

**MEJORAMIENTO PARA EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN EL BANCO DAVIVIENDA S.A. SUCURSAL NARIÑO EN
EL AÑO 2016**

JUAN SEBASTIÁN HIDALGO ARANGO

**Trabajo de Pasantía presentado para optar por el título de pregrado en
Administración de Empresas**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
SAN JUAN DE PASTO
2016**

**MEJORAMIENTO PARA EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN EL BANCO DAVIVIENDA S.A. SUCURSAL NARIÑO EN
EL AÑO 2016**

JUAN SEBASTIÁN HIDALGO ARANGO

**Trabajo de Pasantía presentado para optar por el título de pregrado en
Administración de Empresas**

Asesor de Pasantía

Mg. Wilson Revelo Maya

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
SAN JUAN DE PASTO
2016**

“Las ideas y conclusiones aportadas en este trabajo son responsabilidad exclusiva
de los autores”

**Artículo 1 del 11 de Octubre del Acuerdo 324 de 1966, emanado por el
Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño**

NOTA DE ACEPTACION

JURADO JAIRO MEDINA

JURADO JULIO GARZÓN

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por estar presente en el camino recorrido, brindándome sabiduría para afrontar los retos que día a día se me han presentado, a mis padres por el amor y el apoyo constante para formarme como persona y profesional, a mis hermanos por sus consejos que me han llevado a seguir adelante, a mis amigos que me ayudaron con este proceso lleno de aprendizaje y anécdotas y a Laura Guerrero que con su amor y apoyo me lleno de motivación para terminar este logro, gracias por estar a mi lado.

Igualmente agradezco al Banco Davivienda S.A., por brindarme la oportunidad de continuar una etapa de desarrollo y aprendizaje, a mis compañeros y jefes que con su liderazgo y compañerismo ayudaron a continuar con un proceso de formación, y agradezco principalmente a la Coordinadora de Bienestar y Salud Ocupacional, Ana Isabel Quiñones por ser la persona que me brindo su tiempo y conocimiento para poder desarrollar esta propuesta de mejoramiento, Dios los Bendiga e ilumine sus caminos.

Muchas gracias.

RESUMEN

El cumplimiento de las actividades, fortalece los conocimientos profesionales adquiridos durante la formación académica, y permiten la aplicación de las habilidades y competencias específicas dentro campo de la administración de empresas; ya que se puede comprender de manera más cercana el comportamiento de las organizaciones, y como estas reaccionan según su naturaleza a las solicitudes que le demanda su entorno.

El Banco Davivienda Sucursal Nariño, en sus esfuerzos por cumplir los objetivos organizacionales, cuenta con el área de Gestión Humana que se encarga de gestionar el talento humano, mediante procesos de capacitación para contar con el mejor personal y también preocupándose por la seguridad y salud de los funcionarios, procurando cumplir con la normatividad y mejorar la calidad de vida de cada uno de los trabajadores del Banco.

El presente informe representa una producción escrita sobre el proceso de ejecución de la pasantía profesional desarrollada en el Banco Davivienda Sucursal Nariño S.A., donde se busca mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, aplicando los conocimientos adquiridos a través de la formación profesional académica.

Por último, este trabajo presenta un análisis del actual Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST con el que cuenta el Banco Davivienda y posteriormente se plantea una propuesta de mejoramiento que contribuya a mejorar y prevenir la salud de los trabajadores.

ABSTRACT

Compliance activities, strengthen the professional knowledge acquired during academic training, and allow the application of the specific skills and competencies within the field of business administration ; as you can understand nearest the way organizational behavior , and how are you react according to their nature to applications that demand environment.

The Banco Davivienda Branch Nariño, in their efforts to meet organizational objectives , has the area of Human Resources Management which is responsible for Managing Human Talent Through training processes have the best staff and caring for Safety and Health Officials , seeking to comply with regulations and improve the quality of life of each of the Workers Bank.

This report represents a written statement on the implementation process of the professional internship developed in the Banco Davivienda Branch Nariño S.A., which seeks to improve the management system of safety and health at OSHMS work, applying the knowledge acquired through production academic training.

Finally, this paper presents an analysis of the current management system of safety and health at work OSHMS with counting Davivienda Bank and subsequently a proposal for improvement to help improve and prevent the health of workers arises.

TABLA DE CONTENIDO

1. ASPECTOS GENERALES	14
1.1 Tema.....	14
1.2 Título de la investigación	14
1.3 Línea y sublínea de investigación.....	14
1.3.1 Línea de investigación.....	14
Gestión y desarrollo humano sostenible	14
1.3.2 Sublínea de investigación	14
1.4 Planteamiento del problema	14
1.4.1 Análisis y descripción del problema.....	14
1.4.2 Formulación del problema.....	15
1.4.3 Sistematización del problema.....	16
1.5 Justificación	16
1.6 Objetivos.....	17
1.6.1 Objetivo General.....	17
1.6.2 Objetivos Específicos	17
1.7 Delimitación	18
2. MARCOS REFERENCIALES.....	19
2.1 Marco Contextual.....	19
2.1.1 Reseña Histórica.....	19
2.1.2 Entornos De La Investigación	21
2.2. Marco Teórico.....	36
2.2.1. Estado Del Arte	36
2.2.2 Fundamentación Teórica.....	38
2.3 Marco Legal	51
2.4 Marco Conceptual.....	60
3. PROCESO METODOLÓGICO.....	63
3.1 Tipo De Investigación	63
Paradigma	63

Enfoque	63
Método.....	63
3.2 Fuentes De Recolección De La Información.....	64
Fuentes Primarias.....	64
Fuentes Secundarias:.....	64
3.3 Población Y Muestra.....	64
4. DESARROLLO PRIMER OBJETIVO: REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES ACTUALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL BANCO DAVIVIENDA SUCURSAL NARIÑO, EN RELACIÓN A LA NORMATIVIDAD ACTUAL.	65
4.1 ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	65
4.2 ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.....	78
5. DESARROLLO SEGUNDO OBJETIVO: ANALIZAR EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL BANCO DAVIVIENDA.....	82
6. DESARROLLO TERCER OBJETIVO: DISEÑAR ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO PARA EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ACTIVIDADES DE PREVENCION DE ENFERMEDADES DE RIESGOS PROFESIONALES EN EL BANCO DAVIVIENDA SUCURSAL NARIÑO. 87	
7. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN EL BANCO DAVIVIENDA.....	93
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	100
ANEXOS.....	101
Anexo No. 1 Encuesta Funcionarios del Banco Davivienda Sucursal Nariño	101
Anexo No. 2 Entrevista.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	105
NETGRAFIA	106

INDICE DE TABLAS

Cuadro 1 Población de San Juan de Pasto proyectada a Junio 30 de 2014	22
Cuadro 2 Nacimientos por Área y Sexo en el Municipio de Pasto	23
Cuadro 3 Tipos de Muerte por Grupos de Edad y Sexo	24
Cuadro 4 PIB Total del Municipio de Pasto	28
Cuadro 5 Comportamiento del IPC Para la Ciudad de Pasto	31
Cuadro 6 Pobreza, Pobreza Extrema y Coeficiente de Gini	32
Cuadro 7 Número de empresas afiliadas por Compañía	34
Cuadro 8 Número de Trabajadores Afiliados por Año	35
Cuadro 9 Estadísticas Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales.....	35
Cuadro 10 Decretos y Resoluciones que Reglamentan la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.....	52
Cuadro 11 Rango de Edad	65
Cuadro 12 Género	66
Cuadro 13 Conocimiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Banco Davivienda	67
Cuadro 14 En caso de un Accidente de Trabajo sabe a quién reportarlo	68
Cuadro 15 Iluminación Puesto de Trabajo Adecuada.....	68
Cuadro 16 Silla Adecuada para el desempeño de sus funciones	69
Cuadro 17 Pantalla de PC con Filtro de Protección.....	70
Cuadro 18 Pantalla PC se encuentra a Altura Adecuada.	71
Cuadro 19 Ubicación y Distribución de Puesto de Trabajo Adecuado.....	72
Cuadro 20 Medidas ante Prevención contra Accidentes de Trabajo son Adecuadas.....	73
Cuadro 21 Factores que han Ocasionado Accidentes de Trabajo, Incidentes y Enfermedades de Riesgo Profesional.....	74

Cuadro 22 Frecuencia de Pausas Activas en Jornada Laboral	75
Cuadro 23 Conocimiento de COPASST y sus Integrantes.	77
Cuadro 24 Plan de Acción Primer Objetivo.....	88
Cuadro 25 Plan de Acción Segundo Objetivo	90
Cuadro 26 Plan de Acción Tercer Objetivo	92

INDICE DE GRAFICAS

Grafica 1 Nivel Educativo de Pasto.....	25
Grafica 2 Participación de Sectores Económicos en Nariño.....	26
Grafica 3 Participación del Sector Agrícola en Pasto.....	27
Grafica 4 Nivel de Desempleo en Pasto 2005 - 2013	29
Grafica 5 Distribución porcentual y variación de la población ocupada, según posición ocupacional.....	30
Grafica 6 Rango de Edad	65
Grafica 7 Género	66
Grafica 8 Conocimiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Banco Davivienda	67
Grafica 9 En caso de un Accidente de Trabajo sabe a quién reportarlo	68
Grafica 10 Iluminación Puesto de Trabajo Adecuada	69
Grafica 11 Silla Adecuada para el desempeño de sus funciones	70
Grafica 12 Pantalla de PC con Filtro de Protección	71
Grafica 13 Pantalla PC se encuentra a Altura Adecuada	72
Grafica 14 Ubicación y Distribución de Puesto de Trabajo Adecuado.....	73
Grafica 15 Medidas ante Prevención contra Accidentes de Trabajo son Adecuadas	74
Grafica 16 Factores que han Ocasionado Accidentes de Trabajo, Incidentes y Enfermedades de Riesgo Profesional.....	75
Grafica 17 Frecuencia de Pausas Activas en Jornada Laboral	76
Grafica 18 Conocimiento de COPASST y sus Integrantes	77

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones hoy en día cuentan con un recurso intangible de gran importancia para el logro de los objetivos organizacionales el cual es el Talento Humano, debido a que gracias a sus capacidades físicas e intelectuales logran hacer una diferencia significativa con otras organizaciones. Para el Banco Davivienda su personal es el recurso más importante por lo que busca generar el desarrollo y formación personal y profesional de sus funcionarios, generando un clima de satisfacción y motivante para que sea más fácil el crecimiento organizacional.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad de cualquier empresa, incidiendo negativamente en su productividad y llevando implicaciones a nivel laboral, familiar y social, lo que conlleva a cualquier organización a que estos riesgos que atentan contra la salud de sus funcionarios sea de principal atención para tratar de evitar este tipo de incidentes, puesto que este tipo de situaciones alteran el normal desarrollo de las actividades, que ponen en riesgo la vida de las personas, afectan la infraestructura, la imagen y generan caos incluso en las personas del entorno.

Lo que busca el presente plan de mejoramiento es identificar si los funcionarios del Banco Davivienda S.A. Sucursal Nariño, cuentan con elementos para prevenir enfermedades de riesgo laboral, si han sido atendidas las recomendaciones de las ARL y si se están realizando ejercicios o rutinas de gimnasia laboral para evitar enfermedades de tipo profesional.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Tema

Talento humano

1.2 Título de la investigación

Mejoramiento para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Banco DAVIVIENDA S.A. sucursal Nariño en el año 2016.

1.3 Línea y sublínea de investigación

1.3.1 Línea de investigación

Gestión y desarrollo humano sostenible

La investigación que se llevara a cabo se encuentra dentro de la línea gestión y desarrollo humano sostenible, debido a que se analizaran los puesto de trabajo del Banco Davivienda Sucursal Nariño, para proteger la salud y prevenir enfermedades por riesgo profesional.

1.3.2 Sublínea de investigación

La investigación se enmarca dentro de la sublinea de organización, enfocando la realización de la misma a nivel organizacional, en el Banco Davivienda S.A. sucursal Nariño, en donde se identificara aspectos importantes en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se ha estado llevando, con el fin de presentar una propuesta de mejoramiento que permita hacer mucho más eficiente el bienestar de los funcionarios del Banco Davivienda S.A. Sucursal Nariño.

1.4 Planteamiento del problema

1.4.1 Análisis y descripción del problema

El Banco Davivienda S.A. es una de las organizaciones más destacadas que hay en el país, por los logros que ha alcanzado en el sector financiero gracias a su amplio portafolio de servicios acompañado de un personal que ha desarrollado una imagen diferente a los demás bancos que hacen parte del sector financiero.

Para el Banco Davivienda S.A. Sucursal Nariño, es muy importante que su personal cuente con sus capacidades físicas y mentales al máximo para que puedan realizar sus funciones sin ningún inconveniente que atrase u obstaculice cumplir con los objetivos y metas que tenga el Banco. Es importante resaltar que a pesar de todos los esfuerzos que adelanta el Banco para mantener el bienestar y salud de sus funcionarios, es importante adoptar mayores controles (visitas periódicas) y realizar un diagnóstico de las condiciones que presentan los funcionarios del Banco en la actualidad con respecto a su puesto de trabajo, responsabilidades y funciones.

En la actualidad el Banco cuenta con algunos programas de Salud Ocupacional para mantener y tratar de mejorar la salud de sus empleados, a pesar de esto, ya existe conocimiento de algunos funcionarios que presentan enfermedades profesionales o están realizando sus funciones en lugares que no están adecuados para poder realizar sus actividades, lo que es importante realizar una propuesta de mejoramiento en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores en sus labores.

Existen varias enfermedades de riesgo profesional debido a que toda actividad laboral implica algún riesgo, el ejercicio de un oficio o profesión conlleva una probabilidad de afectar negativamente la salud, por causa del trabajo pueden ocurrir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre los riesgos que pueden tener los trabajadores del Banco Davivienda S.A Sucursal Nariño, están las de riesgo ergonómico, derivadas del uso del puesto de trabajo (silla, escritorio) y la utilización de equipos de oficina; Riesgo Fisicoquímico, debido al almacenamiento de materiales combustibles, por la utilización de ACPM en planta eléctrica y materiales como papel y plástico.

Otro de los riesgos a los que está expuesto el Banco es el riesgo natural, porque la ubicación es de una zona de alto riesgo sísmico, por otra parte también esta propenso del riesgo físico por la utilización de luz artificial que pueden afectar la piel y los funcionarios de los trabajadores, riesgo Psicolaboral en el que por factores intrínsecos y extrínsecos generan estrés laboral afectando la salud mental del empleado y por último el riesgo biológico debido a que el personal de servicios generales que prepara café y ayuda a servir alimentos, no cuentan con una capacitación de manipulación de alimentos.

1.4.2 Formulación del problema

¿Cuáles son las opciones estratégicas que permita un mejoramiento para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Banco Davivienda S.A. Sucursal Nariño en el año 2016?

1.4.3 Sistematización del problema

- ¿Cómo realizar un análisis situacional del actual programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Banco Davivienda Sucursal Nariño?
- ¿Cómo analizar el direccionamiento estratégico del área de Talento Humano en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Banco Davivienda Sucursal Nariño?
- ¿Cómo diseñar estrategias para el mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Banco Davivienda Sucursal Nariño?

1.5 Justificación

Las organizaciones hoy en día han ido dando mayor importancia al talento humano, porque este al ser un activo intangible contribuye a desarrollar una ventaja competitiva a través de los conocimientos y habilidades y así poder alcanzar el objetivo organizacional, es por ello que las funciones de los gerentes se han vuelto más exigentes a medida que los cambios se presentan más frecuentes y con mayor fuerza que antes, si las compañías quieren responder a estos retos deben tener un personal idóneo que propongan nuevas ideas e inspiren a los demás.

Según estudios de la Organización internacional del trabajo OIT, en el mundo cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, al día son más de 6.300 personas y al año más de 2.3 millones de muertes, además cada 15 segundos 153 trabajadores tienen un accidente laboral, teniendo como resultado más de 317 millones de accidentes y más de 2.3 millones de muertes por accidentes de trabajo.

Dentro de una empresa es importante que se desarrolle, se plantee y se difunda un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, debido a que es una herramienta fundamental para la gestión y desarrollo de calidad de vida de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la anterior información, este trabajo pretende brindar al Banco Davivienda Sucursal Nariño, las herramientas necesarias para mejorar el programa de salud ocupacional a través del proceso de actualización, con el fin de disminuir los riesgos y mejorar la calidad de vida del trabajador de acuerdo a la nueva normatividad, y de esta manera poder prevenir enfermedades profesionales, accidentes e incidentes de trabajo, desarrollando un ambiente laboral seguro para los funcionarios, desarrollando grandes beneficios como prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y disminución

de costos generados por accidentes, logrando satisfacción y motivación en los funcionarios y en consecuencia mayor productividad y la calidad en el servicio.

Esta propuesta de mejoramiento pretende mejorar los procesos llevados en el existente programa de salud ocupacional del Banco Davivienda S.A. Sucursal Nariño, mediante un análisis situacional que permitirá conocer el estado actual, sus respectivos programas y la salud de los funcionarios, mediante esto se podrá identificar el nivel de satisfacción de los funcionarios frente a sus funciones, su puesto de trabajo y también identificar el riesgo que tienen de que su salud se vea afectada por su puesto de trabajo y posteriormente desarrollar recomendaciones tanto en la planeación como en la ejecución de actividades que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Formular una Propuesta de mejoramiento para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Banco Davivienda Sucursal Nariño en el año 2016.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de las condiciones actuales del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Banco Davivienda Sucursal Nariño, en relación a la normatividad actual.
- Analizar el direccionamiento estratégico del área de talento humano en el programa de salud ocupacional en el Banco Davivienda.
- Diseñar estrategias de mejoramiento para el programa de seguridad y salud ocupacional en actividades de prevención de enfermedades de riesgos profesionales en el banco Davivienda Sucursal Nariño.

