teorías sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Ulrich Ellembog (1440-1499 D.C) en 1473 escribió un libro sobre las enfermedades en el ámbito laboral. El padre de la medicina del trabajo Bernardino Ramazzini (1633-1717 D.C) escribió sobre el asma ocupacional en su libro "De Morbis Artificium Diatriba (Discurso de las enfermedades de los artesanos)".

Años más tarde, en 1979, Estados Unidos publica la ley de seguridad e higiene ocupacional para que todo hombre y mujer se desempeñe en un lugar seguro y saludable. En 1925, Chile

mejora las condiciones laborales incluyendo las enfermedades profesionales en la Ley 4.055, la cual es modificada por la actual ley 16.744 que se mantiene vigente desde el 01 de Mayo de 1968.

En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria 3 mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes.

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los

asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945.

(Sanchez pinilla 2016). El sistema de gestión con el paso del tiempo ha ido evolucionando, dónde ha tenido diferentes enfoques los cuales ha ayudado a replantearse por medio de diferentes normativas que ayudan a dar un adecuado cumplimiento a las diferentes necesidades del mercado laboral con la finalidad de ser implementado en las diferentes organizaciones y con la finalidad de velar por la mejora de salud y clima organizacional en pro de la mejora continua.

El sistema de gestión con el paso del tiempo ha ido evolucionando, dónde ha tenido diferentes enfoques los cuales ha ayudado a replantearse por medio de diferentes normativas que ayudan a dar un adecuado cumplimiento a las diferentes necesidades del mercado laboral con la finalidad de ser implementado en las diferentes organizaciones y con la finalidad de velar por la mejora de salud y clima organizacional en pro de la mejora continua.

Según Efraín butrón Palacio una organización saludable es aquella que redireccionar todos los fuerzas sus colaboradores en pro de conseguir los objetivos organizacionales teniendo en cuenta diferentes políticas que promuevan la salud seguridad en el trabajo así como el bienestar psicosocial de cada uno de sus colaboradores basándose en una mejora continua que ayude a proteger al colaborador y a la empresa para alcanzar sus objetivos. Igualmente plantea el sistema de gestión como un modelo circular el cual continuamente se encuentra en ejecución, en evaluación, en el planear, el hacer, el mejorar; un ciclo que constantemente se renueva ya que se enfrenta a diferentes necesidades del día a día al interior de la organiz

Marco Legal

El sistema de riesgos profesionales es el conjunto de normas y procedimientos, con el fin de brindar prevenir y proteger a los trabajadores para efectos de enfermedades y accidentes en los que puedan incurrir por consecuencia u ocasión de sus actividades desarrolladas. A continuación se describen los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia: ▪ Ley 9a. De 1979, es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. ▪ Resolución 2400 de 1979, conocida como el "Estatuto General de Seguridad". ▪ Decreto 614 de 1984, que crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional. ▪ Resolución 2013 de 1986, que establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas. ▪ Resolución 1016 de 1989, que establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas. ▪ Decreto 1295 de 1994, que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP). ▪ Decreto 1346 de 1994, por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. ▪ Decreto 1772 de 1994, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales. 18 ▪ Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. ▪ Decreto 1834 de 1994, por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Marco Conceptual

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Ley 1562/2012 Análisis del riesgo. Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 2.29) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 2.24) (ISO 31000:2009) Enfermedad laboral: Resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Ley 1562/2012 Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. Medida(s) de control. Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes. Seguridad y salud en el trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Busca 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. Ley 1562/2012 19 Valoración de los riesgos. Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001:2007).

Metodología

Para la identificación de amenazas (peligros) la organización emplea los siguientes métodos:

- a. Inspecciones a procesos e instalaciones. Como una herramienta de identificación, se realizan inspecciones a instalaciones de la empresa FEBANCOL y procesos para identificar

las posibles amenazas o desviaciones en los procesos, con el fin de tomar las acciones pertinentes y minimizar el nivel de riesgo.

La investigación que se lleva a cabo es de tipo cualitativo, descriptiva y de campo. Se considera de campo puesto que se realizará la investigación en el propio sitio donde se encuentran las distintas instalaciones y procesos de estudios.

