

**EJECUCIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO PARA LA BRIGADA DE EMERGENCIA EN EL ÁREA DE  
TALENTO HUMANO DE UN BANCO DE LA CIUDAD DE POPAYÁN EN EL  
PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2018**

**CINDY PAOLA ROJAS MUÑOZ**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
POPAYÁN  
2018**

**EJECUCIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO PARA LA BRIGADA DE EMERGENCIA EN EL ÁREA DE TALENTO  
HUMANO DE UN BANCO EN LA CIUDAD DE POPAYÁN EN EL PRIMER  
SEMESTRE DEL AÑO 2018**



**PRACTICANTE PROFESIONAL:  
CINDY PAOLA ROJAS MUÑOZ**

**ASESOR ACADÉMICO:  
ELIZABETH TORO CHALA  
ASESOR EMPRESARIAL:  
LAURA SOFIA VELEZ**

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
POPAYÁN  
2018**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

**Elizabeth Toro Chala**

**Asesor Académico**

**Laura Sofía Vélez**

**Asesor Empresarial**

**Coordinador Centro de Estudios y Servicios**

**Popayán, 13 Agosto 2018**

**DEDICATORIA**

Con Cariño dedicado a mis padres que me han enseñado lo importante que es llevar una vida de esfuerzo, dedicación y disciplina para alcanzar mis metas.

A mi familia que constantemente me apoyó con su conocimiento y palabras cargadas de energía para continuar en mi proceso de formación.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por permitirme alcanzar este sueño mío y de mis padres. Al alma máter que me recibió y me formó durante todos estos años para culminar esta etapa profesional. A mi asesora académica, que participó y aportó sus conocimientos a lo largo de mi carrera, tuvo la disposición de asesorarme y acompañarme en la elaboración del trabajo práctico. A mi asesora empresarial que me acogió, acompañó, enseñó y me permitió pertenecer al grupo de la Brigada en este proceso de mi práctica en el Banco y con quien también se formaron lazos fraternos de amistad. A mi familia y amigos de quienes recibí su apoyo incondicional.

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE ANEXOS .....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.1 Antecedentes del problema .....	15
1.1.1 Antecedentes internacionales .....	15
1.1.2 Antecedentes Nacionales.....	17
1.2 Descripción del problema .....	18
1.2.1 Formulación del problema.....	19
1.3 Justificación .....	19
1.4 Objetivos.....	20
1.4.1 Objetivo General .....	20
1.4.2 Objetivos Específicos.....	20
2 MARCO DE REFERENCIA .....	22
2.1 Marco Contextual .....	22
2.1.1 Historia del Banco .....	22
2.1.1 Sedes y Distribución Geográfica .....	23
2.1.2 Características organizacionales.....	23
2.2 Marco Teórico del Estudio .....	27
2.1.7 Definición de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	27
2.1.8 Importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	29
2.1.9 Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	29
2.1.10 Método del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	30
2.3 Marco conceptual.....	39
2.4 Marco legal .....	45
3 METODOLOGÍA. ....	47
3.1 Enfoque de la investigación.....	47
3.2 Tipo de Investigación.....	48
3.3 Técnicas de Investigación.....	48

3.4 Población y muestra de la Investigación.....	50
3.5 Fuentes de información.....	50
3.5.1 Fuentes de información primaria.....	51
3.5.2 Fuentes de Información secundaria.....	51
3.6 Sistematización de la Información.....	51
4. RESULTADOS DE LA PRÁCTICA .....	52
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES .....	82

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Características organizacionales.....	23
Tabla 2. Áreas del Banco.....	27
Tabla 3. Identificación de amenazas.....	31
Tabla 4. Análisis de amenazas.....	31
Tabla 5. Calificación de amenaza.....	32
Tabla 6. Elementos y aspectos de vulnerabilidad.....	32
Tabla 7. Análisis de vulnerabilidad de las personas.....	33
Tabla 8. Análisis de vulnerabilidad de los recursos.....	34
Tabla 9. Análisis de vulnerabilidad de los sistemas y procesos.....	34
Tabla 10. Interpretación de la vulnerabilidad por cada aspecto.....	35
Tabla 11. Interpretación de la vulnerabilidad por cada elemento.....	35
Tabla 12. Amenaza.....	36
Tabla 13. Vulnerabilidad.....	36
Tabla 14. Calificación nivel del riesgo.....	37
Tabla 15. Consolidado análisis del riesgo.....	38
Tabla 16. Priorización de las amenazas.....	38
Tabla 17. Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	45



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 .Utilidad las capacitaciones .....	53
Gráfico 2 Consideración de las capacitaciones .....	54
Gráfico 3. Conocimiento adquirido .....	55
Gráfico 4. Capacidad de respuesta frente a emergencias .....	56
Gráfico 5. Emergencias en el lugar de trabajo.....	56
Gráfico 6. Amenazas en el lugar de trabajo.....	57
Gráfico 7. Capacitación en normatividad y riesgos.....	58
Gráfico 8. Normatividad y riesgos .....	59
Gráfico 9. Simulacros .....	60
Gráfico 10. Realización de simulacros .....	61
Gráfico 11 Incidencia en el Banco .....	73
Gráfico 12 Evacuación en el edificio .....	74
Gráfico 13 Emergencia.....	75
Gráfico 14 Caso 1 .....	76
Gráfico 15 Motivación.....	77
Gráfico 16 Caso 2 .....	78
Gráfico 17 Procesos de capacitación .....	79
Gráfico 18 Procesos de formación .....	79
Gráfico 19 Encuentros de Brigada.....	80

**LISTA DE FIGURAS**

Ilustración 1. Sedes del Banco en Colombia .....	23
Ilustración 2. Organigrama Banco.....	26
Ilustración 3. Ciclo PHVA.....	28
Ilustración 4. Diamante del Riesgo.....	36

**LISTA DE IMÁGENES**

Imagen 1 Uso de extintores .....	63
Imagen 2 Tipo de extintores .....	64
Imagen 3 Socialización.....	64
Imagen 4. Primeros Auxilios .....	65
Imagen 5. Simulación Primeros auxilios.....	66
Imagen 6. Apoyo en caso de emergencia .....	66
Imagen 7. Método de inmovilización.....	67
Imagen 8. Reanimación cardiopulmonar.....	68
Imagen 9. Manejo e inmovilización del paciente .....	68
Imagen 10. Capacitación en normatividad .....	69
Imagen 11. Rutas de evacuación y zonas de refugio.....	70
Imagen 12. Métodos de transporte .....	71