1.7 Delimitación

La presente propuesta de mejoramiento será desarrollada en el Banco Davivienda Sucursal Nariño, durante el desarrollo de la pasantía en el periodo comprendido entre octubre de 2014 y abril de 2015 con el fin de conocer el proceso actual y dar una propuesta de mejoramiento en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2. MARCOS REFERENCIALES

2.1 Marco Contextual

2.1.1 Reseña Histórica

La presente propuesta de mejoramiento será desarrollada en el Banco Davivienda Sucursal Nariño, durante el desarrollo de la pasantía en el periodo comprendido entre octubre de 2014 y abril de 2015 con el fin de conocer el proceso actual y dar una propuesta de mejoramiento en el sistema de gestión y seguridad en el trabajo. En agosto de 1972 se crea la Corporación Colombiana de Ahorro y Vivienda bajo el nombre de Coldeahorro, abriendo sus puertas al público el 15 de noviembre de 1972 y contando con una Oficina Principal en Bogotá, tres oficinas de atención al público en Bogotá, una en Medellín, otra en Cali y una última en Barranquilla. La empresa inició sus operaciones con un capital autorizado de 60 millones de pesos, 23 Funcionarios y adoptó como símbolo “La Casita Roja”.

El 30 de enero de 1973, Coldeahorro cambia su nombre por la Corporación Colombiana de Ahorro y Vivienda, Davivienda. Durante 25 años ocupó los primeros lugares dentro del sector financiero colombiano, innovando con productos y servicios.

El 1° de julio de 1997 Davivienda pasa de ser la Corporación Colombiana de Ahorro y Vivienda para convertirse en un banco de carácter comercial bajo el nombre de Banco Davivienda S.A. Su concepto publicitario empieza a manejarse como “Aquí lo tiene todo” conservando la imagen de “La Casita Roja”, entidad joven, dinámica, eficiente y líder en tecnología. A partir de este punto, el Banco Davivienda busca consolidarse en el sector financiero colombiano.

En mayo de 2006 se realizó la fusión entre Banco Superior y Davivienda, dando así comienzo a la unión de las inmensas fortalezas de las dos entidades logrando consolidarse como líder en productos de consumo, complementando su portafolio de productos dirigidos a la financiación de vivienda y logrando posicionarse en el primer lugar de la banca de personas.

El 27 de agosto de 2007 se autoriza la fusión entre Davivienda y Granbanco S.A.- Bancafé, permitiendo a Davivienda incursionar en nuevos nichos de mercado, principalmente en segmentos corporativos y PYMEs y en sectores como cafetero y agropecuario, logrando con esto la diversificación de su cartera.

Lo anterior conduce a una consolidación de la cartera comercial dentro del portafolio de crédito del banco, quedando en una situación privilegiada de su portafolio crediticio al distribuir proporcionalmente su participación en las categorías de vivienda, consumo y comercial.

En el transcurso del año 2010 se culminó el proceso de fusión operativa con Granbanco S.A. – Bancafé, el cual se desarrolló de manera gradual con el fin de no afectar a los Clientes de ambas entidades, ofreciéndoles beneficios, prestándoles servicios adicionales y generando mayores eficiencias operativas, con el fin de imprimirle mayor fuerza a la consolidación comercial de los negocios de banca personal y empresarial.

Nuestra Imagen Corporativa

Davivienda posee como símbolo "La Casita Roja", una de las más queridas y recordadas por los colombianos. El concepto "en estos momentos su dinero puede estar en el lugar equivocado" ha sido el más exitoso en la historia de nuestro país. Los comerciales alegres y descomplicados de estas campañas son un referente de la publicidad colombiana, asociando nuestra imagen con atributos como: cercanía, amabilidad, tranquilidad, alegría e innovación.

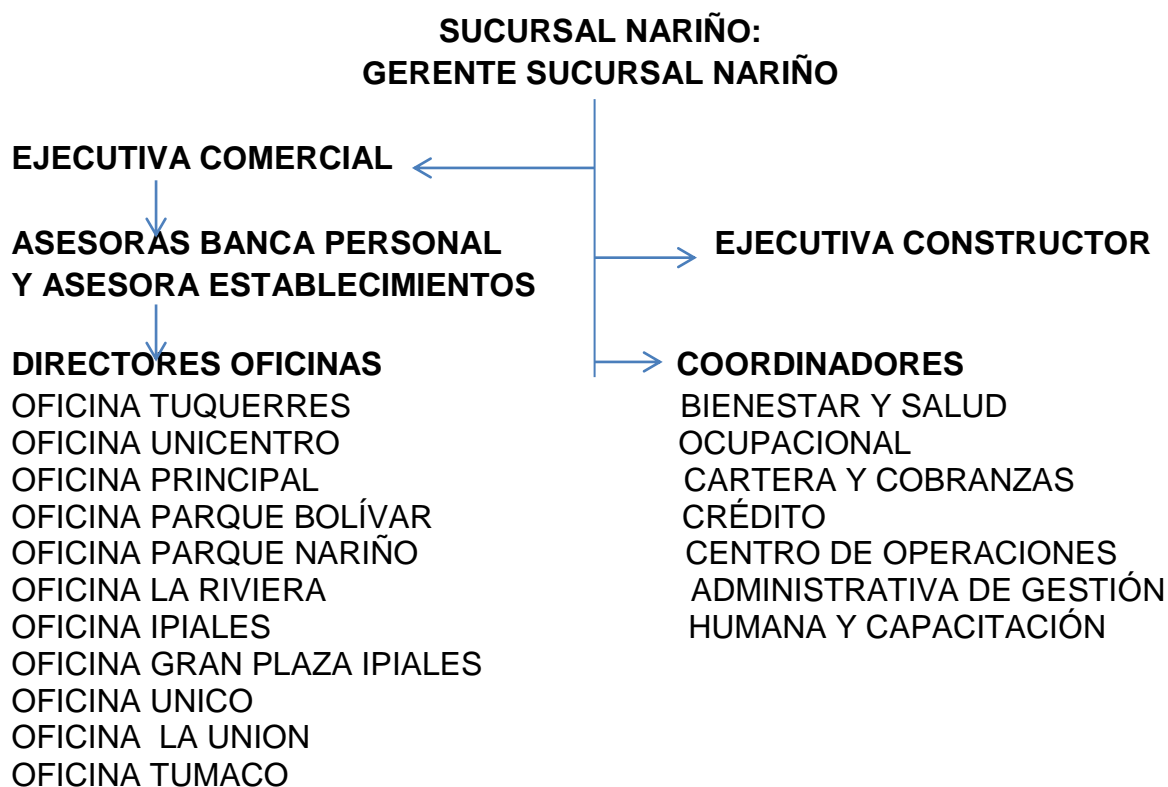
Se adoptó como símbolo oficialmente en el año 1973 y ha sido desde entonces nuestro distintivo nacional e internacional. Actualmente, nos identificamos como Banco Davivienda, un banco alegre, descomplicado, cercano, amable e innovador donde nuestros Clientes lo tienen todo.

Nuestra Misión

Generar valor para nuestros accionistas, Clientes, colaboradores y terceros relacionados, apoyados en las siguientes destrezas:

- Conocimiento del Cliente.
- Manejo del Riesgo.
- Tecnología y procesos.
- Innovación.
- Sinergia Empresarial.
- Conocimiento del Negocio.
- Manejo emocional de las relaciones.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (ORGANIGRAMA)



2.1.2 Entornos De La Investigación

La presente propuesta de mejoramiento, se desarrollará en la Ciudad de Pasto, capital del departamento de Nariño, situada en el sur occidente de Colombia y conocida como la Ciudad sorpresa de Colombia; con un territorio municipal de 1.181 km² de superficie de la cual el área urbana es de 26.4 km².

Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en cuanto a la población del municipio de Pasto, haciendo una proyección desde el 2009, en el rango de menores a 1 año hasta 80 años y más, también con la división por sexos, tenemos la siguiente Cuadro:

Cuadro 1 Población de San Juan de Pasto proyectada a Junio 30 de 2014

<i>Año</i>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
Total	405.882	411.697	417.484	423.217	428.890	434.486
Hombres	194.830	197.831	200.808	203.756	206.659	209.538
Mujeres	211.052	213.866	216.676	219.461	222.231	224.948

Fuente: DANE

Entonces partimos con la cifra aproximada para el 2014 de 434.486 habitantes en la ciudad de Pasto. Se puede evidenciar que la población del municipio ha crecido en un promedio de 5.800 habitantes por año.

En relación con la ubicación geográfica, la población del municipio de Pasto está en un 82% en la zona urbana y un 18% en la zona rural, lo que indica que solo cerca de una quinta parte de la población está en el campo; el 80% según el Plan de Ordenamiento Territorial (POT), habita en las 12 comunas que constituyen la ciudad de San Juan de Pasto y el 18% en los 17 corregimientos: Buesaquillo, Cabrera, Catambuco, El Encano, El Socorro, Genoy, Gualmatán, Jamondino, Jongovito, La Caldera, La Laguna, Mapachico, Mocondino, Morasurco, Obounco, San Fernando y Santa Bárbara. Es la segunda ciudad más grande de la región pacífica después de Cali.

Su temperatura promedio es de 13,3 grados centígrados. El municipio está situado en el Sur occidente de Colombia, en medio de la Cordillera de los Andes en el macizo montañoso denominado Nudo de los Pastos y la ciudad está situada en el denominado Valle de Atríz, al pie del volcán Galeras, limita por el norte con los municipios de Florida, Chachaguí y Buesaco; por el sur con los Municipios de Tangua, Funes, Putumayo; al oriente con el Departamento del Putumayo y al occidente con los municipios de Florida, Tangua y Consacá. El paisaje es montañoso, su altura es de 2.599mts. Sobre el nivel del mar, cuenta con pisos térmicos medios, fríos y paramos. Como el resto del departamento cuenta con una

importante riqueza de recursos naturales, biodiversidad, diferentes ecosistemas, variedad de pisos térmicos y climas y una importante oferta paisajística.¹

En cuanto a la tasa de nacimientos, tenemos que la cantidad de los mismos a partir del año 2008 han tenido una variación decreciente, presentando unos porcentajes que representan al género masculino que van de 52, 08% en el año 2008 y una del 50,75% en el 2010, cabe resaltar que poco más del 99% de los nacimientos se presentan en la cabecera municipal. Esto se evidencia a continuación:

Cuadro 2 Nacimientos por Área y Sexo en el Municipio de Pasto

AÑO	Total	Total		Cabecera municipal	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2008	8.494	4.424	4.070	4.405	4.054
2009	8.392	4.278	4.114	4.268	4.103
2010	8.091	4.172	3.919	4.157	3.904
2011	8.232	4.222	4.010	4.201	3.994
2012	8.110	4.116	3.994	4.106	3.979
2013	7.989	4.086	3.903	4.074	3.896

Fuente: DANE: estimaciones a 2013

Y por otro lado hablando de la tasa de mortalidad, En el Municipio de Pasto, la tasa bruta de mortalidad persiste con la tendencia a disminuir, es posible que el mejoramiento en las condiciones de vida, (NBI) el mejoramiento en la prestación de servicios de salud, haya contribuya a mantener esta tendencia. Para soportar esta información tendremos en cuenta el Plan de Salud Municipal 2012-2015, donde se reflejan los datos de mortalidad.

¹ Plan Territorial de Salud 2012-2015. Descripción física del Departamento. Pág. 20

Cuadro 3 Tipos de Muerte por Grupos de Edad y Sexo

TIPO DE MUERTE	CASOS	%
Fetales	924	34.27
No Fetales	1772	65.73
Total	2696	100
Fuente	Casos	%
Mortalidad	305	11.31
Ruaf - ND	2391	88.69
GRUPO DE EDAD	CASOS	%
nexos	57	3.22
1 - 4	14	0.79
5 - 14	13	0.73
15-44	236	13.32
45-64	315	17.78
65y+	1137	64.16
SEXO	CASOS	%
Hombres	920	51.92
Mujeres	852	48.08

Fuente: Secretaria De Salud -Caracterización Defunciones. Municipio De Pasto - Enero - Diciembre De 2011

Hablando del tema de la educación y recopilando información a partir del DANE en cuanto al nivel educativo que presenta la ciudad de Pasto, hablamos primero de que el 38,5% de la población residente en Pasto ha alcanzado el nivel de básica primaria; el 31,6% ha alcanzado el nivel de básica secundaria y el 15,9% el nivel superior y postgrado. La población residente sin ningún nivel educativo es el 5,8%.² A continuación se presenta una gráfica de participación en cuanto a los diferentes niveles:

² Plan de Desarrollo Educativo de Pasto 2012-2015. Diagnóstico del sector educativo en Pasto. Pág. 53

Grafica 1 Nivel Educativo de Pasto



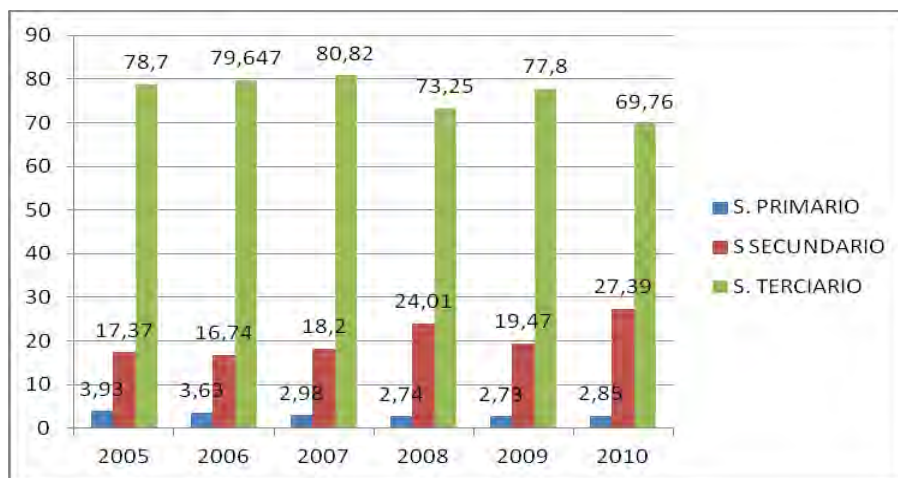
Fuente: Plan de Desarrollo de Educación de Pasto 2012

La ciudad de Pasto presenta gran variedad de opciones para las personas egresadas del nivel secundario, empezando por la única universidad pública la Universidad de Nariño, así como también otras de gran renombre que ofrecen una calidad educativa muy buena para la población entre ellas por ejemplo la Universidad Mariana o la IU Cesmag. Así mismo gran variedad de institutos técnicos y tecnológicos, empezando por el más importante y el que brinda mayores oportunidades para los jóvenes que es el SENA. En la formación más avanzada (técnico tecnológico y profesional) se cuenta con 560 programas ofertados en 12 instituciones formales; entre las que se encuentran nueve (9) Universidades, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y dos (2) instituciones que ofrecen programas de formación para el trabajo.

Cuando se habla de educación, podemos decir que en la actualidad la mayoría sobre todo de la población infantil, si tienen acceso y facilidades para la educación básica primaria y secundaria, así como lo demuestra la gráfica el cual es el porcentaje más alto, sin embargo algunos de los niños en las zonas rurales no ingresan al sistema educativo, ya que falta un mayor desarrollo de la infraestructura educativa sobre todo en estas zonas, para que así toda la población infantil pueda acceder a este servicio.

El desarrollo económico del municipio de Pasto ha estado fundamentado en el sector terciario de la economía como es el comercio y los servicios públicos y algunas pequeñas industrias o microempresas, de las cuales cerca del 50% corresponden a la manufactura artesanal. Las empresas nariñenses de mayor tamaño se localizan en Pasto, y corresponden principalmente a productos alimenticios, bebidas y fabricación de muebles. Para desarrollo de la actividad comercial, principalmente con el vecino país de Ecuador, existen varios centros comerciales. Esa participación por sectores se la puede evidenciar en la siguiente gráfica:

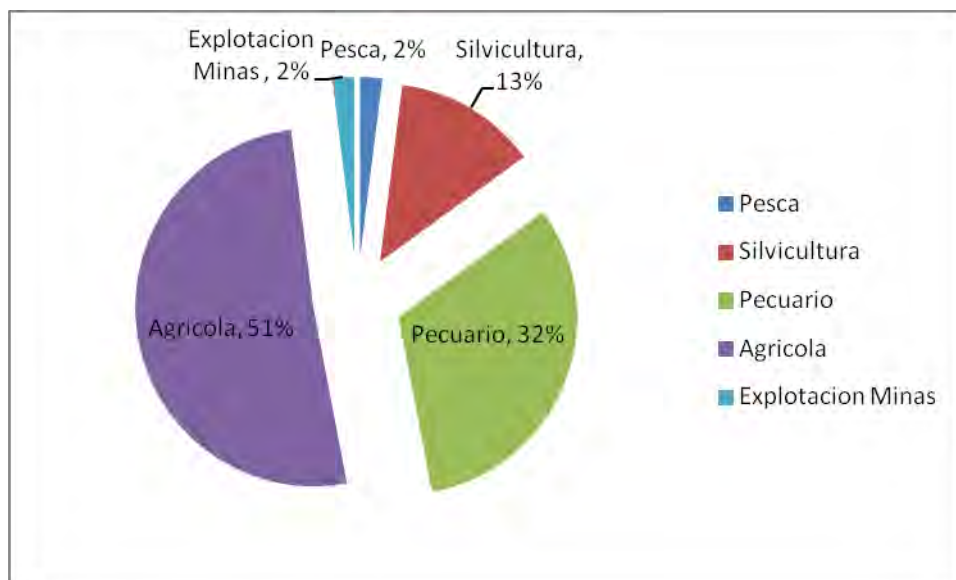
Grafica 2 Participación de Sectores Económicos en Nariño



Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE. Cuentas Económicas.