Ello permitirá el conocimiento más afondo de la información requerida, se podrá manejar los datos con más seguridad, creando una situación de control en donde se analizará las necesidades y problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es de tipo descriptiva ya que después de haber llevado la investigación de campo en donde se recogieron datos necesarios, se procederá a describir, registrar, analizar e interpretar la información mediante una lista de chequeo durante el desarrollo de las actividades de trabajo.

También se realizará una investigación evaluativa puesto que permitirá una apreciación de la necesidad del plan de salud y seguridad en el trabajo de la empresa FEBANCOL a través de la investigación mencionada actualmente.

Población y Muestra

La población en estudio está conformada de 8 personas que trabajan en el área asistencial de la empresa FEBANCOL. Se realizan el estudio correspondiente con el total de números de trabajadores que laboran en la empresa.

Técnica De Instrumentos de Recolección de Datos

Para recaudar la información necesaria se utiliza las siguientes técnicas

Fuentes Primarias

Las fuentes primarias analizadas se efectuarán por medio de observación directa y lista de chequeo en forma de entrevista.

- Observación Directa: En el desarrollo de este proyecto se utilizara esta técnica como objeto principal al observar directamente las actividades de los trabajadores y las condiciones de trabajo a través de recorridos por las áreas de la empresa complementando así la información obtenida.
- Lista De Chequeos: por medio de una lista de chequeo como método observatorio cualitativo que se habló con la persona encargada del sistema de gestión que es la persona que nos provee la documentación del sistema.
- Entrevista: Se manejara principalmente con los trabajadores para tener información acerca de la salud y seguridad en el trabajo mediante preguntas concretas a este tema, para la evaluación y análisis de las condiciones en las que se encuentran cada colaborador.

Fuentes Secundarias: Dentro de las fuentes secundarias se analizaran la información de libros, internet, folletos y diarios.

Recursos

Recursos Humanos:

- Directivos de la empresa
- Trabajadores de la empresa
- Ingenieros

Recursos Fisicos Y Tecnologicos:

- Computador
- Materiales de oficina
- Leyes de salud y seguridad en el trabajo
- Libros y enciclopedias

LISTA CHEQUEO

LISTA DE CHEQUEO PARA LA ELABORACION DEL SG-SST FEBANCOL 2022

De conformidad con lo señalado en el artículo 1° de la ley 1562 de 2012 el sistema general de riesgos laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo SG-SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del sistema general de riesgos laborales.

Esta lista de chequeo se encuentra dividida en 3 factores, dando cumplimiento al aspecto documental, espacios de la organización y personal de la organización Febancol

ASPECTOS DOCUMENTALES

REQUERIMIENTO	CUMPLIMIENTO		
	SI	NO	PARCIAL
Asignación de persona que diseña el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo o persona encargada del SG-SST	X		
Cumplir la normatividad nacional con respecto a la afiliación al sistema de seguridad social integral salud pensión y riesgos laborales de acuerdo a la normatividad vigente	X		
posee un programa de capacitación de prevención en sistema de seguridad y salud en el trabajo			X
posee plan de trabajo anual donde se identifiquen objetivos metas responsabilidades y recursos en el cronograma anual.			X
la organización realiza evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad los peligros y riesgos a los cuales se encuentra expuestos que colaborador.	X		
Matriz de riesgos donde se pueda identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles		X	
ejecuta actividades de prevención y control de peligros y riesgos con base en el resultado de la identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos		X	
Diseño de políticas con alcance a los puestos de trabajo que tenga los 3 objetivos mínimos	X		
Esta Documentada asignación de responsabilidades dentro del SG SST	X		
Documentar definición de recursos tanto financieros como técnicos			X
Definir plan de inducción en aspectos generales y específicos de las actividades a realizar incluyendo identificación y control de peligros, riesgos y prevención de accidentes		X	
Definir plan de capacitación de acuerdo con las características de la empresa			X
Genera documento para registrar soportes de inducción, capacitaciones	X		
Se realiza evaluación de los puestos de trabajo en el marco de la vigilancia epidemiológica de la salud		X	
Perfil sociodemográfico (edad, sexo, estado civil)		X	
Soportes de convocatoria, elección y conformación del COPASST o VIGIA según normativa	X		
Registro mensual de acta COPASST o VIGIA según normatividad	X		
Soportes de convocatoria, elección y conformación del comité de convivencia según normativa	X		
Registro trimestral de acta del comité de convivencia según normatividad	X		
Se encuentra establecido el plan de emergencia		X	