**LISTA DE ANEXOS**

Anexo A. Encuesta para medir el impacto de las capacitaciones.....	87
Anexo B. Cartilla para el grupo brigada de emergencia .....	89
Anexo C. Simulación final .....	90

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones y el capital humano son cambiantes y dinámicos, con necesidades y talentos de generar impactos reales y efectivos en la sociedad, encaminadas a mejorar las competencias y habilidades de los colaboradores con el fin de alcanzar máximos resultados que se reflejen a través de sus experiencias frutos de la formación en sus técnicas, comportamientos y actuaciones dentro y fuera de la organización. Actualmente, el área de Talento humano es considerada una de las unidades más importantes dentro de la organización, tomando en consideración al colaborador como un pilar que posee y desarrolla conocimientos, actitudes, habilidades y características que influyen en el bienestar y crecimiento personal, social y organizacional.

El capital humano es uno de los activos más importantes de la organización, por tanto, se deben propiciar ambientes de trabajo seguro en los procesos que se llevan a cabo, ya que frecuentemente se enfrentan a posibles riesgos laborales, y justamente es en esta área de Talento Humano que se promueve y se prevé la seguridad y salud en el trabajo, en donde es primordial y vital dentro de las organizaciones tener al colaborador saludable y con capacidades adecuadas para el puesto adecuado, por lo cual, según el Ministerio de Trabajo, se han definido estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cual implica orientar y capacitar al capital humano a enfrentarse a los posibles riesgos laborales, tanto individuales como grupales, que se manifiestan en los puestos de trabajo. Al ser el colaborador quien garantiza el éxito y futuro de la organización es importante que cuente con las respectivas medidas de prevención, por tanto, deben ser

capacitados, formados y entrenados para los posibles riesgos a los que se enfrentan en el desarrollo de sus actividades.

Bajo la normatividad, requisitos legales y procedimientos es primordial para el Banco cumplir con los obligaciones de prevención de riesgos laborales, por tanto, la práctica que se realizó como opción de grado durante el primer semestre del año 2018 orientado en la ejecución de un plan de capacitación, diseñado por la misma institución, en Seguridad y Salud en el Trabajo para brigada de emergencia en un Banco de la ciudad de Popayán, permitió realizar un seguimiento y evaluación continua de los posibles riesgos laborales.

En la primera parte del proyecto de la práctica profesional, se da a conocer la esencia del trabajo que se realizó en un Banco de la ciudad de Popayán. Este capítulo se divide en cuatro partes, las cuales se presentan así: en la primera parte se realiza una introducción acerca del contenido del proyecto basado en las organizaciones y el capital humano, siendo este el más importante de una organización; en el segundo ítem se expone una síntesis de antecedentes en materia de Seguridad y salud en el trabajo, seguidamente, descripción y definición del problema a examinar con el fin de proporcionar una solución a las necesidades identificadas en el Banco para la brigada de emergencia; posteriormente se esboza una justificación basada en argumentos organizacionales que manifiestan la importancia que tiene el grupo de la brigada de emergencia en una organización, y por último, se exponen los objetivos a desarrollar a lo largo del trabajo con los cuales se realizaron diferentes actividades en todo este primer semestre del año 2018 para mejorar aspectos importantes para el grupo de la brigada de emergencia del Banco.

## **1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1 Antecedentes del problema**

La normatividad colombiana, cada día es más exigente con las empresas para dar cumplimiento a los programas de capacitación de las brigadas de emergencia, lo que impulsa al Banco, a buscar las estrategias para cumplir con lo previsto en la Ley.

#### **1.1.1 Antecedentes internacionales**

Refiriéndose a los antecedentes internacionales se tienen varios casos, uno de ellos es un trabajo realizado en el año 2006, denominado “Salud ocupacional del trabajo de estiba: los trabajadores de mercados mayoristas de Huancayo, 2006”, fue un estudio realizado gracias al apoyo técnico y financiero del Instituto Nacional de Salud del Perú.

El objetivo fue conocer las condiciones de higiene y seguridad del proceso de trabajo de estiba y su relación con el estado de salud de los trabajadores que realizan esta actividad; los materiales y métodos que se utilizaron fueron la realización de un “estudio observacional en trabajadores de estiba de papa de los mercados mayoristas de Huancayo, Perú (3350 msnm)” (Vigil, Gutiérrez, Cáceres, Collantes, Beas; 2006).

Se realizó una valoración antropométrica según parámetros internacionales, en donde se evaluaron las condiciones laborales por observación directa y ergonómica usando el método “REBA y OWAS”. Se realizó un examen clínico y traumatológico, y se evaluó la satisfacción laboral y los niveles de ansiedad y depresión con la escala de Zung.

Los resultados se evaluaron “105 trabajadores, 72,4% fueron estibadores, 25,7% cabeceadores y 1,9% transportistas manuales de carga, su estatura promedio fue de  $159,9 \pm 5,8$  cm, manipulan sacos de 150 kg y diariamente pueden movilizar entre 10 a 20 toneladas. Se encontraron posturas inadecuadas como flexión de cuello  $> 60^\circ$ , flexión elevada de brazos, flexión de tronco  $> 60^\circ$  y flexión de tronco con movimientos de rotación, calificando esta actividad de riesgo ergonómico muy alto. 55% presentaron lumbalgia, 42% hiperxifosis dorsal, 62% refirieron estar satisfechos con su trabajo, no tenían síntomas depresivos 77% y de ansiedad 62%. Conclusiones. El proceso de trabajo de estiba es riesgoso para la salud de los trabajadores, debido al peso extremadamente excesivo que manejan, por lo que se debe reglamentar la reducción del peso de la carga a estándares internacionales (55 kg). Es necesario adoptar medidas, especialmente en lo que concierne a la capacitación de buenas técnicas en el transporte y manejo de carga.