En lo que respecta a la zona rural (los 17 corregimientos), presenta una economía netamente agrícola, con familias dedicadas a estas labores para su sustento. A pesar de contar con grande extensiones para el desarrollo del sector agrícola, los niveles de producción y productividad son bajos, es decir, que no hay un aprovechamiento adecuado de los recursos naturales del Municipio. Actividades como el monocultivo presentes en el territorio hacen que haya excesiva oferta de productos con afectación al mercado que hacen que sus precios tengan ciclos irregulares que afectan la economía local y por ende generan más subdesarrollo. En el siguiente grafico se puede detallar la alta participación del sector agrícola dentro de las actividades del sector primario que se desarrollan en la ciudad, especialmente en sus corregimientos.

Grafica 3 Participación del Sector Agrícola en Pasto



Fuente: Universidad de Nariño. CEDRE. Cuentas Económicas.

De conformidad a estudios realizados por la Universidad de Nariño, el producto interno bruto (PIB) de Pasto y del Departamento son muy poco significativos en el ámbito nacional, siendo consecuencia del apreciable rezago que tiene la economía regional en lo que a generación de valor agregado se refiere, frente a economías de otros departamentos y ciudades, caso Antioquia y Valle del Cauca que según el DANE, son los departamentos con mayor aporte 13,4% y 9,7% respectivamente, y ciudades como Bogotá que con 25,8% tiene el mayor aporte del País, en tanto que Nariño representó el 1.49% y Pasto el 1.11%.³A continuación se muestra el PIB del Municipio de Pasto hasta 2012.

³ Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015. "Pasto: Transformación Productiva" Pág. 87

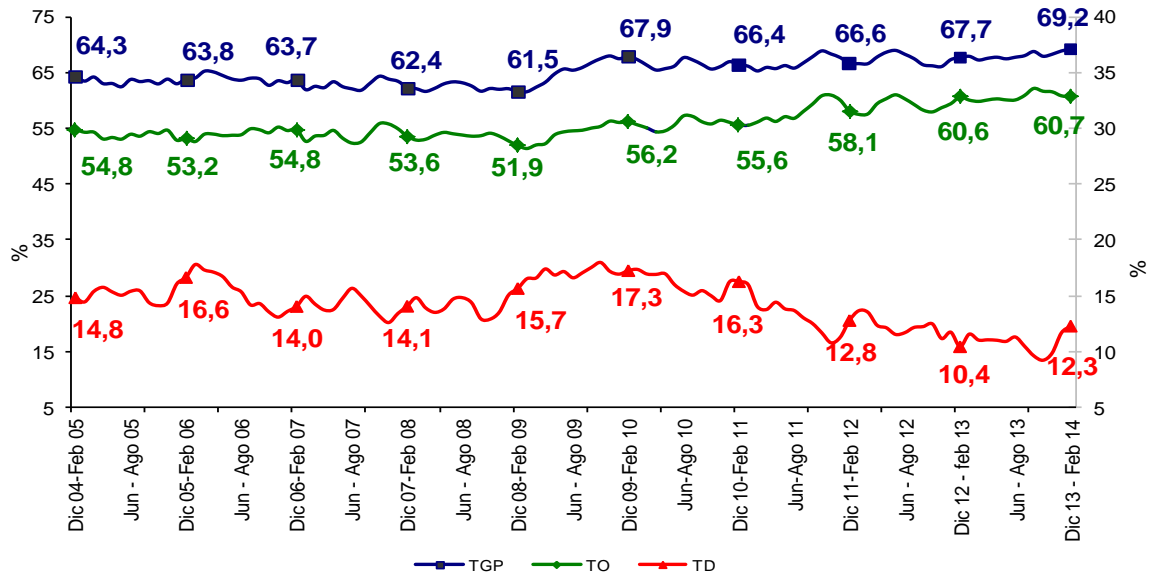
Cuadro 4 PIB Total del Municipio de Pasto

Años	PIB TOTAL PASTO (millones)	Porcentaje de Crecimiento
2005	2,554,461	-
2006	2,719,535	6.07%
2007	2,964,549	8.26%
2008	3,193,205	7.16%
2009	3,234,274	1.27%
2010	3,419,205	5.41%
2011	3,623,864	5.65%
2012	3,798,053	4.59%
2013	3,972,241	4.39%

Fuente: CEDRE (Universidad de Nariño)

En cuanto al tema del desempleo, Pasto siempre ha tenido niveles altos, con respecto al promedio, para el caso del último trimestre entre Diciembre de 2013 y Febrero de 2014, el DANE, indica que la ciudad presenta un 12.3% de desempleo, y con respecto al mismo trimestre del año pasado, esa cantidad subió, ya que era de 10.4%. La grafica que se muestra a continuación indica el nivel de desempleo en Pasto desde el 2005, resaltándose con color rojo el comportamiento del mismo. De la misma manera la línea de color azul marca la TGP (Tasa Global de Participación) y de color verde señala el nivel de tasa de ocupación en la ciudad de Pasto desde 2005 hasta los primeros meses de 2014, según la cual entre Diciembre de 2013 y Febrero de 2014, que es el último dato, la tasa ronda el 60.7%.

Grafica 4 Nivel de Desempleo en Pasto 2005 - 2013



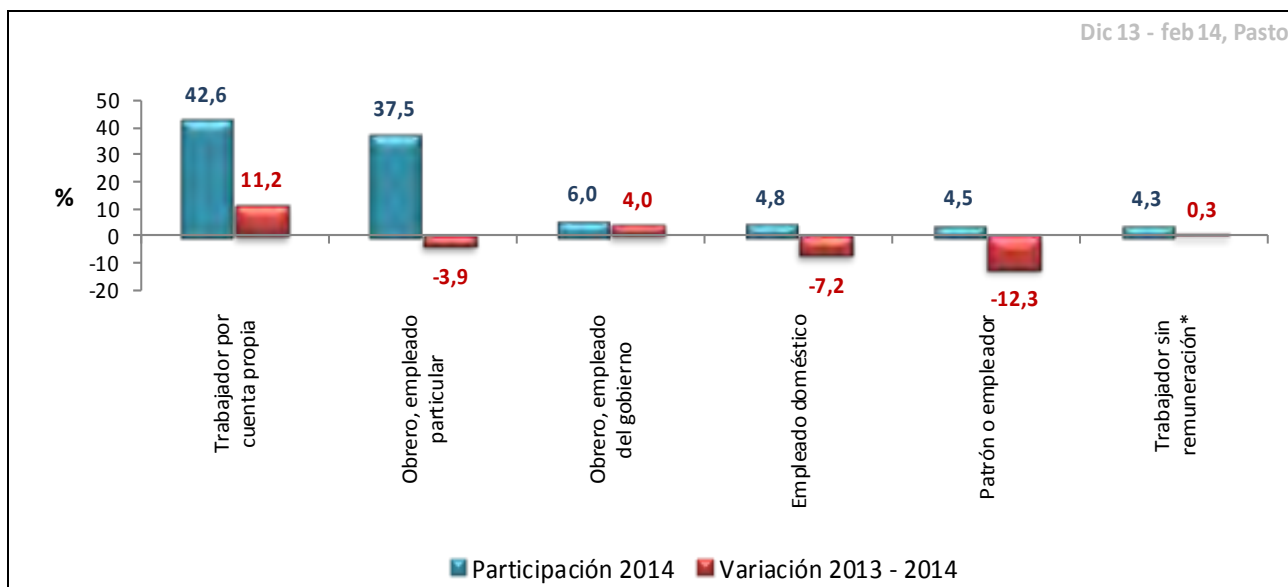
Fuente: DANE

Estos altos niveles de desempleo que ha presentado la ciudad en los últimos años, ha hecho que muchas personas tengan que buscar alternativas de sostenimiento, y es por ello que se dedican a negocios de tipo informal, para la generación de ingresos propios, ubicando a Pasto con unos uno de los índices más altos de desempleo, ya que el último dato registrado a nivel nacional según el DANE es de 9.7 %.⁴

Del porcentaje de Tasa de Ocupación (TO), que está en 60.7%, también podemos resaltar la siguiente grafica del informe que realizo el DANE por ciudades sobre indicadores del mercado laboral.

⁴ DANE. Indicadores del mercado laboral 23 ciudades y áreas metropolitanas Trimestre móvil Diciembre 2013 – Febrero 2014.

Grafica 5 Distribución porcentual y variación de la población ocupada, según posición ocupacional



Fuente: DANE

Fácilmente se puede evidenciar que el mayor porcentaje con el 42.6%, en el periodo de Diciembre 2013 – Febrero 2014, está en los trabajadores por cuenta propia, lo que se considera como el trabajo informal. Por ello son muy importantes las iniciativas de las personas emprendedoras, con el fin de que la región siga progresando y se siga mejorando la generación de empleo. Así mismo tan solo el 4.5% es un patrón o empleador, lo que reafirme lo dicho anteriormente de la falta de personas con visión para crear empresa y de paso mejorar los niveles de empleo en la ciudad que están muy bajos.

En lo concerniente al indicador de la inflación, el cual lo determinan las variaciones del IPC a lo largo de los meses, primero tendremos en cuenta que el comportamiento a nivel nacional del IPC, según información del DANE en los últimos 12 meses la variación acumulada a abril fue 2,72%. Esta tasa es superior en 0,70 puntos porcentuales a la registrada en abril de 2013 (2,02%). Por su parte el comportamiento del IPC para la ciudad de Pasto en lo que va corrido del año ha sido el siguiente:

Cuadro 5 Comportamiento del IPC Para la Ciudad de Pasto

Año 2014	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Total IPC (Nacional)	2,13	2,32	2,51	2,72
Pasto	1,31	1,78	2,10	2,67

Fuente: Cuadro elaborada a partir datos del DANE

Como se puede evidenciar el índice de precios al consumidor en la ciudad de Pasto, en lo que va corrido del año hasta el mes de abril es de 2.72% el cual se encuentra por debajo del nivel nacional así como también han sido los meses anteriores, lo que es un buen indicador en cuanto a las expectativas de los consumidores, ya que su capacidad adquisitiva con niveles de inflación bajos siempre va a ser mejor.

Por la misma línea tendremos en cuenta el nivel de pobreza, pobreza extrema y el indicador de Gini que mide la desigualdad, la cual según el DANE, presenta la siguiente información:

Cuadro 6 Pobreza, Pobreza Extrema y Coeficiente de Gini

Pobreza, Pobreza Extrema y Gini 23 ciudades y áreas metropolitanas 2012-2013									
Ciudad	Pobreza			Pobreza Extrema			Gini		
	2012	2013	Dif	2012	2013	Dif	2012	2013	Dif
Quibdó	51,2	49,9	-1,3	14,9	17,5	2,6*	0,546	0,538	-0,008
Riohacha	45,5	43,3	-2,2	14,4	12,7	-1,7	0,529	0,523	-0,006
Florencia	38,5	37,2	-1,3	8,3	7,7	-0,6	0,512	0,500	-0,012
Sincedejo	36,9	37,2	0,3	5,6	6,1	0,5	0,467	0,476	0,009
Montería	36,9	34,8	-2,1	6,3	6,5	0,2	0,501	0,525	0,024
Popayán	36,1	34,2	-1,9	9,2	8,1	-1,1	0,501	0,512	0,011
Santa Marta	36,3	33,8	-2,5*	7,6	6,5	-1,1*	0,485	0,458	-0,027
Valledupar	32,8	31,4	-1,4	6,2	4,4	-1,8*	0,481	0,457	-0,024
Cúcuta A.M.	32,4	31,3	-1,1	5,1	6,0	0,9	0,446	0,443	-0,003
Pasto	36,8	30,5	-6,3*	8,0	4,4	-3,6*	0,502	0,511	0,009
Cartagena	32,7	29,2	-3,5*	5,9	5,8	-0,1	0,482	0,475	-0,007
Barranquilla A.M.	30,4	29,1	-1,3	3,8	4,2	0,4	0,464	0,458	-0,006
Armenia	32,1	28,4	-3,7*	8,2	6,6	-1,6*	0,523	0,498	-0,025
Pereira A.M.	21,9	24,0	2,1	3,0	5,1	2,1*	0,456	0,481	0,025
Neiva	22,8	22,9	0,1	4,3	4,6	0,3	0,499	0,478	-0,021
Cali A.M.	23,1	21,9	-1,2	5,3	4,4	-0,9*	0,515	0,505	-0,010
Tunja	18,4	19,5	1,1	2,3	2,8	0,5	0,471	0,477	0,006
Villavicencio	21,6	19,5	-2,1*	3,9	3,1	-0,8*	0,469	0,441	-0,028
23 ciudades	20,6	19,1	-1,5*	3,8	3,4	-0,4*	0,502	0,507	0,005
Ibagué	21,3	18,6	-2,7*	2,8	2,5	-0,3	0,451	0,451	0,000
13 áreas	18,9	17,5	-1,4*	3,3	3,0	-0,3*	0,499	0,505	0,006
Manizales A.M.	17,6	16,2	-1,4	2,4	2,6	0,2	0,455	0,472	0,017
Medellín A.M.	17,7	16,1	-1,6*	3,5	3,0	-0,5*	0,500	0,506	0,006
Bucaramanga A.M.	10,4	10,3	-0,1	1,2	1,2	0,0	0,432	0,437	0,005
Bogotá	11,6	10,2	-1,4*	2,0	1,6	-0,4*	0,497	0,504	0,007

Fuente: DANE

Del promedio de las 23 ciudades que se analizan en el Cuadro, y que son las representativas en el país, el nivel de pobreza es de 19.1% a 2013, lo cual representa 1.5 puntos porcentuales menos que el año 2012, que se ubicaba 20.6%. En el caso de la ciudad de Pasto, para 2013 aunque también redujo este porcentaje ya que paso de 36.8% en 2012 a 30.5%, no es muy favorable, ya que está muy por encima del promedio de las ciudades analizadas, además de que la ubica entre las ciudades con mayor nivel de pobreza.

En lo referente a la pobreza extrema en la ciudad de Pasto, se pasó de un 8% en 2012 a 4.4 en 2013, lo cual es muy representativo, aunque igual que la pobreza todavía es un nivel por encima del registrado en promedio entre todas las ciudades que para 2013 se ubicaba en 3.4%.

Esto demuestra la realidad de la ciudad, con población que registra bajo nivel de ingresos, y un alto porcentaje de pobreza, lo cual hace que la ciudad no se vea muy atractiva para inversionistas de otros lugares.

En cuanto a las tasas de interés que se manejan, tomaremos en cuenta la tasa de intervención de política monetaria que establece el Banco de la República, la cual en este momento está en el 3.5% vigente a 28 de abril de 2014. De alguna manera este es un porcentaje atractivo para las personas y más aún para la población de Pasto, ya que su cultura al ahorro los lleva a utilizar masivamente los servicios financieros que existen.

Y finalmente en el aspecto ambiental el municipio presenta un paisaje que es montañoso, su altura es de 2.599mts. Sobre el nivel del mar, cuenta con pisos térmicos medios, fríos y paramos. Como el resto del departamento cuenta con una importante riqueza de recursos naturales, biodiversidad, diferentes ecosistemas, variedad de pisos térmicos y climas y una importante oferta paisajística. La estructura ecológica del municipio está asentada principalmente sobre sus tres cuencas hidrográficas (Pasto, Bobo y Guamues) y se constituye en la base de ordenamiento territorial puesto que conforma un sistema espacial y funcionalmente interrelacionado que define múltiples corredores ambientales de sustentación que son fundamentales para el mantenimiento del equilibrio ecológico y la oferta ambiental del territorio, a partir del cual se organizan los sistemas urbanos y rurales.

La contaminación auditiva en el municipio de Pasto es provocada principalmente por las actividades industriales, sociales y de transporte, generando entre la población malestar, irritabilidad, insomnio, sordera parcial, etc. A tal grado de ocasionar alteraciones en el entorno y disminuir la calidad ambiental. Las zonas que superan los límites establecidos en la ciudad son: el Hospital Departamental, zona centro, zona del Colegio Champagnat, Parque Bolívar y las principales avenidas por su potencial comercial e industrial.

El total de aseguradoras de riesgos laborales (ARL) que existen en Colombia autorizadas por FASECOLDA, actualizada al año 2014 es de 10, en las que se encuentran:

- COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.
- SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A.
- SEGUROS DE VIDA AURORA S.A.
- COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.
- LIBERTY SEGUROS DE VIDA S.A.
- POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.
- COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA COLMENA S.A.
- ARL SURA
- LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA
- MAPFRE COLOMBIA VIDA SEGUROS S.A.