La organizacion realiza simulacros al menos 1 al año y mantiene registro del mismo	X		
Identificar recursos disponibles para prevención, preparación y respuesta ante emergencias			X
Mantiene informe de los resultados de examen de ingreso y egreso de los colaboradores	X		
Diseño subprogramas de Medicina preventiva Higiene y seguridad industrial	X		
posee un sistema de elaboracionde medidas de prevención y control		X	
Diseño programa de auditoría interna	X		
Formato de registro inspecciones, instalaciones (botiquines, extintores)	X		
ASPECTOS LABORAL DEL COLABORADOR			
No. trabajadores expuestos	9		
REQUERIMIENTO	CUMPLIMIENTO		
	SI	NO	PARCIAL
Los colaboradores realizan Trabajos rutinarios	X		
Tiempos de exposición del trabajo			
existe un Grado de riesgo y peligrosidad en la ejecucion de la labor		X	
Hay Controles existentes y por implementar	X		
El Informe de condiciones de salud de los colaboradores reposa en el archivo del SG			
se realiza examen medico de ingreso y egreso de los colaboradores asi como los exames periodicos segun normativa	X		
ASPECTOS FISICO DE LA ORGANIZACIÓN			
REQUERIMIENTO	CUMPLIMIENTO		
	SI	NO	PARCIAL
Existencia de condiciones aptas de trabajo	X		
condiciones aptas de iluminacion para el colaborador segun su funcion	X		
condiciones aptas de reposo al realizar una tarea constante segun su funcion	X		
el colaborador cuenta con una silla adecuada a la funcion que desempeña	X		
el colaborador cuenta con una mesa o escritorio adecuada a la funcion que desempeña	X		
el colaborador cuenta con elementos ergonomicos para ayudar a disminuir la frucción de articulaciones que puedan generar una posible enfermedad laboral segun la funcion que desempeña	X		
hay exiatencia de señalizacion de salida de emergencia y evacuacion	X		
Existencia de botiquin de emergencia con elementos completos segun normatividad	X		
Existencia de camilla	X		
Extintores recargados y en buen estado de a cuerdo al espacio en el que se encuentra y la funcionalidad de la clasificacion de este	X		
Los riesgos fisicos de las paredes de vidrio se encuentran demarcadas con alguna señalizacion	X		

3. Aplicación de la herramienta lista de chequeo para la aplicación del sistema de gestión en la empresa febancol.

El día 26 de agosto del 2022 nos reunimos en las instalaciones de la oficina febancol con la intención de realizar la lista de chequeo y evidenciar las posibles mejoras a implementar para poder establecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la organización.

Una vez ingresamos a la organización podemos evidenciar que está conformada por un equipo de trabajadores de 9 colaboradores de los cuales 8 colaboradores ejercen tareas administrativas en un horario de 8 a 5pm, 5 días a la semana para un total de entre 20 y 23 días laborables al mes y un colaborador tareas de servicios generales con una intensidad horaria laboral de un día a la semana para completar 5 días al mes.

La organización se encuentra en un edificio ubicado en el centro de la ciudad de Bogotá de la cual es propietario de la sede y se encuentra ubicado en la calle 24 n 7- 43 oficina 503, al ingresar a las instalaciones pudimos observar que la empresa Febancol cuenta con unas amplias instalaciones en el edificio empresarial, que se encuentra cerca de la Torre Colpatria. Dentro de esta podemos evidenciar que se encuentra 3 oficinas; en una de estas bastante espaciado y / área se encuentran los puestos de trabajo de 6 personas correspondientes al área de sistemas, contabilidad, cobranza, cartera, asistencia de gerencia y asesor comercial, hay una oficina con paredes de vidrio para el oficial de cumplimiento y una tercera oficina con paredes de vidrio para el gerente general del fondo, adicional a esto cuentan con dos salas de juntas o áreas de reuniones para uso de la organización o para arrendar, la organización cuenta con un espacio de cafetería donde los colaboradores poseen una estufa menaje apropiado y espacio para el consumo alimentos con buena iluminación y ventilación, todo el establecimiento se encuentra con excelente iluminación, al contar con paredes de vidrio internas y externas, adicional cuenta con techos altos y un buen sistema de ventilación

garantizando una sana convivencia entre los colaboradores y disminución de los factores de riesgo de contagio pos pandemia y un espacio que estimula el buen clima y cultura organizacional.