Por último es importante tener en cuenta a organismos internacionales que se encuentran trabajando este tema , uno de ellos es “La Asociación Internacional de la Seguridad Social y la Seguridad y Salud en el Trabajo” (Konkolewsky, 2007); es la organización líder mundial que reúne a las administraciones y a las instituciones nacionales de seguridad social. En su calidad de voz independiente de la seguridad social, la AISS brinda asistencia a sus miembros y responsables de las decisiones en materia de políticas para hacer frente a los retos y al desarrollo de los sistemas de seguridad social, mediante plataformas de cooperación e investigación, producción y transferencia de conocimientos, y la promoción de la seguridad social a escala internacional. Creada en 1927, la AISS cuenta hoy con casi 370 organizaciones miembros de más de 150 países. El Secretario General,



Hans-Horst Konkolewsky, presenta aquí el punto de vista de la AISS y una reseña de sus actividades en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

### **1.1.2 Antecedentes Nacionales**

Remitiéndose a los antecedentes nacionales se tienen varios casos de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, pero en especial un artículo interesante, en donde se realiza una revisión sistemática acerca de todas las investigaciones realizadas en Colombia, en el tema de las brigadas.

El presente documento muestra los resultados de una revisión documental realizada con 34 artículos (19 empíricos, 15 teóricos), relativos al tema salud laboral, llevados a cabo en Colombia y publicados, la mayoría, en revistas científicas colombianas a partir de los años 90. Tiene como objetivos dar cuenta de manera general sobre las temáticas relacionadas con la salud laboral, que se han investigado en los últimos años en Colombia, y evidenciar la relevancia que tiene, dentro del estudio de este tema, la investigación e intervención desde las Ciencias Sociales y de la Salud. Se encontró que existe un desarrollo lento, respecto a otros países, en investigaciones sobre el tema, pero que refleja la influencia de las nuevas tendencias del trabajo en la temática”. (Andrade Jaramillo and Gómez, 2008)

Se concluye que debe promoverse la realización de una investigación que contemple metodologías mixtas y de corte longitudinal para una mayor comprensión de los fenómenos, así como fortalecer la conexión entre la academia y las organizaciones a fin de realizar investigaciones que den soluciones a problemáticas específicas de la relación salud-trabajo.

## **1.2 Descripción del problema**

El Banco ubicado en la ciudad de Popayán, se clasifica con clase de riesgo laboral I, en donde se contempla que las actividades son de riesgo laboral mínimo, ya que estas tienen como función principal la captación de recursos en cuenta corriente bancaria, así como también la captación de otros depósitos a la vista o a término (cuentas de ahorro, CDT), transferibles por cheque o medio electrónico, con el objeto de realizar operaciones activas de crédito. En el desarrollo actual del plan de capacitación para la brigada de emergencia se han identificado diferentes necesidades para la actuación en caso de una emergencia.

Hoy en día la normatividad ha avanzado en pro de la seguridad de todos los trabajadores y busca cambiar la cultura de las empresas para tomar conciencia de la importancia de la preparación de los grupos de ayuda interna en casos de emergencia, con el fin de responder tanto a los trabajadores como a los grupo de brigada para brindar un primer auxilio en caso de cualquier incidencia.

Las amenazas en las empresas deben ser contempladas por varias metodologías las cuales en este apartado no precisan el estudio, pero si dan una visión amplia de cómo se identifican las mismas. Es el caso de la metodología de matriz de riesgos GTC-45/2012, que identifica y califica el nivel de riesgo al cual esta expuestos los trabajadores, y la metodología del rombo de colores el cual analiza las amenazas de origen tecnológico, social y natural al cual puede someterse la empresa.

Teniendo en cuenta que para la normatividad es un requisito legal, y además es necesario para la organización cumplir con todo el sistema, se ha identificado que en el

Banco existe un plan de acción en el área de Talento Humano, el cual debe ejecutarse y responder a los plazos establecidos según la normatividad, ya que se planea sensibilizar a los colaboradores acerca de los diversos riesgos laborales. Por tal razón, es significativo ejecutar el plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo enfocado en el tema de las brigadas de emergencias que está sujeta a la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo (Estándares Mínimos Del SG-SST).

### **1.2.1 Formulación del problema**

¿Cómo el plan de capacitación diseñado por el Banco para la brigada de emergencia permite sensibilizar, empoderar y motivar a todos los brigadistas a ejecutar el sistema de seguridad y salud laboral?

### **1.3 Justificación**

El Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, requiriendo por parte de los integrantes, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como en el desarrollo y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La importancia del presente trabajo está orientado a una gestión más humana que aspira prevenir las condiciones del capital humano, ofreciendo una respuesta a sus necesidades que nos permita respaldar el bienestar físico y mental de cada colaborador dentro del área de Talento Humano, a través de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para brigada de emergencias que permita identificar las amenazas más

frecuentes, y a partir de las mismas poder ejecutar el plan de capacitación para evitar y/o minimizar los riesgos laborales. (Páginas - Derechos Y Deberes de Los Trabajadores, 2016).

En el desarrollo del trabajo se encuentra articulada la Universidad del Cauca, en un proceso empresarial que permite responder a las necesidades de esta, para así, contribuir al proceso de capacitación en el Banco con miras de fortalecer los procesos, potenciar los conocimientos y el desarrollo humano.

Al realizar esta práctica profesional en el área de talento humano con la brigada de emergencia, se ponen a prueba los conocimientos adquiridos en la academia que me permiten fortalecer los mismos, y desarrollar capacidades para enfrentarme a nuevos retos en el continuo proceso de formación profesional.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Ejecutar el Plan de capacitación para la brigada de emergencia del Banco, en la ciudad de Popayán para el I semestre del año 2018, que permita empoderar hacia la ejecución de procesos de formación.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Sensibilizar a los brigadistas en la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales para promover el proceso de seguridad y salud en el trabajo mediante la ejecución de un plan de capacitación.
- Capacitar el grupo de brigadistas en las diferentes amenazas identificadas en el análisis de vulnerabilidad del banco según la metodología rombo de colores.
- Establecer estrategias para empoderar a los brigadistas a asumir la responsabilidad al pertenecer a este grupo de apoyo interno en caso de emergencia.

## **2 MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1 Marco Contextual**

#### **2.1.1 Historia del Banco**

Bajo la filosofía del Banco, creada en los años 70 en Estados Unidos, nació en Popayán, capital del departamento del Cauca, la Fundación Mundo Mujer en el año 1985, como una Organización No Gubernamental –ONG–, que con el paso de los años se convirtió en la entidad de microcrédito con mayor desarrollo económico y beneficio social de esta región y del país.