Cuadro 7 Número de empresas afiliadas por Compañía

COMPAÑÍA		Agosto de 2013	% Particip.	% Acum.
1	POSITIVA	489.489	77,38%	77%
2	SURA	57.213	9,04%	86%
3	COLMENA	27.559	4,36%	91%
4	COLPATRIA	19.481	3,08%	94%
5	EQUIDAD	17.212	2,72%	97%
6	LIBERTY	11.156	1,76%	98%
7	BOLIVAR	6.306	1,00%	99%
8	MAPFRE	2.618	0,41%	100%
9	ALFA	1.409	0,22%	100%
10	AURORA	97	0,02%	100%
11	AGRICOLA	0	0,00%	100%
12	ATLAS	0	0,00%	100%
13	BBVA SEGUROS	0	0,00%	100%
14	COLSEGUROS	0	0,00%	100%
15	ESTADO	0	0,00%	100%
16	PREVISORA	0	0,00%	100%
17	ROYAL & SUN	0	0,00%	100%

Fuente: FASECOLDA

Cuadro 8 Número de Trabajadores Afiliados por Año

INDICADOR	2009	2010	2011	2012	2013	2014
No. DE TRABAJADORES AFILIADOS	6.694.510	6.826.504	7.498.418	8.430.719	8.296.086	8.943.090

Fuente: Fondo de Riesgos laborales.

El anterior Cuadro nos muestra estadísticas desarrolladas por el fondo de riesgos laborales del número de trabajadores afiliados a partir del año 2009 hasta el 2014, donde en el 2009 era de 6.694.510 personas, para el 2014 llegar a 8.943.090 personas afiliadas, creciendo en un 34% entre estos cinco años. Dentro de los 8.943.090 de trabajadores afiliados, 8.516.133 son trabajadores dependientes y 426.957 son independientes.

El siguiente Cuadro con estadísticas desarrolladas por el fondo de riesgos laborales, nos muestra datos sobre accidentes, enfermedades y muertes que se han llegado a presentar en el año 2014.

Cuadro 9 Estadísticas Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales

AÑO	2.014
PRESUNTOS ACCIDENTES	734.934
CALIFICADOS ACCIDENTES	691.156
CALIFICADAS ENFERMEDADES	10.361
MUERTES ACCIDENTES DE TRABAJO	540
MUERTES ENFERMEDADES LABORALES	5
TOTAL MUERTES	545
PENSIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO	373
PENSIONES POR ENFERMEDADES LABORALES	45
INCAPACIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO	10.451
INCAPACIDAD POR ENFERMEDADES LABORALES	3.533

Fuente: Fondo de Riesgos laborales.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Estado Del Arte

El diseño de una propuesta de un plan de mejoramiento para una empresa, es de vital importancia debido a que el análisis diagnóstico se pueden encontrar las fortalezas y debilidades con las que cuenta la entidad donde se va a realizar dicha propuesta, para un Banco tener o mantener una ventaja competitiva dentro del sector financiero es trascendental ya que una mayor eficiencia en la prestación de servicio generaría mayor acogida del público, crecimiento institucional y económico.

A continuación se relacionan trabajos de grado y artículos investigativos que serán tomados como antecedentes, (Andrade Jaramillo, Verónica; Gómez, Ingrid Carolina. Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia.2008), es un artículo donde se realiza una revisión documental de 34 artículos (19 empíricos y 15 teóricos) relativos a la salud ocupacional, donde se plantean como objetivos dar un análisis general de la salud laboral en las investigaciones realizadas Colombia y evidenciar la relevancia que tiene este tema.

En esta investigación se encontró que existe un desarrollo lento en el programa de Salud Ocupacional con respecto a otros países, se concluye que debe promoverse la realización de una investigación que contemple metodologías mixtas para una mayor comprensión de los fenómenos, además de realizar convenios entre las universidades y las organizaciones para fortalecer este tema mediante investigaciones realizadas que den soluciones a la problemática presentada.

(Gil Monte, Pedro. Situación Actual y Perspectiva de Futuro en el Estudio del Estrés Laboral: La Psicología de la Salud Ocupacional 2010). En esta investigación que tuvo en cuenta los últimos 30 años, han identificado que han ocurrido cambios que han influido sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo. Estos cambios de carácter sociodemográfico, económico, político y tecnológico han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo, afectando de manera negativa la salud y calidad de vida de los trabajadores, en este estudio se presentan algunas consecuencias del estrés laboral para los individuos y organizaciones, modelos desde los que se ha estudiado el estrés laboral considerando el ajuste persona-puesto, y se ofrecen perspectivas al futuro que pueden beneficiar el bienestar del trabajador y la eficacia organizacional.

(Cindy J. Chaparro P; Luz Á. Cocunubo L; Ninfa del Carmen Pulido M. Estado del arte de las investigaciones sobre salud ocupacional en las escuelas de psicología y enfermería de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia entre 1983 y 2010). En este artículo destacan la importancia de la salud ocupacional en el que afirman que es uno de los temas de mayor importancia en el área laboral, ya que es la encargada de garantizar el bienestar y la calidad de la vida de los trabajadores.

En este artículo en el que se recopiló información de riesgos laborales, salud ocupacional y educación en salud, donde se concluyó que cada disciplina da su aporte desde su área de conocimiento, el programa de salud ocupacional en factores de riesgo físicos y químicos, el área de Psicología tiende a trabajar más los factores de riesgo psicosociales, estrés, carga mental y satisfacción laboral.

(Viveros Pasaje, Lady Viviana. Plan de Mejoramiento del programa de salud ocupacional cooperativa de productos lácteos de Nariño COLACTEOS LTDA. 2006). Es un trabajo que propone un plan de mejoramiento en el programa de salud ocupacional para la cooperativa de productos lácteos de Nariño Ltda. En el que se identificó la situación actual del programa de salud ocupacional y la manera de como se viene desarrollando, la propuesta de mejoramiento se basa principalmente en el reporte e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y común y su control casuístico con el fin de mejorar y optimizar el bienestar de los trabajadores que laboran en la cooperativa de productos lácteos de Nariño Colacteos Ltda.

En este plan de mejoramiento se concluyó que los cambios e incertidumbre han llevado al trabajador a laborar en condiciones de riesgos profesionales cada vez mayores; por esta razón las empresas se han visto abocadas a buscar programas que mejoren la calidad de vida de las personas como los programas de salud ocupacional, aumentando la productividad a través de ambientes de trabajos más adecuados a las necesidades humanas. Por otra parte con el fin de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores en sus diferentes áreas de trabajos se recomienda que este programa de salud ocupacional sea actualizado anualmente de acuerdo a las condiciones de trabajo, cambios tecnológicos, o de personal. Se requiere la participación activa, colaboración y respaldo del talento humano de todas las áreas de trabajo de la Cooperativa de Productos Lácteos de Nariño para el cumplimiento de los requisitos legales y para la implementación de todas los planes de acción propuestos, que conlleven al mejoramiento continuo tanto del

bienestar de la población trabajadora como de los procesos y procedimientos propios de la organización.

Es importante recalcar que la realización de un plan de mejoramiento es de vital importancia para el buen funcionamiento de una organización, debido a que este identificara varios factores importantes que están afectando la empresa, ya sea de tipo económico, administrativo, cultural, etc. para posteriormente analizar y diseñar estrategias para el mejoramiento del área que se está viendo afectada y presentar una propuesta para que sea evaluada e implementada por el Banco.

2.2.2 Fundamentación Teórica

Competitividad. El concepto de competitividad ha ido evolucionando constantemente, grandes intelectuales de las ciencias de la administración y la estrategia, difieren en el alcance del término, por lo que generalizar y dar una definición exacta y definitiva puede caer en la ambigüedad en el poco tiempo. Al respecto el Diccionario de la Real Academia Española define competitividad de forma sencilla como la capacidad de competir y/o la rivalidad para la consecución de un fin.⁵ Dado las diferentes concepciones para el presente se entiende como la capacidad de llegar a perfeccionar los procesos, procedimientos, actividades e incluso las propiedades de una organización.

Algunos autores como Bruce Scott, connotan el significado de competitividad en al ámbito nacional, al cual se refiere a la capacidad de un país para producir, distribuir y prestar servicios, o bienes en la economía nacional, compitiendo con bienes y servicios producidos en otros países y hacerlo de manera tal que mejore la calidad de vida. Sostiene que la competitividad de un país depende cada vez más de la competitividad de sus empresas, ya que estas, son las que pueden aprovechar las oportunidades que brinda la economía internacional.⁶

Según Michael Porter, las empresas son las que compiten, no los países, lo que genera que las fortalezas para competir estén en las manos del hombre. Afirma que la competitividad de un país es la suma de resultados de sus empresas, sectores o segmentos, los cuales están determinados por circunstancias

⁵Diccionario de la Real Academia Española. Documento Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=competitividad>.

⁶ Rodríguez Perdomo, Oscar Eduardo (2001). Evaluación de la cadena algodón – textil – confecciones en el departamento del Tolima. Universidad de los Andes.

específicas de las empresas y por las condiciones nacionales donde están operan, siendo las condiciones micro y macro económicas se complementan para generar condiciones de competitividad.

El concepto de competitividad que Michael Porter ofrece, “Es la capacidad para sostener e incrementar la participación en los mercados internacionales, con una elevación paralela del nivel de vida de la población. El único camino sólido para lograr esto se basa en el aumento de la productividad”.⁷

Para Michael Porter la competitividad está determinada por la productividad, definida como el valor del producto generado por una unidad de trabajo o de capital. La productividad es función de la calidad de los productos y de la eficiencia productiva.

Ventaja competitiva. Michael Porter puede considerarse el más destacado portavoz del concepto de ventaja competitiva. Su preocupación fundamental es elaborar para las empresas el concepto microeconómico de competitividad. En su libro “La ventaja competitiva de las naciones” (1993), plantea que la estrategia competitiva establece el éxito o fracaso de las empresas. La estrategia se refiere a una habilidad o destreza, y la competitividad (es decir, la capacidad de hacer uso de esa destreza para permanecer en un ambiente) es entonces un indicador que mide la capacidad de una empresa de competir frente al mercado y a sus rivales comerciales. La competitividad es también la búsqueda de una posición relativamente favorable en un mercado, con respecto a los rivales, la cual le permitirá permanecer y expandirse. Porter, considera que no todas las actividades generan la misma rentabilidad, y que ésta debe ser suficiente, creciente y sostenida en el tiempo, con el fin de garantizar los elementos esenciales para la existencia de una empresa.

Una de las mayores contribuciones de Porter para la comprensión del fenómeno es el diamante de la competitividad. En este modelo, los factores de la oferta son aquellos elementos que les permiten a las empresas producir bienes y servicios que compitan en el mercado. Los factores de la demanda son los que les permiten a las organizaciones conocer los gustos, preferencias, variables demográficas, sociales y culturales de la población, su estructura de consumo y tendencias y perspectivas futuras, así como establecer quiénes son las empresas rivales, qué

⁷ Porter, Michael. The Competitive Advantage of Nations. The Free Press.

producen y cómo, cuánto cuesta, cuáles son sus procesos de innovación o si están entrando nuevos competidores.

Planeación Estratégica. Incluye la aplicación de intuición y el análisis para determinar las posiciones futuras que la organización o empresa debe alcanzar. La planeación estratégica es quizás la herramienta administrativa más importante, de la que depende el éxito de cualquier empresa, el proceso administrativo está conformado por varios elementos, entre ellos la planeación, planeación que debe obedecer a una estrategia previamente definida, de allí que se conoce como planeación estratégica.⁸

La planeación estratégica es un proceso que mantiene unido al equipo directivo para traducir la misión, visión y estrategia en resultados tangibles, reduce los conflictos, fomenta la participación y el compromiso a todos los niveles de la organización con los esfuerzos requeridos para hacer realidad el futuro que se desea.

Las etapas del proceso de la Gerencia estratégica comprende tres etapas, siendo, la formulación, ejecución y evaluación de estrategias, en la formulación de las estrategias se hace referencia al proceso de fijación de la misión, mediante la investigación y análisis de variables internas para establecer: fortalezas, debilidades; y en el ámbito externo identificar las diferentes oportunidades y amenazas que se tiene que tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones. Dentro de la planeación estratégica es importante definir los conceptos de planeación y estrategia; dentro de la concepción de estrategia encontramos como la mejor forma de alcanzar los objetivos buscados al inicio de una situación conflictiva, entendido como la lucha para obtener una de dos o más situaciones hipotéticas que no pueden darse simultáneamente; para la planeación como verbo de planear, es prever el futuro identificando los objetivos y estableciendo planes de acción para conseguirlos, mediante recursos, plazos etapas y mediciones. La planeación estratégica debe ser entendida como un proceso participativo, que no va a resolver todas las incertidumbres, pero que permitirá trazar una línea de propósitos para actuar en consecuencia.⁹

⁸ Definición de Planeación estratégica. Documento Disponible en:
<http://www.gerencie.com/planeacion-estrategica.html>.

⁹ Concepto de planificación estratégica, Documento Disponible en:
http://es.wikipedia.org/wiki/Planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica#Planeaci.C3.B3n_de_estrategias.

Los propósitos generales de un plan estratégico, que implica a la organización los principales pasos a seguir para garantizar su crecimiento y desarrollo organizacional en los próximos años. Son:

- Contar con una metodología práctica que le permita a la organización formular y redefinir periódicamente objetivos y estrategias de negocio.
- Orientar los esfuerzos de la organización hacia la consolidación de su VISION, su MISIÓN, sus objetivos y su posición competitiva.
- Desarrollar los objetivos específicos de cada área de especialidad, (mercadotecnia, ventas, finanzas, recursos humanos, administración, ingeniería, calidad, producción, etc.) congruentes con la visión y misión del negocio.
- Desarrollar los planes de mejora que aceleren el nivel de evolución competitiva de la organización.
- Garantizar mediante un seguimiento adecuado, el cumplimiento de los objetivos.¹⁰

Salud Ocupacional

para la OMS (Organización Mundial de la Salud) la Salud ocupacional es: “aquella que trata de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus actividades fisiológicas y psicológicas, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”¹¹.

Para Davivienda el control de riesgos que afectan la salud de sus funcionarios es de vital importancia, debido a que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad

¹⁰ ÁLVAREZ TORRES. Martin G. Manual De Planeación Estratégica. Pág. 28.

¹¹ Álvarez F, Conti L, Valderrama F, Moreno O, Jiménez I. Salud Ocupacional. Bogotá: Ecoes; 2007.

de cualquier empresa, incidiendo negativamente en su productividad y conllevando además graves implicaciones a nivel laboral, familiar y social.

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo. También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.

Cabe destacar que la salud ocupacional es un tema de importancia para los gobiernos, que deben garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del trabajo. Para eso suele realizar inspecciones periódicas que pretenden determinar las condiciones en las que se desarrollan los distintos tipos de trabajos.

Programas de salud ocupacional

Para asegurar un buen ambiente laboral, seguro y estable, se desarrollan programas de salud ocupacional, compuestos de una serie de planes que giran en torno a la salud de los empleados.

De acuerdo al tipo de necesidad que atiendan, estos planes pueden ser: planes de higiene (relacionados con la asepsia y la seguridad en torno a las cuestiones higiénicas), planes de seguridad (aseguran la vida de los empleados en aspectos relacionados con riesgos o accidentes) y planes de medicina preventiva (acciones que tomará la empresa a fin de mantener a su personal informado en todo aquello que sea necesario a fin de prevenir cualquier tipo de enfermedad). Todas ellas tienen como objetivo prioritario mantener y mejorar la salud de los empleados dentro del ambiente laboral.

Lo fundamental en la salud ocupacional es asegurar un alto grado de bienestar mental, social y físico para los trabajadores y prevenir toda clase de accidentes e

imprevistos; asegurando un lugar de trabajo sin elementos nocivos para su salud y otorgando la seguridad del empleo, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos que se le han encomendado.

A la hora de ingresar en un nuevo empleo, los individuos son sometidos a un examen médico, a través del cual se establece cuáles son sus condiciones físicas y mentales a la hora de asumir el contrato con dicha compañía. Pasado un tiempo, se repetirá el examen y, si resulta existir alguna anomalía en la salud del individuo que pudiera estar relacionada con el trabajo, la salud ocupacional se encarga de ayudarlo.

Subprogramas de Medicina Preventiva y del trabajo

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

- Educar a los funcionarios en la forma de cuidar y mantener su estado de salud.
- Capacitar a funcionarios expuestos a factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.
- Prevenir, detectar y controlar las enfermedades generales (EG) y las profesionales (EP).
- Hacer seguimiento a los funcionarios para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos mediante los reportes del módulo de ausentismo laboral.

NORMA OHSAS 18000

Las normas OHSAS 18000 son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional, toman como base para su elaboración las normas 8800 de la British Standard. Participaron en su desarrollo las principales organizaciones certificadoras del mundo, abarcando más de 15 países de Europa, Asia y América.

Estas normas buscan asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo, siendo un sistema que entrega requisitos para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional, habilitando a una empresa para formular una política y objetivos específicos asociados al tema, considerando los requisitos legales e información sobre los riesgos inherentes a su actividad. Estas normas son aplicables a los riesgos de salud y seguridad ocupacional y a aquellos riesgos relacionados a la gestión de la empresa que puedan causar algún tipo de impacto en su operación y que además sean controlables.

Las normas OHSAS 18000 han sido diseñadas para ser compatibles con los estándares de gestión ISO 9000 e ISO 14000, relacionados con materias de calidad y medio ambiente respectivamente. De este modo se facilita la integración de los sistemas de gestión para la calidad, el medio ambiente, la salud ocupacional y la seguridad en las empresas.

El objetivo principal de un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional es prevenir y controlar los riesgos en el lugar de trabajo y asegurar que el proceso de mejoramiento continuo permita minimizarlos.