En el aspecto documental podemos evidenciar como la organización se ha tomado el tiempo y los recursos económicos para entregar al colaborador las herramientas ergonómicas y apropiadas para el mejor desempeño de sus labores a pesar de esto se ven algunas falencias en tema de elementos ergonómicos en algunos puestos de trabajo que fueron implementados tiempo después, de la misma manera Febancol en años atrás solicitó asesoría de una empresa encargada de la implementación del sistema la cual realizó la asesoría para la implementación del sistema de gestión, pero dicha asesoría no fue culminada en los tiempos satisfactorios para lograr la certificación ante la entidad de la ARL.

Es por eso que podemos evidenciar cómo en los aspectos documentales existen algunos formatos y se han venido actualizando anualmente, dentro de estos cuenta con las políticas actualizadas en el 2022 políticas de higiene y salud, elección del vigía que en este caso corresponde a 2 colaboradores se construcción de gerencia, comité de convivencia, y cada una de las actas resultantes de cada uno de estos, para el vigía debe entregar un acta mensual y el comité de convivencia son reporte trimestral, estos reposan dentro de la carpeta del sistema.

Cada uno de los colaboradores presenta un formato de permisos ausencias y o vacaciones según la ocasión y soporte según sea el caso adicional cuentan con un día de la familia semestral de descanso y un día de descanso por concepto de cumpleaños el cual cada uno de los colaboradores reporta soporta y recibe como beneficio.

Según el tipo de organización está puede elegir si los exámenes médicos periódicos se requieren de forma anual cada 2 o 3 años para febancol los últimos exámenes realizados se

hicieron en el 2020 y los próximos programados están en el 2023, adicional a esto el personal que ingresa realiza examen médico de ingreso Y el personal que se retira se solicita realizar el examen médico de egreso.

Mensualmente se realizan diferentes reuniones y o capacitaciones en dónde se comunica diferentes temas de salud organizacional que puedan mejorar la convivencia el clima organizacional o sea en un mecanismo de prevención para evitar enfermedades laborales y mitigación del riesgo accidentalidad.

Según los registros de los hallazgos la organización aún no cuenta con un plan de emergencias, matriz de riesgos, segmentacion sociodemográfica, plan de acción anual con la asignación de recursos.

Igualmente es importante aclarar que Febancol se ha enfrentado a un escenario totalmente desconocido en el metodo de laborar en home office, escenario resultante del impacto de la pandemia del COVID 19 y este durante el tiempo de confinamiento mantuvo las mejores alternativas y herramientas para cada uno de sus colaboradores desempeñar su trabajo sin enfrentarse a una nueva enfermedad laboral.

En aspecto de la Organización se le hizo auditoría dentro de la empresa FEBANCOL de acuerdo con lo observado cuenta con sistema de señalizacion y evacuacion de salidas de emergencias adecuado según los lineamientos establecidos cada una de las sillas cuenta con una ergonomía adecuada para cada sitio de trabajo además cuenta con descansa pies para mayor comodidad de los empleados, las impresoras estan en perfecto estado las pantallas de los computadores altas visibles a las medidas de ergonomía requeridas por la norma, descansa brazos en cada silla, pad mouse en cada puesto de trabajo luz adecuada para visualizar bien al momento de realizar los trabajos dentro de la empresa.

Los extintores se encuentran en cada punto visible y estratégico dentro de la empresa con fechas de caducidad al dia, el botiquín cuenta con todo lo requerido de acuerdo a la norma

en un sitio específico dentro de las instalaciones de la empresa, las oficinas con puertas en vidrio tienen sus señalización, cuenta con una sala de espera para sus clientes luces altas y techo impermeabilizado, cuenta con dos salas de reuniones para socializar las decisiones que hay que tomar dentro de la empresa como tal.