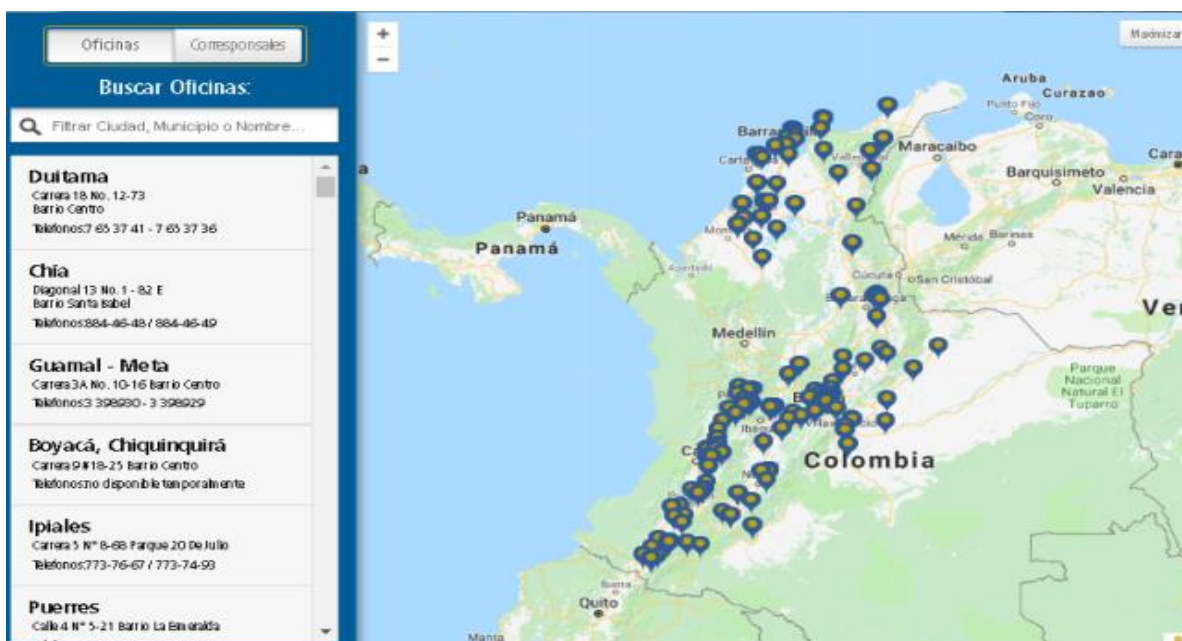
Con una trayectoria de 29 años en el mercado atendiendo a las comunidades de estratos uno, dos y tres de Colombia al otorgar microcréditos de una manera fácil, rápida y oportuna y con atención personalizada, permitiendo la inclusión financiera, promover el empoderamiento, autoestima e independencia de la mujer, en aras de ofrecer nuevos productos a la comunidad.

Desde febrero de 2015, bajo la autorización de la Superintendencia Financiera de Colombia, opera como un banco, el cual a través de los años se ha ido expandiendo en varias zonas, y actualmente la entidad hace parte del mercado electrónico financiero más importante y representativo del país, donde convergen diariamente los inversionistas institucionales, y además es considerado una fuente importante que contribuye a la generación de empleo y desarrollo para la región.

### 2.1.1 Sedes y Distribución Geográfica

El Banco cuenta con 167 oficinas con presencia en 22 departamentos en el territorio Colombiano.

*Ilustración 1. Sedes del Banco en Colombia*



*Fuente: Portal Institucional del Banco*

### 2.1.2 Características organizacionales

*Tabla 1. Características organizacionales.*

Razón social	Banco de Popayán
Ciudad y Departamento	Popayán – Cauca
Aseguradora de RL	Colmena Seguros
Clase de Riesgo Laboral	Clase de Riesgo 1
Código de la Actividad Económica. 1651201	Actividades de los bancos diferentes del banco central hace referencia a empresas dedicadas a la recepción de depósitos a la vista, en cuenta corriente bancaria, transferencias por cheque, captación de otros depósitos a la vista o a término, con el objetivo de realizar

---

operaciones activas de crédito (bancos, seguros, instituciones de finanzas y/o crédito en general. Decreto 1607/02.

---

Clasificación de Actividades económicas según CIU. 6412	de Las actividades de entidades que tienen como función principal la captación de recursos en cuenta corriente bancaria, así como también la captación de otros depósitos a la vista o a término (cuentas de ahorro, certificados de depósito a término [CDT], entre otros). Transferibles por cheque o medio electrónico con el objeto de realizar operaciones activas de crédito. Cámara de Comercio.
---	---

---

*Fuente: Datos internos del Banco*

### **2.1.3 Plataforma estratégica del Banco**

**Misión:** Contribuimos al desarrollo económico de las comunidades trabajadoras del país, estimulando el ahorro y generando acceso fácil y oportuno al crédito y a los servicios financieros complementarios, mediante una metodología personalizada, que genera crecimiento y desarrollo del talento humano de la organización, rentabilidad para los accionistas y la entidad, garantizando su solidez y permanencia en el tiempo

**Visión:** Seremos el Banco Líder de la Comunidad.

**Valores:**

- **Humildad:** Aceptarnos como somos y reconocer nuestras debilidades para mejorar.
- **Integridad:** Actuar con honestidad para generar confianza.
- **Liderazgo:** Responsabilidad que entraña conducir personas y cumplir objetivos.