El éxito de este sistema de salud y seguridad ocupacional depende del compromiso de todos los niveles de la empresa y especialmente de la alta gerencia. Asimismo, el sistema debe incluir una gama importante de actividades de gestión, entre las que destacan:

- Una política de salud y seguridad ocupacional.
- Identificar los riesgos de salud y seguridad ocupacional y las normativas legales relacionadas.
- Objetivos, metas y programas para asegurar el mejoramiento continuo de la salud y seguridad ocupacional.

- Verificación del rendimiento del sistema de salud y seguridad ocupacional.
- Revisión, evaluación y mejoramiento del sistema.¹²

Comité Paritario En Seguridad Y Salud En El Trabajo (COPASST)

El Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo (COPASST), antiguamente llamado Comité paritario de salud Ocupacional (COPASO), nació con el propósito de promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, promulgar y sustentar prácticas saludables, motivar a los trabajadores en adquisición de hábitos seguros y trabajar mancomunadamente con las directivas y el responsable de salud ocupacional para lograr los objetivos y metas propuestas.

En cuanto a su integración del COPASST, el empleador debe nombrar sus representantes y Los trabajadores, elegir los suyos mediante votación libre, esto aplica para un periodo de 2 años con la posibilidad de reelección. El Vigía de salud y seguridad en el trabajo es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. No es necesario registrar el comité en el Ministerio del trabajo, pues con la ley 1429 de 2010 se eliminó expresamente esta obligación.

De acuerdo a lo anterior, los COPASST en cuanto a su conformación lo sigue rigiendo la resolución 2013 de 1986 que en su Art 1 y 2 establece:

ARTICULO 1º: “Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución”

ARTICULO 2º: Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

¹² Monografias.com. Normas ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18000 Documento Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos97/normas-iso-9000-iso-14000-ohsas-18000/normas-iso-9000-iso-14000-ohsas-18000.shtml>

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.
A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.

Para las empresas de menos de 10 trabajadores, continúa vigente el artículo 35 del Decreto 1295 de 1994, obliga a nombrar un Vigía Ocupacional (hoy vigía de seguridad y salud en el trabajo) que tiene las mismas funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional (actualmente COPASST).

El COPASST debe reunirse por lo menos una vez al mes dentro de las instalaciones de la empresa en horario laboral y mantener un archivo de las actas de reunión con los soportes de la gestión realizada. La empresa debe proporcionar a los integrantes mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada de trabajo las cuales son destinadas al funcionamiento del comité. Sus funciones se rigen en lo establecido en el Art 26 del Decreto 614 de 1984 y Art 11 de la resolución 2013 de 1986.

Las ARL's son fundamentales en la gestión de los COPASST, pues por ley deben brindarles la asesoría y capacitación necesaria para el logro de las metas propuestas y al trabajar en equipo sin duda alguna pueden conducir a la práctica de hábitos seguros en la actividad laboral, así como prevención de accidentes y enfermedades laborales, sobrecostos por reemplazos de incapacidades o por disminución de la productividad, al fin y al cabo ambos se interesan por las condiciones de salud ocupacional al interior de la empresa.

Los COPASST tienen una gran responsabilidad al interior de las organizaciones en cuanto a la vigilancia y la promoción de actividades de seguridad y salud, de ahí que quienes los integren no solo deben estar totalmente comprometidos con el bienestar de sus compañeros si no con la empresa, pues alguna omisión puede ocasionar cuantiosas sanciones.¹³

¹³ Gerencie.com. ¿Qué cambios hay en los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), antes llamados "COPASO"? Documento Disponible en: <http://www.gerencie.com/que-cambios-hay-en-los-comites-paritarios-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-copasst-anteriormente-llamados-copaso.html>

FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL

Factor De Riesgo: Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.¹⁴

Factores De Riesgo Biológico: En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, de curtiembres, fabricantes de alimentos y conservas, carniceros, laboratoristas, veterinarios, entre otros.

Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.

Factores De Riesgo Psicosocial: La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

Factores de Riesgos Fisiológicos o Ergonómicos: Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana.

Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.

¹⁴ Universidad del Valle. Factores de Riesgo Documento Disponible en: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

Factores De Riesgo Químico: Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.

Factores De Riesgo Físico: Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

Factores De Riesgo Arquitectónico: Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como:

- Pisos, escaleras, barandas, plataformas y andamios defectuosos o en mal estado.
- Muros, puertas y ventanas defectuosas o en mal estado.
- Techos defectuosos o en mal estado.
- Superficie del piso deslizante o en mal estado
- Falta de orden y aseo.
- Señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada.

Factores De Riesgo Eléctrico: Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

Factores De Riesgo Mecánico: Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal.

Factores De Riesgo Publico: Son todas aquellas circunstancias ajenas a la empresa y de origen social, a las cuales se ve expuesto el trabajador por las características propias de su oficio.

- Delincuencia y desorden público
- Incumplimiento de normas de tránsito

ACTIVIDADES PREVENTIVAS¹⁵

Factor De Riesgo: Ergonómico

- ◆ Diseñar un programa de pausas activas, con el objetivo de lograr una preparación del cuerpo para la realización de las diferentes labores. Hacer énfasis en el calentamiento, estiramiento y fortalecimiento muscular.
- ◆ Establecer estudios de puestos de trabajo para determinar las condiciones ergonómicas actuales y métodos de control requeridos.
- ◆ Procurar el buen diseño de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta aspectos tales como:
 - El teclado y el monitor deben estar alienados con el cuerpo del trabajador.
 - La altura del monitor debe corresponder con la altura visual de la persona.
 - El teclado debe estar ubicado de tal manera que permita que los brazos del trabajador formen un ángulo de 90°; idealmente el Mouse debe estar ubicado en la misma superficie que el teclado.
 - Evitar mantener implementos bajo los escritorios que impidan la entrada de los miembros inferiores.
- ◆ Realizar capacitación sobre Prevención del dolor de espalda y manejo de posturas adecuadas.

Factor De Riesgo: Mecánico

- ◆ Capacitar acerca del uso correcto de herramientas al personal de mantenimiento y de elementos cortantes en el caso del personal de los restaurantes. Verificar de manera periódica mediante inspecciones el adecuado uso y estado de éstos.
- ◆ Diseñar sistema de protección perimetral o controles administrativos para evitar que los trabajadores resulten lesionados por golpes durante las prácticas

¹⁵ Colegio Minuto de Dios. Actividades Preventivas Documento Disponible en: <http://colegios.minutodedios.org/saludocupacionalcemid/imagenes/pfrcemid.pdf>

deportivas realizadas por los estudiantes en la cancha ubicada al interior de la edificación.

Factor De Riesgo: Químico

- ◆ Dotar de elementos de protección personal a los trabajadores expuestos a compuestos respirables (polvos durante el barrido de áreas, humos metálicos en la soldadura). Capacitar acerca del riesgo y el uso adecuado de los E.P.P. Verificar el correcto uso y mantenimiento de éstos mediante inspecciones y observaciones planeadas e informales.
- ◆ Solicitar a los proveedores de las sustancias empleadas para el aseo y mantenimiento (pintura, thinner) de las diferentes instalaciones, información acerca de los riesgos para la salud que éstas involucren y las medidas de prevención respectivas. Socializar esta información a los trabajadores expuestos y verificar el cumplimiento de las normas mediante inspecciones y observaciones planeadas o informales.

Factor De Riesgo: Psicosocial

- ◆ Desarrollar un programa para la identificación e intervención de riesgo psicolaboral dirigido a los diferentes trabajadores.
- ◆ Involucrar a los trabajadores que no estén contemplados en el programa “proyecto de vida”.
- ◆ Capacitaciones y talleres en temas tales como “Manejo del estrés”, “Atención a Público”, “trabajo en equipo”, etc.
- ◆ Promover actividades de crecimiento personal.

Factor De Riesgo: Público

- ◆ Establecer actividades para la prevención de atracos y robos que incluyan: capacitación y participación de los vigilantes, trabajadores que manejan dinero o aquellos que realizan desplazamientos; red de apoyo con autoridades y sistemas electrónicos para evitar intrusión. Implementar y divulgar plan de emergencia para las situaciones que presenten este tipo de riesgo.

Factor De Riesgo: Incendio

- ◆ Desarrollar un cronograma de inspecciones por parte de los integrantes de la brigada de emergencias para los equipos de respuesta (extintores).

- ◆ Capacitar a todos los trabajadores acerca de los procedimientos ante emergencias y de manera específica acerca del uso del extintor.
- ◆ Realizar prácticas periódicas acerca del manejo de emergencias en las cuales se involucre a toda la comunidad educativa.
- ◆ Realizar inspecciones a las partes críticas que puedan ser causa de incendio o explosión (sistemas y redes de gas).
- ◆ Ubicar los cilindros de gas en áreas ubicadas fuera de cafeterías y cuyo acceso sólo sea facilitado al personal que los opere.
- ◆ Reubicar las cajas situadas en la parte superior de las estanterías del archivo.
- ◆ Implementar listas de verificación para evitar incendios y accidentes al realizar actividades de soldadura.

2.3 Marco Legal

El Sistema de Riesgos Profesionales tiene un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

El pilar de esta Legislación es el **Decreto Ley 1295 de 1994**, cuyos objetivos buscan establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente, **el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D**, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. **En el Artículo 22 Literal D**, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la **Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1**, se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos

financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo

Cuadro 10 Decretos y Resoluciones que Reglamentan la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.

LEGISLACION	AÑO	ENTIDAD	DESCRIPCION
Ley 9a.	1979	Gobierno Nacional	Normas generales de Salud Ocupacional
Resolución 2400	1979	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Código Sanitario Nacional
Decreto 614	1984	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Bases para la organización y Administración de la Salud Ocupacional.
Resolución 2013	1986	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud	Organización y funcionamiento de los Comités de Salud Ocupacional
Resolución 1016	1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Organización, funcionamiento y forma del Programa de Salud Ocupacional.
Ley 100	1993	Gobierno Nacional	Sistema de Seguridad Social
Resoluciones 2284 y 5141	1994	Ministerio de Salud	Requisitos para prestación de servicios en Salud Ocupacional
Decreto 1295	1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1530	1996		Se define accidente de trabajo y enfermedad profesional con muerte del trabajador.
Ley 776	2002	Gobierno Nacional	Organización, Administración y Prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Circular Unificada del Riesgos Profesionales	2004	Ministerio de Protección Social	Recoge Disposiciones legales vigentes en materia de Riesgos Profesionales

Resolución 1401/07	2007	Ministerio de Protección Social	Reglamentación de Investigación de Accidentes e Incidentes de trabajo
Resolución 2346	2007	Ministerio de Protección Social	Exámenes de ingreso, periódicos, retiros e Historias Clínicas Ocupacionales
Resolución 2646	2008	Ministerio de Protección Social	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Decreto 2566	2009	Ministerio de Protección Social	Se emite la tabla de enfermedades profesionales.
Ley 1562	2012	Gobierno Nacional	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Decreto 1443	2014	Ministerio de Trabajo	Se formaliza el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo a los antiguos COPASO y de vigía de seguridad y salud en el trabajo a los vigías en salud ocupacional.

Fuente: Davivienda - Plan Integral Para La Prevención Y Control De Emergencias Empresariales.

Decreto 1443 de 2014: Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). A través de este se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional. Debe instaurarse en todas las empresas, por quienes contratan personal por prestación de servicios (civil, comercial o administrativo), las

empresas de servicios temporales, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo.

El nuevo SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo.

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto 1443, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas tenemos:

Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. (Planear)

Implementación de las medidas planificadas. (Hacer)

Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. (Verificar)

Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Actuar)

Para su medición se deben implementar indicadores cuantitativos como cualitativos según lo defina la empresa, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en su elaboración se debe tener en cuenta que estén alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta.

En el decreto 1443 en su Art 37 se da un periodo de transición de la siguiente manera:

- a) Dieciocho (18) meses para las empresas con menos de diez (10) trabajadores.
- b) Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
- c) Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.

De esta manera el Ministerio del trabajo da unos plazos prudenciales para que las organizaciones cumplan con la implementación del SG-SST.

Para hacer menos traumática la transición a los empleadores, se faculta a las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL's para que brinden asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas y a su vez presenten informes semestrales de los avances generados a las Direcciones territoriales del Ministerio.¹⁶

La seguridad y salud en el trabajo en la Constitución de la OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo, las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo. En 2003, la OIT adoptó un plan de acción para la seguridad y la salud en el trabajo, Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo que incluía la introducción de una cultura de la seguridad y la salud preventivas, la promoción y el desarrollo de instrumentos pertinentes, y la asistencia técnica.¹⁷

El decreto 1072 de 2015, Decreto único reglamentario del sector trabajo, este decreto constituye un ejercicio de compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerandos de los decretos fuente se entienden incorporados a su texto, aunque no se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica el origen del mismo. En el capitulo 6 tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, 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 y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, “decreto 1443 del 2014, artículo 1”.

El 1 de febrero del 2016, mediante el Decreto 171 de 2016 firmado por el presidente de la Republica Juan Manuel Santos y el ministro del trabajo, Luis Eduardo Garzón; amplían por un año el plazo para que todas las empresas del

¹⁶ Gerencie.com. Nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia Documento Disponible en: <http://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el trabajo. Documento Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

país implementen el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST.

La fecha límite de su implementación era este 31 de enero para las empresas de menos de 10 trabajadores. En julio del presente año para las de 10 trabajadores hasta 200 y en enero de 2017 para las de más de 201 trabajadores. El Gobierno también decidió unificar el plazo para todas las empresas del país, sin tener en cuenta su tamaño. Esto significa, que el 31 de enero de 2017 será el plazo máximo para culminar la totalidad del proceso para cualquier empresa, aseguró el viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Enrique Borda Villegas.

El nuevo Sistema creado mediante Decreto 1443 de 2014, hoy Decreto único 1072 de 2015, antes conocido como Programa de Salud Ocupacional (Resolución 1016 de 1989), busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Su principal razón "es prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los empleados, reduciendo al mínimo los accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar", explicó el viceministro Borda.

La implementación del SG-SST debe ser liderada por el empleador con la participación de los trabajadores para lograr la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar que laboran.

PASOS QUE SE DEBEN SEGUIR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA SG-SST

Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso 2. Identificación de peligros, evaluación, valoración y gestión de los riesgos

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas.

Principios Fundamentales Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002. El convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). Este convenio prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, a quienes se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Este Convenio tiene por objeto promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud con vistas al logro progresivo de un medio de trabajo seguro y saludable. Exige que los Estados ratificantes desarrollen, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores

más representativas, políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. La política nacional debe elaborarse conforme a los principios establecidos en el artículo 4 del Convenio núm. 155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1951. En el que establece:

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo)¹⁸. A su vez, los sistemas y programas nacionales deben ser concebidos teniendo en cuenta los principios contemplados en los instrumentos pertinentes de la OIT, cuya lista figura en el anexo de la Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 . Los sistemas nacionales deben suministrar la infraestructura necesaria para la implementación de políticas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, lo cual incluye la legislación, las autoridades o los órganos adecuados, los mecanismos de control, tales como sistemas de inspección y acuerdos a nivel de la empresa. Los programas nacionales deben incluir medidas de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo con plazos vinculantes que permitan evaluar los progresos logrados.

Salud Y Seguridad En Algunas Ramas De La Actividad Económica

Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120). Este instrumento tiene el objetivo de preservar la salud y el bienestar de los trabajadores empleados en establecimientos comerciales, establecimientos, instituciones y servicios administrativos en los cuales los trabajadores estén contratados, sobre todo para trabajos de oficina y otros servicios relacionados, a

¹⁸ Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Documento Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

través de medidas de higiene elementales, respondiendo a los requisitos de bienestar en el lugar de trabajo.

En el código sustantivo de trabajo la salud ocupacional cuenta con unos artículos que los empleadores deben tener en cuenta para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, tenemos los siguientes:

ARTICULO 348. LOCALES Y EQUIPOS. *Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores, de conformidad con las normas que sobre el particular establezca la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo.*

ARTICULO 349. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Modificado por el art. 55, Ley 962 de 2005. Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad y someterlo a la revisión y aprobación de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de este Código, o dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de las labores, si se trata de un nuevo establecimiento.

ARTICULO 350. CONTENIDO DEL REGLAMENTO. El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

1. Protección e higiene personal de los trabajadores.
2. Prevención de accidentes y enfermedades.
3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salas cunas en su caso.
4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.
5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.
6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.
7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.

8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes y demás elementos peligrosos.

9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

ARTICULO 351. PUBLICACION. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el empleador debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.

ARTICULO 352. VIGILANCIA Y SANCIONES. Corresponde al Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atender las reclamaciones de empleadores y obreros sobre transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

2.4 Marco Conceptual

Salud ocupacional: De acuerdo a la ley 1562 de 2012 se entenderá como Seguridad y Salud en el Trabajo. 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. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST): La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.¹⁹

¹⁹ Empresa minera Cerrejón. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Documento disponible en: <http://www.cerrejon.com/site/nuestra-empresa/sistema-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx>

Enfermedad laboral: Artículo 4° Ley 1562 de 2012. *Enfermedad laboral.* Es enfermedad laboral la contraída como 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Accidente de trabajo: es Incidente mayor o un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte).

Incidente de trabajo: Suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Artículo 3 de la Resolución 1401 de 2007.

Análisis de vulnerabilidad: es la medida o grado de debilidad de ser afectado por amenazas o riesgos según la frecuencia y severidad de los mismos. La vulnerabilidad depende de varios factores, entre otros, la posibilidad de ocurrencia del evento, la frecuencia de ocurrencia del este, los planes y programas preventivos existentes y la posibilidad de programación anual.