Por otro lado en la visita realizada a febancol pudimos evidenciar que el grupo de trabajo está conformado por 8 colaboradores de planta y una persona adicional que apoya las labores de aseo y limpieza, así mismo identificamos que los 8 funcionarios cuentan con sillas ergonómicas lo cual les permite desempeñar sus funciones de una manera más cómoda y pertinente, los mouse y teclados cuentan con almohadillas que le permiten al colaborador adoptar una postura correcta y evitar con ello riesgo de lesiones en brazos o túnel del Carpio, se realizó inspección para conocer si contaban con más recursos para ellos y se percibieron los apoya pies en algunos puestos de trabajo pero no en todos lo que impide para algunos empleados mantener en su jornada completa una posición adecuada son rasgos que pueden afectar a futuro

Los trabajos que se deben realizar allí son trabajos monótonos, rutinarios lo que genera que con el tiempo se asuman posiciones que afecten al empleado y puedan acarrear enfermedades laborales, sin trabajos muy sedentarios y están expuestos a factores de luz de pantalla por más de 5 horas generando con esto un alto impacto y nivel de riesgo alto para ellos u es en esta medida que se genera un riesgo a futuro por el tema postural y físico al que se pueden someter sino cuentan con pausas activas periódicas, al ingreso los funcionarios deben someterse a un examen exhaustivo para verificar estados de salud y sintomatologías que se puedan presentar dichos exámenes deben ser como mínimo una vez al año

ANÁLISIS

Una vez culminado la aplicación de la herramienta, lista de chequeo, podemos evidenciar diferentes oportunidades de mejora para la organización en dónde se encuentran la actualización de la documentación requerida según el ministerio de trabajo, Complemento de elementos de protección ergonómicos para los puestos de trabajo faltantes, aplicación de requisitos mínimos exigidos por el organismo de control y revisión de los elementos existentes presentes en la organización en cuanto a condiciones y Estado de los mismos.

A través del instrumento utilizado pudimos profundizar sobre las áreas físicas de la organización y así mismo permite llevar un control sobre el cumplimiento de requisitos básicos para el buen funcionamiento de la misma; pudimos evidenciar que hay insumos para la postura correcta del funcionario que hacen falta como apoya pies en este caso que son recomendados para labores de más de 6 horas sentados, gracias a la revisión con la lista de chequeo se pudo identificar posibles riesgos laborales en los que se pueden ver envueltos los empleados y que pueden afectar el buen desempeño de su actividad.

Este estudio se realizó en la ciudad de Bogotá en la empresa Febancol, ubicada en la cll 24# 7-43 of 503, FEBANCOL es el fondo de empleados del banco Scotiabank colpatria y sus filiales y pertenece al sector solidario, es una empresa legalmente constituida con una trayectoria de más de 53 años en el sector solidario y se rige bajo la normativa vigente que estipula la supersolidaria, febancol está confirmado en la actualidad por ocho colaboradores, siete en la parte administrativa y una en oficinas generales. Febancol al igual que todas las empresas legalmente constituidas, debe cumplir con la normativa mínima vigente ante el ministerio de trabajo para funcionar como empresa, en dónde se garantice las condiciones

óptimas de iluminación, espacio de trabajo, herramientas, elementos, documentación, y procedimientos que garanticen la salud y la integridad de todos sus colaboradores.

Al realizar el análisis de la lista de chequeo podemos evidenciar diferentes documentos pendientes que son de vital importancia como los requerimientos mínimos legales vigentes para empresas menores a 10 trabajadores, dentro de estas encontramos el plan de emergencias el cual tan solo están algunos temarios y algunas capacitaciones mensuales, señor el cual es de obligatorio cumplimiento retomar de modo completo con todo el tema de señalización elementos de seguridad y plan de emergencia a implementar dependiendo de los diferentes tipos de riesgos que se puedan generar, dicho plan de emergencia es el resultado del análisis de matriz de riesgos que se encuentra en la organización la cual también se encuentra incompleta, Y es de Gran importancia la elaboración de este para poder entregar una respuesta oportuna y una preparación adecuada a las diferentes ocasiones de riesgo que se pueden generar al interior de la organización tanto riesgos biomecánicos naturales químicos o de exposición a vapor y gases.