- **Excelencia:** Constancia, responsabilidad, efectividad.
- **Respeto:** Para influir, generar afiliación y ser admirado

#### **2.1.4 Productos y Servicios**

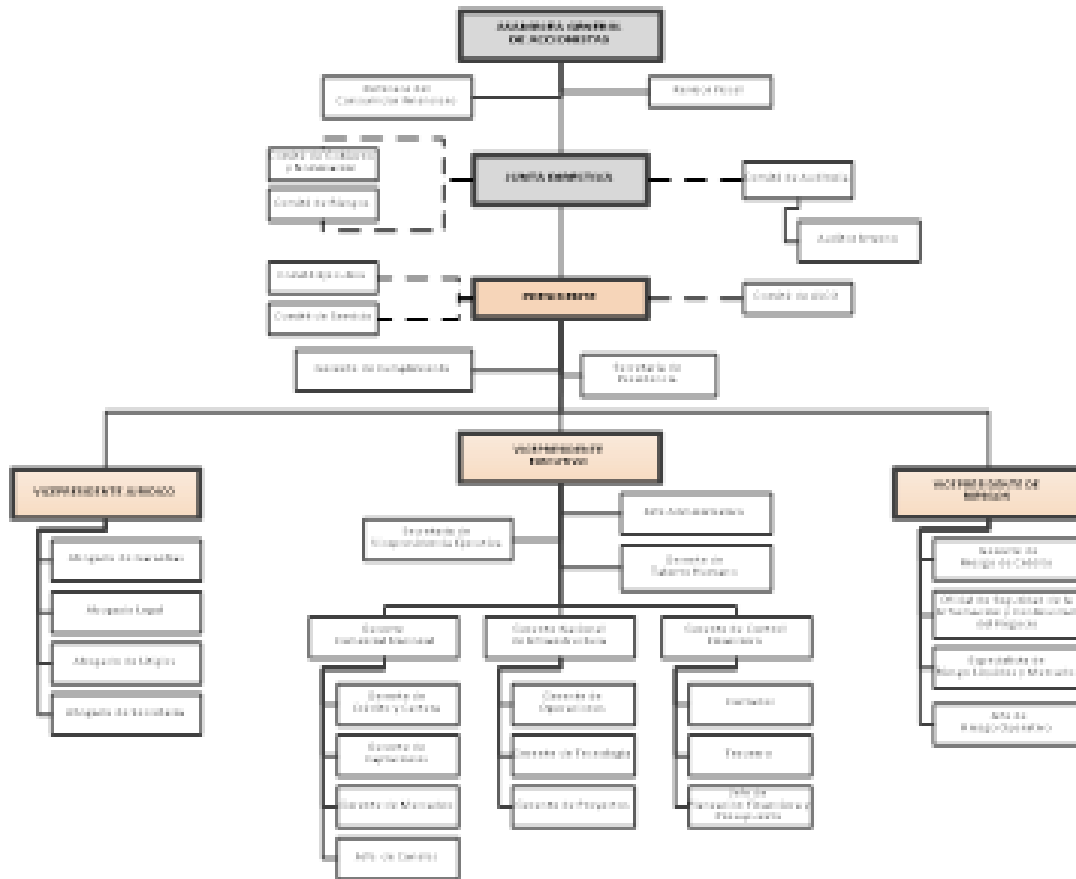
El Banco cuenta con los siguientes productos y servicios financieros:

- Crédito para negocio
- Crédito agropecuario
- Crédito para pequeña empresa
- Crédito de libre inversión
- Cuenta de horro gratis
- Cuenta de ahorro con tarjeta de crédito
- Cuenta de ahorro Chikiteens
- Cuenta tu meta
- CDT progrese
- Seguro de deuda

#### **2.1.5 Organigrama**

El Banco cuenta con el siguiente organigrama:

Ilustración 2. Organigrama Banco



### 2.1.6 Puestos de trabajo

El Banco cuenta con los siguientes puestos de trabajo ubicados en la oficina conocida como Dirección General, en la ciudad de Popayán en la carrera 11 # 5-56 Barrio Valencia, tiene una infraestructura de 4 pisos en los cuales cada piso se encuentran las áreas que componen la Dirección General.

La distribución de las áreas en el edificio se encuentra de la siguiente forma:

*Tabla 2. Áreas del Banco*

Área	Número de colaboradores
Presidencia	2
Vicepresidencia	2
Mercadeo	26
Comercial	12
Tecnología e informática	87
Talento humano	32
Administrativa	37
Sarlaft	8
Jurídica	10
Operaciones	81
Financiera	41
Auditoria	23
Riesgos	35

## **2.2 Marco Teórico del Estudio**

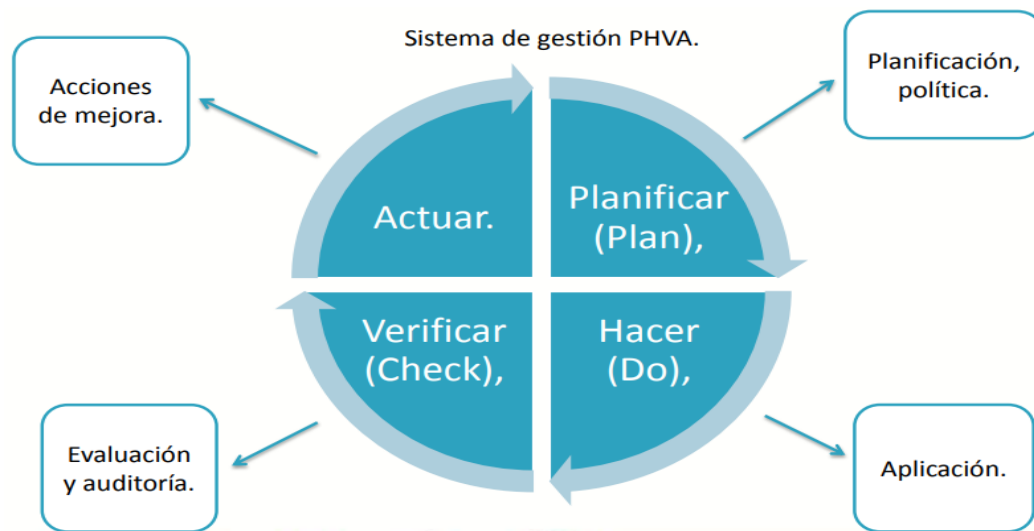
### **2.1.7 Definición de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Conjunto de actividades desarrolladas por etapas que permiten la mejora continua dentro de la organización, con el objetivo de identificar los posibles riesgos que afecten la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores, la cual está basada en un ciclo PHVA,

que se entiende como: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

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

*Ilustración 3. Ciclo PHVA*



Fuente. Portal ARL Sura

### **2.1.8 Importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Es importante para la organización definir las directrices de obligatorio cumplimiento e involucrar a todos sus colaboradores en el desarrollo de actividades de promoción y prevención, para mejorar las condiciones laborales y tener un control eficaz de los peligros y riesgos en el medio ambiente de trabajo y la salud, lo que permite alcanzar una mayor satisfacción entre los mismos, y, por tanto, aumentar la productividad y calidad de los productos y servicios que ofrece la organización. Es de vital importancia para el Banco reducir los porcentajes de riesgos, tales como, riesgos físicos, biológicos, psicosociales y ambientales, por lo cual, los procesos de formación, capacitación y entrenamiento son indispensables en los colaboradores para evitar y prevenir daños en la salud derivados del trabajo.