Factores de riesgo: Condiciones del ambiente, instrumentos, materiales, la tarea o la organización del trabajo que encierra un daño potencial en la salud de los trabajadores o un efecto negativo en la empresa.

Riesgo: Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

Administradoras de riesgos laborales: Son las entidades encargadas de organizar la afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud. En relación con los accidentes de trabajo están obligadas a vigilar y

controlar la aplicación de las normas, garantizar la prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones económicas que tuvieron lugar.

Condiciones de Trabajo: Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.²⁰

Ausentismo Laboral: Es la ausencia de una persona de su puesto de trabajo en las horas que le corresponden trabajar de acuerdo a la legislación laboral. Las principales causas de absentismo laboral son los permisos legales retribuidos, las enfermedades, los accidentes de trabajo y las faltas por causas injustificadas.²¹

²⁰ ISTAS. Salud Laboral. Documento Disponible en:
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>

²¹ Definicion.de. Ausentismo Laboral Documento Disponible en:
<http://definicion.de/absentismo/#ixzz3a9AITmSH>

3. PROCESO METODOLÓGICO

3.1 Tipo De Investigación

La investigación que se llevara a cabo tendrá como fin destacar la importancia de una adecuada gestión del talento humano en El Banco Davivienda S.A. Sucursal Pasto, por lo cual se cataloga de tipo descriptiva, debido a que se parte de una realidad que se describe a través de la observación, mediante la utilización de herramientas como la encuesta y la entrevista, para identificar la situación actual de la empresa en relación al proceso de selección de personal.

Paradigma

La investigación que se llevara a cabo tiene un enfoque cuantitativo puesto que sus objetivos se alcanzan con el apoyo de datos numéricos y de la encuesta como instrumento para recolectar la información con el fin de conocer la situación real y partiendo de ello presentar una propuesta de mejoramiento que optimice la selección de personal en el Banco Davivienda S.A. Sucursal Nariño.

Enfoque

Empírico analítico, ya que se realizara un diagnostico que permitirá desarrollar una propuesta de mejoramiento en el área de Gestión Humana para el proceso de selección de personal del Banco Davivienda S.A. Sucursal Nariño, mejorando de esta manera dicho proceso llevando aumento de su ventaja competitiva.

Método

El método utilizado en este plan de mejoramiento es Deductivo; es decir parte de lo general a lo particular, debido a que se recoge información sobre la situación actual del proceso de selección de personal llevada a cabo en el Banco Davivienda S.A. Sucursal Nariño, mediante la utilización de encuesta, para posteriormente hacer un respectivo análisis y plantear mejoras al proceso mencionado.

3.2 Fuentes De Recolección De La Información

Fuentes Primarias: Las fuentes primarias para la presente investigación serán recolectadas a través de la aplicación de instrumentos tales como la encuesta a los funcionarios del Banco Davivienda de las oficinas en la ciudad de Pasto de la Sucursal Nariño. (Ver anexo A)

Otro instrumento que hace parte de este tipo de fuentes hace referencia a la entrevista dirigida a la coordinadora del área de Bienestar y salud ocupacional. (Ver anexo B)

Fuentes Secundarias: Libros relacionados con gerencia estratégica, gestión humana, artículos, tesis, revistas especializadas, relacionadas con el tema, especialmente que hablen de procesos y pruebas innovadoras para el área de selección de personal.

Fuentes Terciarias: Para complementar la información relacionada con el desarrollo de los objetivos propuestos de este plan de mejoramiento se apoyara en sitios web, libros electrónicos y artículos relacionados con el tema.

3.3 Población Y Muestra

La aplicación de los instrumentos de recolección de información se realizará a toda la población objetivo de la investigación, las encuestas serán realizadas a los 139 funcionarios del Banco Davivienda Sucursal Nariño. Adicionalmente se realizara una entrevista para la coordinadora de bienestar y salud ocupacional de la sucursal Nariño.

4. DESARROLLO PRIMER OBJETIVO: REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES ACTUALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL BANCO DAVIVIENDA SUCURSAL NARIÑO, EN RELACIÓN A LA NORMATIVIDAD ACTUAL.

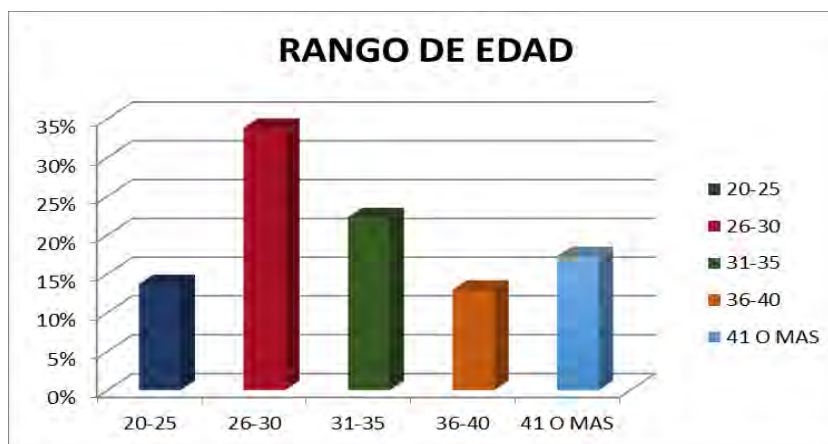
4.1 ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Cuadro 11 Rango de Edad

RANGO DE EDAD	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
20-25	19	14%
26-30	47	34%
31-35	31	22%
36-40	18	13%
41 O MAS	24	17%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 6 Rango de Edad



Fuente: Este estudio

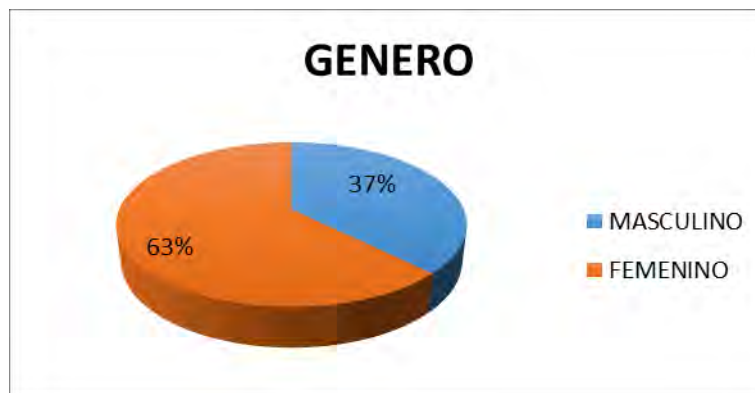
Se puede observar que el personal que labora en el Banco Davivienda Sucursal Nariño se encuentra representado en un mayor porcentaje dentro del rango de edad entre 26 y 30 años con un 34%, y entre 31 y 35 años con un 22%. Las personas mayores de 41 años representan en 17%, las personas más jóvenes entre los 20 y 25 años representan el 14% y el 13% representan las personas entre 36 y 40 años. Lo anterior se refleja en que la empresa cuenta con planes de carrera y retención de personal.

Cuadro 12 Género

GENERO	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
MASCULINO	52	37%
FEMENINO	87	63%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 7 Género



Fuente: Este estudio

Teniendo en cuenta la gráfica y la Cuadro anterior se evidencia que el personal femenino es mayor representando el 63% frente al masculino con un 37% dentro de la empresa. La diferencia porcentual de las mujeres frente al género masculino es de 26%.

Cuadro 13 Conocimiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Banco Davivienda

CONOCIMIENTO SG-SST	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
SI	106	76%
NO	33	24%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 8 Conocimiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Banco Davivienda



Fuente: Este estudio

El anterior Cuadro muestra que el 76% de los funcionarios conocen el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y tan solo el 24% no lo conocen. Pero hay que tener en cuenta que todos los empleados deben conocer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir, informar y actuar en caso de presentarse una emergencia.

Cuadro 14 En caso de un Accidente de Trabajo sabe a quién reportarlo

REPORTAR UN AT	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
SI	114	82%
NO	25	18%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 9 En caso de un Accidente de Trabajo sabe a quién reportarlo



Fuente: Este estudio

El 82% de los funcionarios del Banco Davivienda conocen a quien deben reportar en caso de que se presente un accidente de trabajo mientras que el 18% de los trabajadores no lo sabe.

Cuadro 15 Iluminación Puesto de Trabajo Adecuada

ILUMINACION ADECUADA	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
SI	115	83%
NO	24	17%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 10 Iluminación Puesto de Trabajo Adecuada



Fuente: Este estudio

La grafica anterior muestra que el 83% de los empleados del Banco Davivienda cuentan con una iluminación adecuada en su área de trabajo, mientras que el 17% de los funcionarios dicen que la iluminación no es la adecuada.

Cuadro 16 Silla Adecuada para el desempeño de sus funciones

SILLA ADECUADA	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
SI	56	40%
NO	83	60%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 11 Silla Adecuada para el desempeño de sus funciones



Fuente: Este estudio

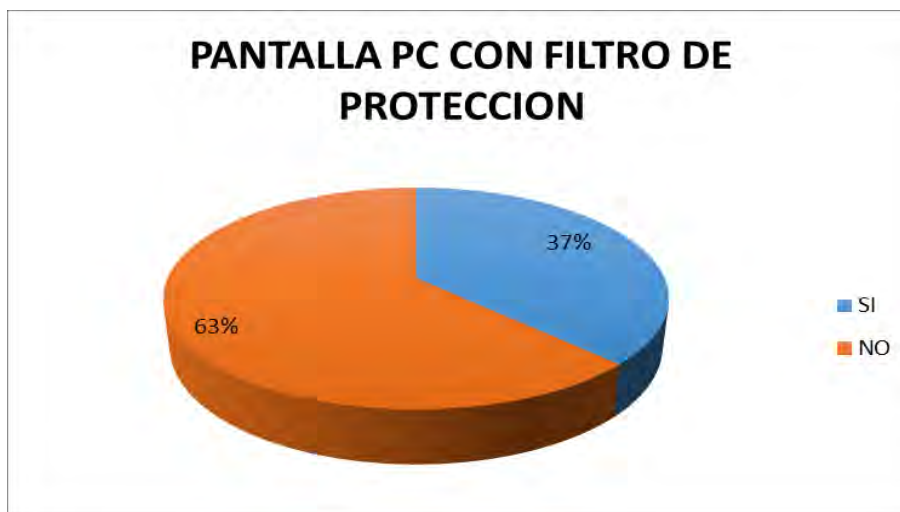
Según los datos obtenidos, el 40% de los funcionarios cuentan con una silla adecuada para realizar sus funciones, mientras que tan el 40% de ellos afirman que no, por lo que se recomienda igualmente hacer un análisis para evitar futuros problemas ortopédicos de los funcionarios.

Cuadro 17 Pantalla de PC con Filtro de Protección

PANTALLA PC CON FILTRO	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
SI	52	37%
NO	87	63%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 12 Pantalla de PC con Filtro de Protección



Fuente: Este estudio

Los datos obtenidos muestran que el 63% de los funcionarios afirman que la pantalla del computador que utilizan para realizar sus funciones no cuentan con filtro de protección, mientras que tan solo el 37% de ellos afirman que si lo tienen. Lo cual indica que la organización no da a conocer la información necesaria en cuanto a los elementos de protección visual, pues todos los computadores tienen integrado un filtro de protección.

Cuadro 18 Pantalla PC se encuentra a Altura Adecuada.

PANTALLA PC ALTURA ADECUADA	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
SI	68	49%
NO	71	51%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 13 Pantalla PC se encuentra a Altura Adecuada



Fuente: Este estudio

Los datos obtenidos muestran que el 51% de los funcionarios del Banco Davivienda no encuentran a una altura adecuada la pantalla del computador, mientras que el 49% de ellos les parece adecuada. El Banco Davivienda y la ARL encargada (Seguros Bolívar) deben hacer un análisis en los puestos de trabajo para verificar la necesidad de adecuar la altura de las pantallas del computador.

Cuadro 19 Ubicación y Distribución de Puesto de Trabajo Adecuado

UBICACIÓN Y DISTRIBUCION PUESTO DE TRABAJO ADECUADA	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
SI	61	44%
NO	78	56%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 14 Ubicación y Distribución de Puesto de Trabajo Adecuado.



Fuente: Este estudio

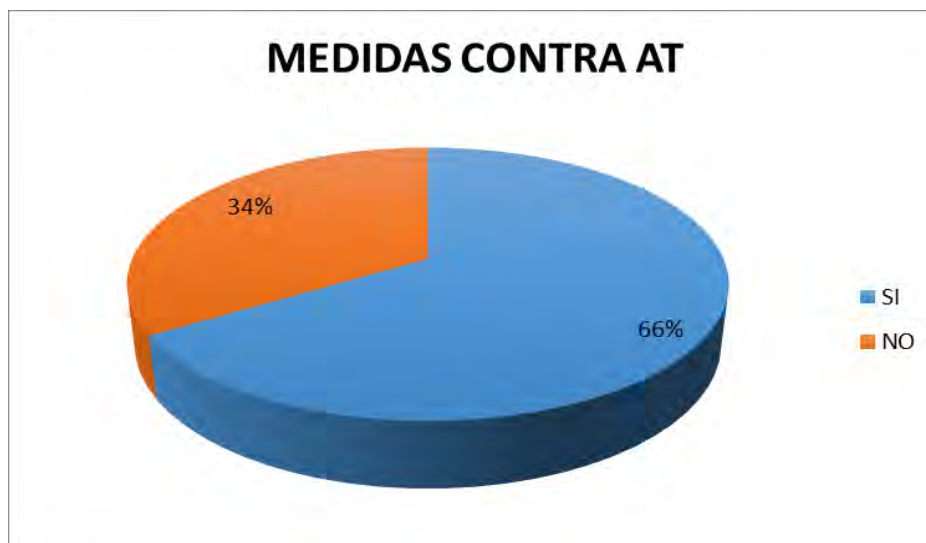
En la anterior grafica se identifica que para el 56% de los empleados su puesto de trabajo no tiene una ubicación y distribución adecuada que pueda generar un espacio suficiente y cómodo, mientras que el 44% piensa que no es así, por lo que se deduce que el Banco Davivienda y la ARL encargada (Seguros Bolívar) deben hacer un análisis en los puestos de trabajo para verificar la necesidad de adecuar los puestos de trabajo.

Cuadro 20 Medidas ante Prevención contra Accidentes de Trabajo son Adecuadas.

MEDIDAS CONTRA AT ADECUADAS	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
SI	92	66%
NO	47	34%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 15 Medidas ante Prevención contra Accidentes de Trabajo son Adecuadas



Fuente: Este estudio

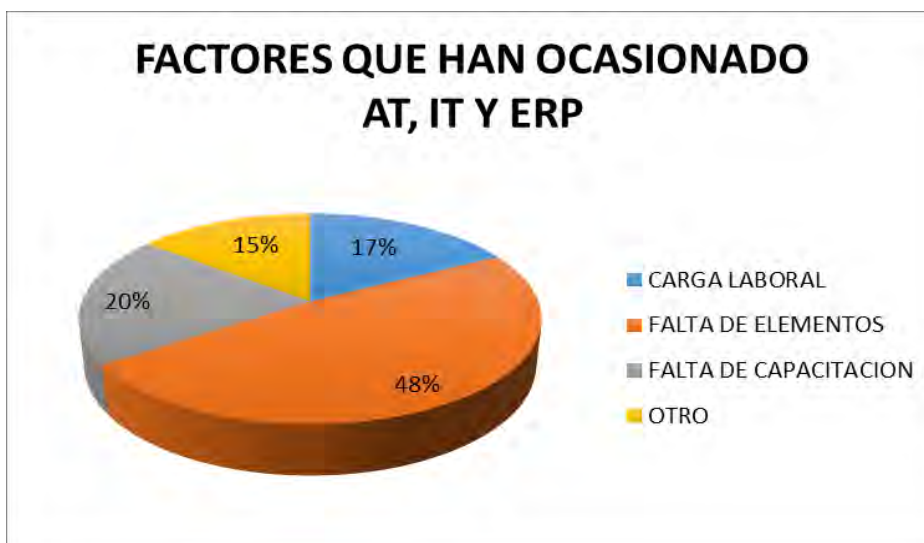
Los datos obtenidos muestran que el 66% de los funcionarios encuentran que las medidas que ha tomado el Banco Davivienda para prevenir accidentes son adecuadas, mientras que para el 34% de los encuestados no lo son.

Cuadro 21 Factores que han Ocasionado Accidentes de Trabajo, Incidentes y Enfermedades de Riesgo Profesional

AT, IT Y EL POR:	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
CARGA LABORAL	24	17%
FALTA DE ELEMENTOS	67	48%
FALTA DE CAPACITACION	28	20%
OTRO	20	14%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 16 Factores que han Ocasionado Accidentes de Trabajo, Incidentes y Enfermedades de Riesgo Profesional



Fuente: Este estudio

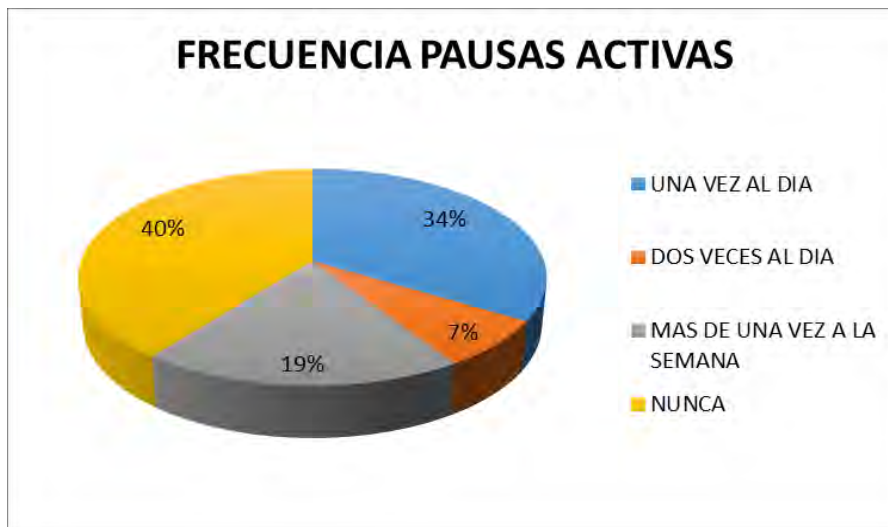
La grafica nos muestra que el 48% de los trabajadores piensan que uno de los factores que han ocasionado un accidente, incidente de trabajo o enfermedad de riesgo profesional es por falta de elementos para la protección (reposapiés, padmouse, entre otros), el 20% por falta de capacitación, el 17% por carga laboral y el 15% por otros factores relacionados con la imprudencia de los mismos empleados.