También es necesario realizar la segmentación sociodemográfica pertinente para los colaboradores donde se registren todos los datos de cada uno de estos que sean importantes y también donde se encuentre todo el tipo de identificación en caso de un siniestro. Es también importante detallar en una bitácora registro de los familiares o acudientes en su defecto a quienes se puedan recurrir en caso de una emergencia en el caso de cada uno de los colaboradores

Dentro de la gestión documental también se encuentra el plan de capacitación anual de prevención y seguridad en el trabajo, la cual está realizada parcialmente ya que a pesar de que se han venido realizando diferentes capacitaciones de forma mensual no está lo suficientemente estructurado todo el cronograma anual para dar cumplimiento a las necesidades de la organización. Gracias a la lista de chequeo se puede evidenciar que hace

falta generar una estrategia para implementar el cronograma y dar cumplimiento en forma completa a las capacitaciones, es importante delegar esta función a un colaborador que diseñe e implemente el plan de capacitación que es de gran importancia para los resultados de la empresa

Es de vital importancia para el cronograma de capacitación de prevención del sistema de gestión el planear y estipular las metas y objetivos así como las responsabilidades y los recursos que se van a generar para de cronograma anual estos deben estar instalados dentro del plan y el cronograma que se genere a fin de año para aprobación del siguiente año.

De la misma manera definir y documentar los recursos financieros y técnicos para la elaboración del plan presupuestal y el cronograma de capacitación es importante para poder alcanzar con el cumplimiento de los objetivos y metas propuestos en el cronograma anual.

Generar un programa de prevención y control ayudará a minimizar las posibles enfermedades laborales resultado de los movimientos repetitivos y riesgos biomecánicos a los cuales los colaboradores están expuestos, igualmente prepara a los colaboradores en caso de un accidente o incidente que pueda poner en riesgo la integridad o salvaguardar la vida de cada uno de ellos y los posibles visitantes o asociados que lleguen al fondo de empleados.

La documentación archivo y seguimiento de los exámenes médicos periódicos garantiza el seguimiento adecuado a las diferentes patologías que tengan los colaboradores y es una alerta para minimizar el riesgo de enfermedades laborales igualmente la aplicación registro y control de los exámenes de ingreso a la organización y de egreso de los colaboradores que ya no van a ser parte de esta.

A partir de esta lista de chequeo se generan nuevas ideas y proyectos a nivel interno para la gerencia de Febancol para optimizar los procesos y hacerlos más sencillos para los colaboradores quienes finalmente son la razón de ser de la empresa, esta herramienta o instrumento nos llevó a conocer de forma no tan racional a la compañía sino llevarla más

hacia la esencia y el sentir de los colaboradores, recordando que el instrumento utilizado es de carácter cualitativo lo que nos lleva a analizar las cosas desde una perspectiva más emocional, motivacional.

La organización cuenta con una sede nueva la cual fue inaugurada hace 3 años razón por la cual se creó teniendo en cuenta diferentes necesidades organizacionales que contemplan las necesidades de los colaboradores dentro de éstas cuenta con una instalación amplia con excelentes condiciones de iluminación ventilación y herramientas que estimulan el buen clima organizacional, la alta gerencia a velado por encontrar diferentes herramientas que ayuden a minimizar los riesgos de enfermedades laborales dotándolos puestos de trabajo con sillas ergonómicas reposapiés, membranas para reposar los brazos y muñecas para teclados y mouse, computadores de pantallas amplias para mejorar la visibilidad y minimizar el cansancio en los ojos, un espacio de cafetería dónde pueden encontrar un espacio para el esparcimiento y alimentación sana respondiendo a la necesidad de comida sana según cada uno de los colaboradores, escritorios amplios y separados para garantizar un ambiente óptimo y agradable para los colaboradores y los asociados que llegan al fondo.

De la misma manera y con la misma importancia se encuentran los elementos para control de riesgos como lo son la camilla extintores recargados y tipificados dependiendo el riesgo dónde se encuentra botiquín de emergencia con los elementos sugeridos según la normativa para el tipo de empresa y la ruta de evacuación señalizada.