### **2.1.9 Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, y estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por lo cual es de vital importancia que desde la gerencia de talento humano se prevé todos los medios suficientes y adecuados para su aplicación, de tal manera que en el presente trabajo se desplieguen las capacitaciones para prevenir los riesgos laborales, evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.(Decretos 2017 - Ministerio Del Trabajo, 2017)

Según la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo, "los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales"(Consejo Colombiano de Seguridad, 2017).

#### **2.1.10 Método del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Según el expedido el decreto 1443 de 2014: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tendrán en cuenta el análisis de vulnerabilidad, ya que de manera cualitativa permite identificar las amenazas que se encuentran en el ambiente de trabajo, tales como fenómeno físico de origen natural, tecnológico o provocado por el hombre. A través de los resultados este análisis se puede formular acciones para prevenir, mitigar y dar respuesta al plan de emergencia.

La calificación de este método está determinada por colores, teniendo en cuenta la probabilidad de ocurrencia tal como se describe a continuación:

1. Se realiza un análisis de amenazas, como se describe a continuación:

Tabla 3. Identificación de amenazas










NATURAL	ANTRÓPICAS NO INTENCIONALES	SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incendios Forestales</li> <li>• Fenómenos de Remoción en Masa</li> <li>• Movimientos Sísmicos<sup>2</sup></li> <li>• Eventos atmosféricos<sup>3</sup> (vendavales, granizadas, tormentas eléctricas, etc.)</li> <li>• Inundaciones por desbordamiento de cuerpos de agua (ríos, quebradas, humedales, etc.).</li> <li>• Avenidas torrenciales.</li> <li>• Otros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incendios (estructurales, eléctricos, por líquidos o gases inflamables, etc.)</li> <li>• Perdida de contención de materiales peligrosos (derrames, fugas, etc.)</li> <li>• Explosión (gases, polvos, fibras, etc.)</li> <li>• Inundación por deficiencias de la infraestructura hidráulica (redes de alcantarillado, acueducto, etc.)</li> <li>• Fallas en sistemas y equipos</li> <li>• Otros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamientos no adaptativos por temor</li> <li>• Accidentes de Vehículos</li> <li>• Accidentes Personales</li> <li>• Revueltas / Asonadas</li> <li>• Atentados Terroristas</li> <li>• Hurtos</li> <li>• Otros</li> </ul>

Fuente: Metodologías de análisis de riesgo

El análisis de amenazas se desarrolla en dos pasos:

Identificación, descripción y calificación de las amenazas, tal como se describe a continuación:




Tabla 4. Análisis de amenazas

AMENAZA	INTERNO	EXTERNO	DESCRIPCIÓN DE LA AMENAZA	CALIFICACIÓN	COLOR
Movimientos Sísmicos	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Estudio de microzonificación sísmica en Bogotá	Probable	
Inundaciones	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Se genera encharcamiento ya que el agua se devuelve por los sifones afectando el área de almacenamiento	Inminente	
Eventos Atmosféricos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Incendios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		Probable	
Explosión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Fenómeno de remoción en masa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Revueltas / Asonadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Atentados Terroristas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Comportamientos no Adaptativos por temor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Fuente: Metodologías de análisis de riesgo

Seguidamente se realiza la calificación de la amenaza como se puede observar a continuación.

Tabla 5. Calificación de amenaza

EVENTO	COMPORTAMIENTO	COLOR ASIGNADO
Posible	Es aquel fenómeno que puede suceder o que es factible porque no existen razones históricas y científicas para decir que esto no sucederá.	Verde 
Probable	Es aquel fenómeno esperado del cual existen razones y argumentos técnicos científicos para creer que sucederá.	Amarillo 
Inminente	Es aquel fenómeno esperado que tiene alta probabilidad de ocurrir.	Rojo 

**POSIBLE:** NUNCA HA SUCEDIDO **Color Verde.**  
**PROBABLE:** YA HA OCURRIDO **Color Amarillo.**  
**INMINENTE:** EVIDENTE, DETECTABLE **Color Rojo.**

Fuente: Metodologías de análisis de riesgo

2. Se Realiza un Análisis de vulnerabilidad, como se describe a continuación:

Tabla 6. Elementos y aspectos de vulnerabilidad.

1. Personas	2. Recursos	3. Sistemas y procesos
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión Organizacional</li> <li>▪ Capacitación y entrenamiento</li> <li>▪ Características de Seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suministros</li> <li>▪ Edificación</li> <li>▪ Equipos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servicios</li> <li>▪ Sistemas alternos</li> <li>▪ Recuperación</li> </ul>

Fuente: Metodologías de análisis de riesgo



En la tabla 7 se analiza la vulnerabilidad de las personas, para cada uno de ellos se realiza un conjunto de preguntas que se formulan en la primera columna, las cuales orientan la calificación final.

Tabla 7. Análisis de vulnerabilidad de las personas

PUNTO A EVALUAR	RESPUESTA			CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
	SI	NO	PARCIAL		
<b>2. Capacitación y Entrenamiento</b>					
¿Se cuenta con un programa de capacitación en prevención y respuesta a emergencias?		X		0	
¿Todos los miembros de la organización se han capacitado de acuerdo al programa de capacitación en prevención y respuesta a emergencias?		X		0	
¿Se cuenta con un programa de entrenamiento en respuesta a emergencias para todos los miembros de la organización?		X		0	
¿Se cuenta con mecanismos de difusión en temas de prevención y respuesta a emergencias?		X		0	
Promedio Capacitación y Entrenamiento				0/4 = 0	MALO
PUNTO A EVALUAR	RESPUESTA			CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
	SI	NO	PARCIAL		
<b>3. Características de Seguridad</b>					
¿Se ha identificado y clasificado el personal fijo y flotante en los diferentes horarios laborales y no laborales (menores de edad, adultos mayores, personas con discapacidad física)?			X	0.5	
¿Se han contemplado acciones específicas teniendo en cuenta la clasificación de la población en la preparación y respuesta a emergencias?			X	0.5	
¿Se cuenta con elementos de protección suficientes y adecuados para el personal de la organización en sus actividades de rutina?			X	0.5	
¿Se cuenta con elementos de protección personal para la respuesta a emergencias, de acuerdo con las amenazas identificadas y las necesidades de su Organización?		X		0	
¿Se cuenta con un esquema de seguridad física?	X			1	
Promedio Características de Seguridad				2.5/5 = 0.5	REGULAR
<b>SUMA TOTAL PROMEDIOS</b>				<b>0.79</b>	<b>ALTA</b>