Cuadro 22 Frecuencia de Pausas Activas en Jornada Laboral

FRECUENCIA PAUSAS ACTIVAS	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
UNA VEZ AL DIA	47	34%
DOS VECES AL DIA	10	7%
MAS DE UNA VEZ A LA SEMANA	27	19%
NUNCA	55	40%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 17 Frecuencia de Pausas Activas en Jornada Laboral



Fuente: Este estudio

La grafica anterior nos muestra que el 40% de los funcionarios del Banco Davivienda Sucursal Nariño, nunca realiza pausas activas en su jornada laboral, el 34% realiza alguna rutina de ejercicios de estiramiento una vez al día, el 19% más de una vez a la semana y tan solo el 7% de los funcionarios las realiza dos veces al día. Teniendo en cuenta que las pausas activas permiten prevenir la aparición de problemas o desordenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de mejorar la atención y productividad en sus diferentes tareas, es importante que la persona encargada del área de bienestar y salud ocupacional promueva a realizar diferentes ejercicios de estiramiento muscular y movilidad articular con una frecuencia mínima de tres veces a la semana y una intensidad de una o dos veces al día, para evitar cualquier complicación de tipo muscular y posibles enfermedades profesionales de los funcionarios.

Cuadro 23 Conocimiento de COPASST y sus Integrantes.

CONOCIMIENTO DE COPASST Y SUS INTEGRANTES	CANTIDAD	FRECUENCIA RELATIVA
SI	84	60%
NO	55	40%
TOTAL	139	100%

Fuente: Este estudio

Grafica 18 Conocimiento de COPASST y sus Integrantes



Fuente: Este estudio

Los datos obtenidos muestran que el 60% de los funcionarios conoce que es el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y quiénes son sus integrantes, mientras que el 40% de los trabajadores no tienen conocimiento. Lo cual indica que no hay un medio importante para promocionar la salud ocupacional en todos los niveles del Banco para promover prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La evaluación realizada al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), mediante la aplicación de la encuesta realizada a los trabajadores del

Banco Davivienda Sucursal Nariño, proporciona información significativa en la que se evidencia las condiciones actuales de este sistema en el Banco.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Banco Davivienda fue actualizado y se encuentra publicado en la página de intranet del Banco, se observa que los trabajadores en su gran mayoría conocen este sistema pero no tienen conocimiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y las personas que lo integran, por lo que se debe realizar una campaña para dar a conocer esta información.

Por último es importante solicitar a la ARL que se analicen los puestos de trabajo de cada uno de los trabajadores, y realizar capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, autocuidado para conocer la importancia de realizar pausas activas o actividades que permitan estirar los músculos y de esta manera lo tomen como un hábito diario para prevenir enfermedades profesionales.

4.2 ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

1. ¿El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se actualiza anualmente de acuerdo a las necesidades presentadas por los trabajadores?

R/ El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se actualiza anualmente según las necesidades y requerimientos legales y de los trabajadores.

2. ¿El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra publicado y socializado a los funcionarios del banco?

R/ Si, todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra en la RED SUBCOMUNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL que tiene el Banco para todos sus funcionarios.

3. ¿La organización establece objetivos para la gestión de seguridad y salud de acuerdo a las condiciones de trabajo y requisitos legales?

R/ Si, está en la planeación, diseño e implementación del programa de salud ocupacional del Banco, con el fin de mantener y preservar la salud física, mental y social de los funcionarios, previniendo de esta manera,

accidentes de trabajo, enfermedades comunes y garantizando un ambiente óptimo para el desempeño laboral.

4. ¿Se realiza un análisis periódico para determinar el cumplimiento de los objetivos y propuestas?

R/ Si, mediante un cronograma de cumplimiento que realiza la coordinación de bienestar y salud ocupacional de la sucursal y desde Bogotá, también se realiza este seguimiento.

5. ¿Se realizan inspecciones a los puestos de trabajo para determinar las necesidades de los trabajadores?

R/ Si, se realiza una visita a una oficina cada mes realizándose una visita al año en cada una de ellas.

6. ¿Todos los trabajadores se encuentran afiliados al Sistema Seguridad Social en Salud?

R/ Si, al momento de iniciar contrato se afilia al trabajador en salud, en riesgos profesionales y demás prestaciones sociales.

7. ¿Se tiene asignado un presupuesto y se ajusta a las necesidades para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

R/ Si, debido a que desde el departamento de salud ocupacional se realiza un cronograma y se envía a cada sucursal y a fin de año se evalúa el nivel de cumplimiento, y la sucursal Nariño del Banco se ha caracterizado por cumplir los objetivos propuestos con el presupuesto asignado.

8. ¿Se tienen asignadas responsabilidades a nivel gerencial, nivel ejecutivo y operativo para la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

R/ Si, el banco tiene claro que el programa de seguridad y salud en el trabajo parte de la presidencia del Banco y su desarrollo efectivo se alcanzara en la medida que se entienda la importancia del mismo dentro de cada nivel jerárquico del Banco.

9. ¿Se tiene conformado el COPASST?

R/ Si, está conformado por 8 funcionarios, 4 elegidos por el patrono y 4 por trabajadores mediante votación.

10. ¿Este comité cada cuanto tiempo realiza sus reuniones?

R/ El Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo se reúne mensualmente para mirar el cumplimiento de actividades de seguridad y salud en el trabajo, participar de las actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo y vigilar su desarrollo en la empresa, colaborar con el análisis de las causas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y proponer medidas correctivas que haya lugar.

11. ¿Se hace seguimiento a estas reuniones?

R/ Si, se realiza un acta y se envía al jefe de departamento de salud ocupacional.

12. ¿Se tiene un procedimiento para la identificación de peligros y control de riesgos en las distintas áreas de trabajo?

R/ Si, se cuenta con una matriz de peligros por cada oficina de la sucursal.

13. ¿Se tienen identificadas las necesidades de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo para todos los niveles de la organización

R/ Si, mediante un cronograma anual a nivel nacional y la sucursal debe cumplir, para el COPASST, se capacita en riesgos profesionales, accidentes de trabajo, inspecciones de seguridad, marco legal y a los funcionarios capacitación en brigadas, ergonomía y actos y condiciones inseguras.

14. ¿Se capacita al personal de acuerdo a estas necesidades?

R/ Si, el personal se capacita con la administradora de riesgos laborales (ARL).

15. ¿Se lleva un registro del personal capacitado?

R/ Si, mediante listados de asistencias.

16. ¿Se evalúa efectividad de estas capacitaciones?

R/ Si.

17. ¿Se tiene un programa de inducción por escrito que incluya las generalidades de la empresa (aspectos y políticas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, reglamento de higiene y seguridad, COPASST, funcionamiento de brigadas de emergencia)?

R/ No.

18. Se llevan registros estadísticos de accidentalidad, enfermedades de origen común y profesional.

R/ Si, las estadísticas las realiza el departamento de salud ocupacional.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los trabajadores y la entrevista realizada a la coordinadora de bienestar y salud ocupacional del Banco Davivienda, se puede evidenciar que falta compromiso por parte de la organización y trabajadores para que el programa de seguridad y salud en el trabajo funcione de manera adecuada, posteriormente se presentaran propuestas de mejoramiento tanto para el empleador como para los funcionarios para que exista conocimiento y propiedad en el tema mejorando la calidad de vida y se puedan generar mayores rendimientos y aumento de productividad para toda la organización.

5. DESARROLLO SEGUNDO OBJETIVO: ANALIZAR EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL BANCO DAVIVIENDA.

Para toda organización debe ser principal preocupación el control de riesgos que atentan contra la salud de sus funcionarios y contra sus recursos materiales. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad de cualquier empresa, incidiendo negativamente en su productividad y generando implicaciones a nivel laboral, familiar y social.

Es por esta razón que el Banco Davivienda cuenta con un área que gestiona el Talento Humano y esta el programa que vela por la seguridad y salud de los trabajadores.

En este objetivo se busca analizar la alineación que existe entre el área de talento humano con el programa de seguridad y salud en el trabajo que hay en el Banco Davivienda. Para ello se analizarán los objetivos del área de gestión humana, del programa de seguridad y salud en el trabajo y posteriormente identificar si existe una alineación entre ambas.

El área de gestión humana cuenta con unos objetivos que se presentarán a continuación:

OBJETIVOS DE GESTION HUMANA

1. ADMINISTRACION DE PERSONAL

- Administrar la relación contractual con los funcionarios del banco (contratación, pago y novedades) de acuerdo con la normatividad vigente para el banco y las filiales.

2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO

- Atraer y retener los mejores talentos del mercado evaluando integralmente a los candidatos en sus competencias, personalidad, potencial y motivaciones; con el propósito de entregar a la organización funcionarios idóneos que faciliten el logro de resultados del negocio.

3. GESTION DEL RENDIMIENTO DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

- Desarrollar y capacitar a los funcionarios, a las áreas y a la organización para mejorar el rendimiento, apalancar la estrategia del banco y el crecimiento de los funcionarios.

4. COMPENSACION Y RECONOMICIMIENTO

- Administrar el sistema de compensación salarial para que permita mantener la equidad interna y competitividad externa.

5. BIENESTAR Y COMPROMISO

- Fortalecer la cultura organizacional a través de programas que fomenten el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo de todos los funcionarios de la fiduciaria Davivienda.

6. PROCESO DE GESTION EN SALUD OCUPACIONAL

- Planear, diseñar e implementar el programa de salud ocupacional del banco de acuerdo con los requerimientos legales del banco y sus filiales, con el fin de mantener y preservar la salud física, mental y social de todos los funcionarios, previniendo la presencia de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y en lo posible las enfermedades comunes, con el fin de garantizar un ambiente óptimo para el desempeño laboral y disminuir el ausentismo laboral.

Para Davivienda el talento humano es una fuente inagotable de generación de valor, que con talento, procesos de capacitación mantienen un excelente ambiente laboral con un conjunto de principios y valores, la excelente gestión del talento humano ha llevado al banco a recibir el premio portafolio a la administración del recurso humano en el año 2009.

El área de talento humano para toda organización es un factor estratégico, determinando una ventaja competitiva, para el Banco Davivienda el Talento Humano se encuentra capacitado y motivado, alcanzando el logro de las metas

propuestas por el Banco, sus constantes procesos de capacitación han logrado tener un personal idóneo, motivado, prestando un buen servicio y apalancando la estrategia del Banco de esta manera maneja un plan carrera para poder contar con el mejor personal, facilitando la movilidad interna a través de los concursos, traslados y movimientos laterales, que mejoran a los funcionarios su condición laboral y remuneración.

Para el banco también es importante el bienestar de sus trabajadores, buscando actividades y programas que fomenten la calidad de vida y el desarrollo de sus funcionarios en correspondencia a su dignidad humana, fortaleciendo de esta manera el desarrollo integral de personas y de grupos que conforman la comunidad organizacional, entre las actividades que buscan el bienestar y desarrollo de las personas se encuentran: torneos deportivos, cursos en escuela de artes, emprendimiento, charlas sobre temas de actualidad, entre otros. Entre los programas que fomentan una buena calidad de vida está el de seguridad y salud en el trabajo que tiene el Banco para preservar la salud física, mental y social de los funcionarios.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL BANCO DAVIVIENDA.

- Mejorar constantemente las condiciones de salud de los funcionarios de Davivienda con el fin de lograr el más alto nivel de bienestar físico, mental y social tanto individual como colectivo, elevando la calidad de vida de los funcionarios y la productividad de nuestra empresa, evitando la presencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o comunes que puedan ser agravadas por el trabajo.
- Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo laboral a los cuales se encuentran expuestos los funcionarios en el ejercicio de sus labores con el fin de garantizar un ambiente óptimo para su desempeño profesional.
- Mantener un ambiente laboral seguro, implementando mecanismos que permitan identificar, evaluar y controlar las causas básicas que puedan aumentar la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo, evitando efectos en la salud de los funcionarios y pérdidas para Davivienda.

- Divulgar, promocionar los programas, eventos y disposiciones de la seguridad y salud en el trabajo para que estos sean conocidos por todos los funcionarios.
- Impulsar actividades educativas en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de concientizar y motivar a los funcionarios.

Teniendo en cuenta que la seguridad y salud en el trabajo surge como derecho y protección para los trabajadores y los riesgos del trabajo son por cuenta del empleador, el Banco Davivienda con los objetivos propuestos en el programa de seguridad y salud en el trabajo, se puede identificar que existe un continuo seguimiento para mejorar las condiciones de los trabajadores en cuanto a su lugar y puestos de trabajo, identificando, evaluando y controlando factores de riesgo laboral.

Además de que se preocupa por asesorar, capacitar, divulgar y promocionar los programas y actividades que se realizan con el fin de desarrollar conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en los funcionarios, con el fin de lograr un bienestar físico, mental y social, evitando la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El banco busca cumplir estos objetivos mediante la realización de actividades como pausas activas, análisis en los puestos de trabajo, capacitaciones sobre hábitos de seguridad y salud en el trabajo, capacitaciones a líderes de brigadas y con el apoyo de participación de cada uno de los funcionarios, desde la dirección de gestión humana, pasando por directores, gerentes, jefes de departamento, coordinadores, directores de oficina hasta llegar a los cajeros e informadores con los que cuenta el banco.

Dentro de las responsabilidades de la dirección de gestión humana se encuentra asumir el liderazgo efectivo del programa de seguridad y salud en el trabajo con el apoyo de las directivas del Banco y la participación de todos los funcionarios.

Las responsabilidades de los directores de área, gerentes y subgerentes, jefes de departamento, directores de oficinas, coordinadores y profesionales están: conocer el programa y responsabilizarse por la implementación de las actividades programadas en su área y verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en Davivienda.

Y las responsabilidades de otros cargos están: cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, informar a sus superiores sobre condiciones, actos inseguros o riesgosos en los lugares de trabajo y participar activamente de las charlas y cursos de capacitación de seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta el análisis a los objetivos del área de gestión humana y del programa de seguridad y salud en el trabajo del Banco Davivienda, existe una alineación entre ambas, logrando una relación que permite que lo que busca el área de gestión humana mediante sus objetivos se logren con sus diferentes programas que permitirán alcanzar lo propuesto, en este caso el programa de seguridad y salud en el trabajo del Banco, asume una responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones del Banco y brindar a sus funcionarios un medio laboral seguro, tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud de los funcionarios en sus diferentes ocupaciones.

6. DESARROLLO TERCER OBJETIVO: DISEÑAR ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO PARA EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ACTIVIDADES DE PREVENCION DE ENFERMEDADES DE RIESGOS PROFESIONALES EN EL BANCO DAVIVIENDA SUCURSAL NARIÑO.

PRIMER OBJETIVO. Acreditar la eficiencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

ESTRATEGIA: Proporcionar a los funcionarios del Banco Davivienda Sucursal Nariño el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, logrando cambio de actitudes y comportamiento de los funcionarios, cumpliendo con estándares de seguridad, salud, calidad y producción.

Descripción: Para el Banco Davivienda es importante la realización de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores que garanticen a los funcionarios óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, además de proporcionar conocimientos y habilidades necesarias para realizar sus funciones y de esta manera desarrollen hábitos de autocuidado previniendo de esta manera accidentes de trabajo y enfermedades que se puedan generar por el desarrollo de sus funciones.

Responsables: Coordinadora de Bienestar y Salud Ocupacional del Banco Davivienda Sucursal Nariño.

Alcance: Todos los funcionarios del Banco Davivienda conozcan el programa de seguridad y salud en el trabajo, mejorando la calidad de vida del trabajador.

Cuadro 24 Plan de Acción Primer Objetivo

ESTRATEGIA	META	ACTIVIDADES	INDICADORES	PERIODICIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLES
Proporcionar a los funcionarios del Banco Davivienda Sucursal Nariño el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, logrando cambio de actitudes y comportamiento de los funcionarios, cumpliendo con estándares de seguridad, salud, calidad y producción.	1. Aumentar el grado de motivación hacia la promoción y prevención de la salud en un 85%.	<ul style="list-style-type: none"> Establecer campañas de divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la seguridad y salud en el trabajo. 	(trabajadores participantes / total de trabajadores) *100	Mensual	Información virtual.	Coordinadora de Bienestar y Salud Ocupacional.
	2. Capacitar a todo el personal en el SG-SST en un 100%.	<ul style="list-style-type: none"> Inducción al SG-SST. 	(Conocimientos adquiridos / conocimientos expuestos)*100	Ingreso de personal nuevo	-	
		<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en Prevención de AT; Autocuidado, higiene postural, pausas activas y Factores de riesgo. 		De acuerdo al cambio de normatividad y necesidades del Banco.	Contrato de experto, salón y refrigerio. (\$2.000.000)	
<ul style="list-style-type: none"> Realizar un programa de seguimiento de los resultados de la capacitación, mediante la evaluación mensual de los contenidos de la capacitación. 	(Resultados obtenidos / Resultados Propuestos) * 100	Mensual	Evaluación Virtual.(Sistema de capacitación interno de Davivienda)			

Fuente: Elaboración Propia

SEGUNDO OBJETIVO. Mantener un ambiente laboral seguro

Estrategia: Reconocer, evaluar y controlar los factores y agentes ambientales que se puedan originar en las oficinas del Banco, afectando la salud de los funcionarios.