CONCLUSIONES

- El proyecto que se realizó ha contribuido de manera muy importante, para identificar y resaltar los puntos que hay que cubrir y considerar para llevar a cabo una implementación exitosa del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Dentro de este modelo que estamos implementado en la empresa FEBANCOL consideramos tiene más importancia dentro de un proyecto de esta naturaleza el detectar cuáles son las necesidades reales de las personas que trabajan día a día con el sistema. Con el diagnóstico inicial que se realizó a la empresa, se pudo observar que este cuenta con un sistema SG-SST, el cual tenía poco avance en su desarrollo y que no se llevaba a cabo como lo establece la ley.
- Por otro lado, se logró identificar que los empleados no tienen poco conocimiento cono acerca del sistema de salud y seguridad, puesto que no han recibido ninguna clase de capacitación para que estos puedan tener una cultura o una concientización de los peligros o riesgos a los que están expuesto día tras día en sus labores, cabe mencionar también, que en la empresa FEBANCOL cuenta con una locación amplia para sus trabajadores, se debe tener en cuenta que faltan ajustar algunos ajustes dentro de la empresa, por lo tanto no se logra implementar de manera exitosa el SG-SST, sino que este solo se encuentra en papeles y no implementado como lo exige la legislación actual.
- Para la empresa febancol se hace necesario generar una mayor vigilancia tecnológica con respecto a los puestos de trabajo, en donde deben visualizar los aspectos a mejorar para los empleados con respecto a los puestos físicos.

- Para la empresa se hace necesario identificar las necesidades de los funcionarios por medio de charlas tipo debate donde se puedan generar acercamientos con los empleados que permitan para ellos mayores beneficios y sentir que son escuchadas sus necesidades.
- De la misma manera se concluye que la empresa febancol no se encuentra totalmente cumpliendo con los requisitos mínimos según el ministerio de trabajo para el funcionamiento para menos de 10 colaboradores, teniendo en cuenta que dentro de la documentación actual presentan algunas falencias y faltas la implementación de la matriz de riesgo por consiguiente el plan de capacitación para mitigación del riesgo, requisitos que son de vital importancia dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- A pesar de haber concientización dentro de la organización acerca del SG-SST, hace falta mayor compromiso con el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por el ente de control, así como la certificación por parte de la aseguradora de riesgos laborales ARL positiva, que indica una falta en los requisitos según la legislación y una posible sanción económica, que puede generar el cierre de la organización.
- Es de resaltar el constante esfuerzo que ha desempeñado la organización para cumplir con la implementación del sistema, no obstante no se ha cumplido el 100% a pesar de la intervención de terceros en el proceso y los procedimientos realizados para cumplir con los requisitos mínimos.

RECOMENDACIONES

Una vez evaluados los diferentes escenarios de la organización, las fortalezas, las falencias y características de la misma, podemos concluir que algunas de las recomendaciones para dar continuidad a la implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo SG-SST para febancol 2022 son:

- Adherirse a la normatividad vigente requerida para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST propuesto por el ministerio de trabajo e implementar los diferentes requisitos mínimos para el funcionamiento de la organización.
- Crear y estructurar un adecuado plan de capacitación y prevención de enfermedades y accidentes laborales, propuesto cronológicamente para culminar el año 2022 y dar inicio al año 2023.
- Complementar la documentación pertinente de matriz de riesgo elaborada por un profesional en salud ocupacional que desarrolle la herramienta contemplando los diferentes riesgos a los que se enfrenta la organización.
- Se recomienda concretar y establecer el plan de salud y bienestar para la organización con la finalidad de dar a conocer a cada uno de sus colaboradores y que estos puedan acceder a los diferentes beneficios que poseen por ser trabajadores de la organización.

- Implementar medidas de control revisión evaluación para el plan de emergencias propias para la organización y la necesidad de sus colaboradores.
- Una vez desarrolladas las recomendaciones es de vital importancia presentarse ante la aseguradora de riesgos laborales ARL de la organización, para el caso de estudio positiva ARL; para adquirir la certificación pertinente con la entidad que vigila la organización.

REFERENCIAS

[https://asiprex.com/la-importancia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#:~:text=Mejora%20no%20s%C3%B3lo%20de%20la,y%20satisfacci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores.&text=Se%20fomentan%20los%20v%C3%ADnculos%20y,los%20profesionales%](https://asiprex.com/la-importancia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/#:~:text=Mejora%20no%20s%C3%B3lo%20de%20la,y%20satisfacci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores.&text=Se%20fomentan%20los%20v%C3%ADnculos%20y,los%20profesionales%20)

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Arenas, J y Zambrano, J. (2017). Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 en la empresa Indeco Asociados S.A.S. –

Sánchez, MR (2016). Los SG SST en Colombia . Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/14379>.

Efraín butrón, (2018). Sistema gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo paso a paso para diseño práctico de sg sst en Medellín Colombia.