Fuente: Metodologías de análisis de riesgo

Seguidamente se realiza el análisis de vulnerabilidad de los recursos, tal como se observa a continuación:

Tabla 8. Análisis de vulnerabilidad de los recursos

PUNTO A EVALUAR	RESPUESTA			CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
	SI	NO	PARCIAL		
<b>1. Suministros</b>					
¿Se cuenta con implementos básicos para la respuesta de acuerdo con la amenaza identificada?		X		0	Identificación de necesidades de abastecimiento
¿Se cuenta con implementos básicos para la atención de heridos, tales como: camillas, botiquines, guantes, entre otros, de acuerdo con las necesidades de su Organización?			X	0.5	Actualizar el plan de abastecimiento
<b>Promedio Suministros</b>				<b>0.5/2 = 0.25</b>	<b>MALO</b>

Fuente: Metodologías de análisis de riesgo

Luego, se realiza un Análisis de vulnerabilidad de los sistemas y procesos

Tabla 9. Análisis de vulnerabilidad de los sistemas y procesos

PUNTO A EVALUAR	RESPUESTA			CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
	SI	NO	PARCIAL		
<b>1. Servicios</b>					
¿Se cuenta suministro de energía permanente?	X			1	
¿Se cuenta suministro de agua permanente?		X		0	
¿Se cuenta con un programa de gestión de residuos?			X	0.5	Existe el plan de gestión de residuos ordinarios pero falta el de los residuos peligrosos.
¿Se cuenta con servicio de comunicaciones internas?			X	0.5	
<b>Promedio Servicios</b>				<b>2/4 = 0.50</b>	<b>REGULAR</b>
PUNTO A EVALUAR	RESPUESTA			CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
	SI	NO	PARCIAL		
<b>2. Sistemas Alternos</b>					
¿Se cuenta con sistemas redundantes para el suministro de agua (tanque de reserva de agua, pozos subterráneos, carrotanque, entre otros)?		X		0	Implementar sistema alternativo.
¿Se cuenta con sistemas redundantes para el suministro de energía (plantas eléctricas, acumuladores, paneles solares, entre otros)?			X	0.5	
¿Se cuenta con hidrantes internos y/o externos?	X			1	
<b>Promedio Sistemas Alternos</b>				<b>1.5/3 = 0.50</b>	<b>REGULAR</b>

Fuente: Metodologías de análisis de riesgo

En los tres formatos desarrollados anteriormente se puede visualizar la calificación de cada uno de los aspectos, la cual se interpreta a continuación:

*Tabla 10. Interpretación de la vulnerabilidad por cada aspecto*

Calificación	CONDICIÓN
Bueno	Si el número de respuestas se encuentra dentro el rango 0,68 a 1
Regular	Si el número de respuestas se encuentra dentro el rango 0,34 a 0,67
Malo	Si el número de respuestas se encuentra dentro el rango 0 a 0,33

*Fuente: Metodologías de análisis de riesgo*

Una vez calificados todos los aspectos, se realiza una sumatoria por elemento. La interpretación de los resultados se obtiene de la tabla 10.

*Tabla 11. Interpretación de la vulnerabilidad por cada elemento*

RANGO	INTERPRETACIÓN	COLOR
0.0 – 1.00	ALTA	ROJO
1.01 – 2.00	MEDIA	AMARILLO
2.01 – 3.00	BAJA	VERDE

*Fuente: Metodologías de análisis de riesgo*

3. **Nivel del riesgo:** Una vez identificadas, descritas y analizadas las amenazas y para cada una, desarrollado el análisis de vulnerabilidad a personas, recursos y sistemas y procesos, se procede a determinar el nivel de riesgo que para esta metodología es la

combinación de la amenaza y las vulnerabilidades utilizando el diamante de riesgo que se describe a continuación:

*Ilustración 4. Diamante del Riesgo*



*Fuente: Metodologías de análisis de riesgo*

Cada uno de los rombos tiene un color que fue asignado de acuerdo con los análisis desarrollados, recordemos:

Para la amenaza:

*Tabla 12 Amenaza*

- POSIBLE:	NUNCA HA SUCEDIDO	Color Verde
- PROBABLE:	YA HA OCURRIDO	Color Amarillo
- INMINENTE:	EVIDENTE, DETECTABLE	Color Rojo












Para la vulnerabilidad:

*Tabla 13 Vulnerabilidad*

- BAJA:	ENTRE 2.1 Y 3.0	Color Verde
- MEDIA:	ENTRE 1.1 Y 2.0	Color Amarillo
- ALTA:	ENTRE 0 Y 1.0	Color Rojo

Para determinar el nivel de riesgo global, en la penúltima columna de la tabla 14 se pinta cada rombo del diamante según la calificación obtenida para la amenaza y los tres elementos vulnerables. Por último, de acuerdo a la combinación de los cuatro colores dentro del diamante, se determina el nivel de riesgo global según los criterios de combinación de colores planteados en la tabla 13.

*Tabla 14 Calificación nivel del riesgo*

Sumatoria de Rombos	Calificación	Ejemplo
3 ó 4 	Alto 	
1 ó 2  3 ó 4 	Medio 	
0  1 ó 2 	Bajo 	

*Fuente: Metodologías de análisis de riesgo*

A continuación, se presenta un ejemplo de la tabla 14. Este formato además de analizar las vulnerabilidades por cada amenaza (análisis horizontal), permite hacer un análisis vertical de manera que la organización tenga una idea global de que tan vulnerable es el elemento analizado frente a todas las amenazas que se contemplan y de esta manera priorizar su intervención.