Descripción: La higiene industrial para toda organización debe ser una prioridad y para poder reconocer, evaluar y controlar los factores y agentes ambientales originados en el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedades e ineficiencia entre los funcionarios.

Responsables: Seguros Bolívar - Administradora de riesgo laboral (ARL) y Coordinadora de Bienestar y Salud Ocupacional del Banco Davivienda Sucursal Nariño.

Alcance: Disminuir enfermedades y accidentes de trabajo para los funcionarios del Banco.

Cuadro 25 Plan de Acción Segundo Objetivo

ESTRATEGIA	META	ACTIVIDADES	INDICADORES	PERIODICIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLES
Reconocer, evaluar y controlar los factores y agentes ambientales que se puedan originar en las oficinas del Banco, afectando la salud de los funcionarios.	1. Minimizar los factores y agentes de riesgo en un 80%.	Realizar estudios de cada uno de los posibles agentes contaminantes ambientales, de acuerdo al panorama de riesgos.	(No. de AT / No. de Trabajadores) *100 (No. de IT / No. de Trabajadores) * 100 (No. de EP / No. de Trabajadores) * 100	Anual	-	Seguros Bolívar - Administradora de riesgo laboral (ARL) y Coordinadora de Bienestar y Salud Ocupacional del Banco Davivienda Sucursal Nariño.
		Estudios anuales de seguimiento a fin de prevenir el crecimiento de agentes o factores contaminantes.	(Resultados obtenidos / Resultados esperados) * 100		-	
	2. Mejorar la eficiencia de medidas de control de riesgos AT y EL en un 90%	Desarrollar charlas de seguridad e higiene de acuerdo con los requerimientos y necesidades de la empresa.	(trabajadores participantes / total de trabajadores) *100		Contrato de experto, salón y refrigerio. (\$2.000.000)	

Fuente: Elaboración Propia

TERCER OBJETIVO. Minimizar los riesgos de enfermedades laborales, mejorando las condiciones y elementos en el lugar de trabajo.

Estrategias: Mejorar los puestos de trabajo para los cargos de personal administrativo y de oficinas de servicio (Cajeros e informadores).

Descripción: Las condiciones desfavorables en los puestos de trabajo generan efectos negativos en la salud del trabajador, por lo que es importante que los funcionarios cuenten con un puesto de trabajo seguro y cómodo que les permita realizar sus funciones de manera más efectiva, disminuyendo el riesgo de originarse enfermedades laborales.

Responsables: Seguros Bolívar - Administradora de riesgo laboral (ARL), Gerente de la sucursal Nariño y la Coordinadora de Bienestar y Salud Ocupacional del Banco Davivienda Sucursal Nariño.

Alcance: disminución de enfermedades y accidentes de trabajo, mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios del Banco.

Cuadro 26 Plan de Acción Tercer Objetivo

ESTRATEGIAS	METAS	ACTIVIDADES	INDICADORES	PERIODICIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLES
Mejorar los puestos de trabajo para los cargos de personal administrativo y de oficinas de servicio (Cajeros e informadores).	Adecuar los puestos de trabajo de los funcionarios en un 70% de acuerdo a las recomendaciones dadas por la ARL.	<ul style="list-style-type: none"> Estimar los recursos del programa de seguridad y salud en el trabajo para mejorar los puestos de trabajo con elementos de protección personal. 	(No. de AT / No. de Trabajadores) *100 (No. de IT / No. de Trabajadores) * 100 (No. de EP / No. de Trabajadores) * 100	Anual	-	Seguros Bolívar - Administradora de riesgo laboral (ARL), Gerente de la sucursal Nariño y la Coordinadora de Bienestar y Salud Ocupacional del Banco Davivienda Sucursal Nariño.
		<ul style="list-style-type: none"> Adecuar los puestos de trabajo de acuerdo al análisis realizado por la ARL. 			-	
		<ul style="list-style-type: none"> Determinar un cronograma de cumplimiento para los cambios propuestos por la ARL. 	(Resultados obtenidos / Resultados esperados) * 100		-	

Fuente: Elaboración propia

7. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN EL BANCO DAVIVIENDA

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el Banco debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

A continuación se presentan los pasos para la mejora del SG-SST, teniendo en cuenta la política, la organización, la planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El análisis situacional que se realizó en este trabajo, identifico algunas deficiencias en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entre las que se identificaron están:

Desconocimiento de los funcionarios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Falta de capacitación al personal para responder ante una emergencia o accidente de trabajo.

Puestos de trabajo que afectan la salud de los funcionarios debido a Falta de elementos (Reposapiés, sillas ergonómicas), mala distribución del puesto de trabajo.

Es importante mencionar que a la evaluación inicial aún le falta incluir otros aspectos necesarios para completar dicha evaluación, los factores son los siguientes:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad;
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

Paso 2. Identificación de peligros, evaluación, valoración y gestión de los riesgos

Dentro de los peligros que existen, el Banco en el plan de emergencias realizado por la ARL en cada oficina, se identifican los peligros y riesgos a los que están expuestos los funcionarios, por lo que es importante realizar una evaluación de los factores de riesgo existentes y generar planes de acción para disminuir y controlar estos agentes o factores de riesgo.

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Banco debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario.

El Banco tiene publicado en su intranet el Sistema de Gestión de Seguridad y los objetivos del Sistema, que son los siguientes:

Mejorar constantemente las condiciones de salud de los funcionarios de Davivienda con el fin de lograr el más alto nivel de bienestar físico, mental y social tanto individual como colectivo, elevando la calidad de vida de los funcionarios y la productividad de nuestra empresa, evitando la presencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o comunes que puedan ser agravadas por el trabajo.

Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo laboral a los cuales se encuentran expuestos los funcionarios en el ejercicio de sus labores con el fin de garantizar un ambiente óptimo para su desempeño profesional.

Mantener un ambiente laboral seguro, implementando mecanismos que permitan identificar, evaluar y controlar las causas básicas que puedan aumentar la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo, evitando efectos en la salud de los funcionarios y pérdidas para Davivienda.

Divulgar, promocionar los programas, eventos y disposiciones de la seguridad y salud en el trabajo para que estos sean conocidos por todos los funcionarios. Impulsar actividades educativas en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de concientizar y motivar a los funcionarios.

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos

Es importante plantear un plan de trabajo, en el que se incluyan actividades de promoción del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, capacitaciones en seguridad, salud (ergonomía, pausas activas), junto con la ARL realizar visitas periódicas a las oficinas, análisis de los puestos de trabajo, entre otro tipo de actividades con el fin de poder definir los recursos necesarios que permitan implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en el Banco de una manera eficiente donde cada trabajador tenga conocimientos y participe de las actividades propuestas, se disminuyan los riesgos y accidentes de trabajo, mejorando las condiciones de trabajo.

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reintegración en SST.

El banco debe manejar un programa de capacitación seguridad y salud en el trabajo, autocuidado para conocer la importancia de realizar pausas activas o actividades que permitan estirar los músculos y de esta manera lo tomen como un hábito diario para prevenir enfermedades profesionales, responder ante una situación de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y por último un programa de inducción y reintegración en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a todos los funcionarios del Banco.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Mediante un proceso de capacitación se va a desarrollar una cultura de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, por lo que es necesario solicitar apoyo a entidades que ya se encuentran capacitadas para responder ante una emergencia (Bomberos, Cruz Roja, Defensa Civil).

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

El banco deberá reportar los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes ILI, y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran Accidentes de Trabajo o Enfermedad Laboral.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST

Con respecto a La contratación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo con la ARL (Bolívar), no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del Banco a la ARL.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST

El Banco debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte;
7. Personas que deben conocer el resultado.

Para la definición y construcción de los indicadores se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario;
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;

10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización;

11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Paso 10. Acciones preventivas o correctivas.

Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;

2. Sustitución: Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;

3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;

4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros;

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

CONCLUSIONES

- Las condiciones laborales que se presenta en el Banco Davivienda Sucursal Nariño, ha generado a los funcionarios a desarrollar sus funciones en condiciones de riesgos profesionales cada vez mayores, donde muchos trabajadores desconocen el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y actividades que buscan mejorar la calidad de vida, por esta razón se busca implementar una serie de estrategias para poder prevenir enfermedades y accidentes de trabajo que se puedan evitar dentro del Banco.
- Aunque el Banco Davivienda cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los funcionarios no cuentan con una motivación que los lleve a crear una consciencia para tener hábitos que ayuden a mejorar su calidad de vida y desarrollen hábitos de autocuidado previniendo accidentes de trabajo y enfermedades por el desarrollo de sus funciones.
- El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro del Banco cuenta con una falta de desarrollo del conocimiento en este tema y las diferentes maneras de evitar y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, generando de esta manera la falta de motivación, el interés y desconocimiento de todos los beneficios que tiene esta área por esta área por los funcionarios del Banco Davivienda.

RECOMENDACIONES

- El Banco Davivienda debe realizar una implementación completa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, teniendo en cuenta las propuestas de mejoramiento descritas en este trabajo y los pasos que se describe en el Decreto de 1072 de 2015, con el fin de que el banco cumpla con la normatividad exigida por el Gobierno Nacional y mejorar las condiciones laborales de los funcionarios.
- La coordinación de Bienestar y Salud Ocupacional del Banco Davivienda Sucursal Nariño, debe desarrollar una socialización a todos los funcionarios el programa de seguridad y salud en el trabajo que tiene el banco, con el fin de que los funcionarios procuren el cuidado integral de su salud, cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST.
- La participación activa de cada uno de los funcionarios del Banco Davivienda Sucursal Nariño con el programa de seguridad y salud en el trabajo, permitirá mayores resultados que conlleven al cumplimiento de la normatividad y permitan un mejoramiento continuo que permita identificar los riesgos y establecer un plan de acción que fomente al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, como de los procesos y productividad de la organización.
- La inducción y capacitación a los nuevos trabajadores en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo dentro de sus puestos y lugares de trabajo reducirá en gran medida los accidentes de trabajo, y también sería recomendable evaluar los temas de capacitación para garantizar la efectividad de dichas actividades.

ANEXOS

Anexo No. 1 Encuesta Funcionarios del Banco Davivienda Sucursal Nariño

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ENCUESTA PARA VALORACION DEL SISTEMA DE GESTION DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA FUNCIONARIOS DEL BANCO
DAVIVIENDA SUCURSAL NARIÑO

OBJETIVO: La aplicación del presente cuestionario tiene como finalidad, servir de instrumento para recolectar información que posibilite el análisis de la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (anteriormente llamado programa de Salud Ocupacional) del Banco Davivienda.

Marque con una X la respuesta que mejor se ajuste a su opinión con respecto a las preguntas que se plantean a continuación:

Edad: 20-25__ 26-30__ 31-35__ 36-40__ 41 o mas__

Sexo: M__ F__

1. ¿Conoce usted el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Banco Davivienda?
SI__ NO__
2. ¿En caso de un accidente de trabajo sabe a quién reportarlo?
SI__ NO__
3. ¿Considera usted que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuado?
SI__ NO__
4. ¿Cree usted que su silla es adecuada para el desempeño de sus funciones?
SI__ NO__
5. ¿La pantalla de su computador cuenta con filtro de protección?
SI__ NO__
6. ¿La pantalla de su computador está a la altura adecuada para usted?
SI__ NO__

7. ¿Cree usted que la ubicación y distribución de su puesto de trabajo es adecuada?
SI_____ NO_____
8. ¿Cree usted que las medidas que se tienen como prevención contra accidentes de trabajo son las indicadas?
SI_____ NO_____
9. ¿Considera usted que los accidentes, incidentes y enfermedades de riesgo profesional que se han presentado dentro del banco se debe a:
- a) Carga Laboral
 - b) Falta de elementos para prevenir enfermedades (reposapiés, padmouse, protector de pantalla, etc.)
 - c) Falta de capacitación
 - d) Otro (por favor especifique)
- _____
- _____
- _____
10. ¿Con que frecuencia realiza pausas activas durante su jornada laboral
- a) 1 vez al día
 - b) 2 veces al día
 - c) Más de una vez a la semana
 - d) Nunca
11. ¿Tiene usted conocimiento que es el COPASST y quiénes son sus integrantes?
SI_____ NO_____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.

Anexo No. 2 Entrevista

UNIVERSIDAD DE NARIÑO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS ENTREVISTA PARA VALORACIÓN AL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La aplicación del presente cuestionario tiene como finalidad, servir de instrumento para recolectar información, que posibilite el análisis de la situación actual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Anteriormente llamado programa de Salud Ocupacional) del Banco Davivienda Sucursal Nariño.

1. ¿El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se actualiza anualmente de acuerdo a las necesidades presentadas por los trabajadores?
2. ¿El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra publicado y socializado a los funcionarios del banco?
3. ¿La organización establece objetivos para la gestión de seguridad y salud de acuerdo a las condiciones de trabajo y requisitos legales?
4. ¿Se realiza un análisis periódico para determinar el cumplimiento de los objetivos y propuestas?
5. ¿Se realizan inspecciones a los puestos de trabajo para determinar las necesidades de los trabajadores?
6. ¿Todos los trabajadores se encuentran afiliados al Sistema Seguridad Social en Salud?
7. ¿Se tiene asignado un presupuesto y se ajusta a las necesidades para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?
8. ¿Se tienen asignadas responsabilidades a nivel gerencial, nivel ejecutivo y operativo para la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?
9. ¿Se tiene conformado el COPASST?
10. ¿Este comité cada cuanto tiempo realiza sus reuniones?
11. ¿Se hace seguimiento a estas reuniones?

12. ¿Se tiene un procedimiento para la identificación de peligros y control de riesgos en las distintas áreas de trabajo?
13. ¿Se tienen identificadas las necesidades de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo para todos los niveles de la organización?
14. ¿Se capacita al personal de acuerdo a estas necesidades?
15. ¿Se lleva un registro del personal capacitado?
16. ¿Se evalúa efectividad de estas capacitaciones?
17. ¿Se tiene un programa de inducción por escrito que incluya las generalidades de la empresa, aspectos y políticas del SG-SST, reglamento de higiene y seguridad, COPASST, funcionamiento de brigadas de emergencia?
18. ¿Se llevan registros estadísticos de accidentalidad, enfermedades de origen común y profesional?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

- Cuesta. A. (2010) La gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ediciones ECOE.
- Diagnostico Socioeconómico del Mercado de Trabajo. Ciudad de Pasto. 2012
- Secretaria de salud - caracterización defunciones. Municipio de pasto - enero - diciembre de 2011.
- Simon L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall S. Schuler. (2007) LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Ed. Mc Graw Hill.

NETGRAFIA

- Colegio Minuto de Dios. Actividades Preventivas Documento Disponible en: <http://colegios.minutodedios.org/saludocupacionalcemid/imagenes/pfrcemid.pdf>
- DANE. Indicadores del mercado laboral 23 ciudades y áreas metropolitanas Trimestre móvil Diciembre 2013 – Febrero 2014. Documento Disponible en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_feb_14.pdf
- Definicion.de. Ausentismo Laboral Documento Disponible en: <http://definicion.de/absentismo/#ixzz3a9AITmSH>
- Diccionario de la Real Academia Española. Competitividad. Documento Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=competitividad>.
- Empresa minera Cerrejón. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Documento disponible en: <http://www.cerrejon.com/site/nuestra-empresa/sistema-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx>
- FASECOLDA. Número de empresas afiliadas por compañía en el año 2014. Documento Disponible en: http://www.fasecolda.com/files/9614/2349/4245/Cifras_ao_2014.pdf
- FONDO DE RIESGOS LABORALES. Número de trabajadores afiliados por año. 2014. Documento Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/informacion-estadistica/2014.html>
- Gerencie.com. Planeación estratégica. Documento Disponible en: <http://www.gerencie.com/planeacion-estrategica.html>.

- Gerencie.com. ¿Qué cambios hay en los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), antes llamados “COPASO”? Documento Disponible en: <http://www.gerencie.com/que-cambios-hay-en-los-comites-paritarios-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-copasst-anteriormente-llamados-copaso.html>
- Gerencie.com. Nuevo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia Documento Disponible en: <http://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-colombia.html>
- ISTAS. Salud Laboral. Documento Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>
- Ministerio de Trabajo. Decreto 1072 de 2015. Documento disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>
- Monografias.com. Normas ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18000. Documento Disponible en: Documento Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos97/normas-iso-9000-iso-14000-ohsas-18000/normas-iso-9000-iso-14000-ohsas-18000.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el trabajo. Documento Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del trabajo. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Documento Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Universidad del Valle. Factores de Riesgo Documento Disponible en: <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

- Wikipedia. Planificación Estratégica. Documento Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Planificaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica#Plan_eaci.C3.B3n_de_estrategias