Tabla 15 Consolidado análisis del riesgo

ANÁLISIS DE AMENAZA			ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD													NIVEL DEL RIESGO			
AMENAZA	CALIFICACIÓN	COLOR ROMBO	PERSONAS					RECURSOS					SISTEMAS Y PROCESOS			RESULTADO DEL DIAMANTE	INTERPRETACIÓN		
			1. Gestión Organizacional	2. Capacitación y Entrenamiento	3. Características de Seguridad	Total Vulnerabilidad de Personas	Color Rombo Personas	1. Suministros	2. Edificaciones	3. Equipos	Total Vulnerabilidad de Recursos	Color Rombo Recursos	1. Servicios	2. Sistemas Alternos	3. Recuperación			Total Vulnerabilidad de Sistemas y Procesos	Color Rombo Sistemas y Procesos
Incendios	Probable		0.29	0	0.5	0.79		0.25	0.29	0.33	0.87		0.50	0.50	0.60	1.60			MEDIO
TOTAL																			

Fuente: Metodologías de análisis de riesgo

Por último, a partir de la tabla 14, se realiza la priorización de las amenazas, organizándolas desde las amenazas de calificación “Alta” hasta las amenazas de calificación “Baja”. Y para cada una de estas se definirán las medidas de intervención, ya sea de prevención, mitigación o ambas; lo anterior, estas se referencian en la tabla 15.

Tabla 16 Priorización de las amenazas

PRIORIZACIÓN DE AMENAZAS Y MEDIDAS DE INTERVENCIÓN			
AMENAZA	MEDIDA DE INTERVENCIÓN	TIPO DE MEDIDA	
		PREVENCIÓN	MITIGACIÓN
Incendios	Verificación y mantenimiento de circuitos eléctricos	X	
	Instalación de sistemas de control de incendios		X

Fuente: Metodologías de análisis de riesgo

### 2.3 Marco conceptual

**Seguridad y Salud en el Trabajo – SST** (Ministerio de Trabajo, Decreto Numero 1443, 2014) La Seguridad y Salud' en el Trabajo - SST es la 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 Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** -: SG-SST. De acuerdo a la ley 1562 de 2012, este Sistema 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 salud en el trabajo. (Ley 1562 de 2012 Nivel Nacional, 2012) Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

- Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

- Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.
- Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- Centro de trabajo. Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área· a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas.



Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

- Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- Descripción sociodemográfica: Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

- Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación. .
- Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- Mejora continua. Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.
- No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

- Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST.
- Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
- Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud. En el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

## 2.4 Marco legal

*Tabla 17 Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo*

Normas legales	Contenido
<b>Decreto 2157 del 2017</b>	Se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas
<b>Resolución 0256 del 2014</b>	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia
<b>Ley 1562 de 2016</b>	Por lo cual se modifica el Sistema general de riesgos y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
<b>Resolución 1111 de 2017</b>	Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<b>Resolución 1016 de 1989</b>	Organización, funcionamiento y forma de los programas de

---

	Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país
<b>Ley 100 de 1993</b>	Sistema de Seguridad Social Integral
<b>Resolución 2400 de 1979</b>	Se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
<b>Decreto 1607 de 2002</b>	Por la cual se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales

---

### **3 METODOLOGÍA.**

Este estudio plantea investigar cómo se desarrolla un plan de capacitación dirigido a la brigada de emergencia de un Banco, y que beneficios obtendrá durante el desarrollo del mismo.

En este capítulo se presentó los resultados que se obtuvieron al finalizar el trabajo práctico, partiendo del problema y los objetivos expuestos anteriormente, con el fin de describir y analizar la metodología que permitió recopilar todos los datos utilizados para dar respuesta a la necesidad planteada en el desarrollo del trabajo.

#### **3.1 Enfoque de la investigación**

El enfoque de intervención fue cualitativo. Según Taylor y Bogdan (Quecedo Lecanda and Castaño Garrido, 2002) opinaron que la investigación cualitativa es aquella que: "produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable".

Por ser una práctica de aplicación, la intervención tuvo el propósito de capacitar y desarrollar habilidades a los miembros de la brigada de emergencia, por tanto, el enfoque fue cualitativo ya que se realizaron procesos de diálogo, concertación y comunicación con los brigadistas de emergencia.

### 3.2 Tipo de Investigación

Según Tamayo y Tamayo M (1994), en su libro *Proceso de Investigación Científica*, la investigación descriptiva “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” (Taylor, Bogdan, and DeVault, 2015).

Por lo tanto, la intervención que se realizó en el área Talento Humano para los brigadistas de emergencia, describió hechos, situaciones y riesgos en la organización, según las características del puesto de trabajo, así también se describió estrategias para empoderar a los brigadistas a asumir el proceso de formación y responsabilidad de la actuación en caso de emergencia.

### 3.3 Técnicas de Investigación

Para poder brindarle buen curso a esta intervención y poder alcanzar los objetivos propuestos en la presente práctica profesional, se han establecido una serie de actividades que se desarrollarán según los siguientes objetivos:

1. **Objetivo 1.** Sensibilizar a los brigadistas en la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales para promover el proceso de seguridad y salud en el trabajo mediante la ejecución de un plan de capacitación diseñado por el Banco. Este



objetivo fue alcanzable con la participación de los brigadistas en las capacitaciones presenciales, junto con la proyección de videos, dinámicas, y documentos con los cuales logró adquirir nuevos conocimientos y destrezas en las diferentes prácticas que debe desarrollar el grupo de la brigada para enfrentarse a las posibles amenazas.

- 2. *Objetivo 2.*** Capacitar el grupo de brigadistas en las diferentes amenazas identificadas en el análisis de vulnerabilidad del Banco según la metodología rombo de colores. El desarrollo este objetivo se trató de una intervención en materia de formación para la brigada de emergencia la cual surgió de las necesidades identificadas en la encuesta de recolección de la información realizada a los brigadistas; los temas a tratar se desprendieron de los objetivos específicos de la investigación. Por tanto, se entrenó a la brigada de emergencia en capacitaciones teórico-prácticas acerca del protocolo de actuación en caso de emergencia, y al finalizar la capacitación se realizó una evaluación que permitió medir el impacto según resultados del área.
- 3. *Objetivo 3.*** Establecer estrategias para empoderar a los brigadistas a asumir la responsabilidad al pertenecer a este grupo de apoyo interno en caso de emergencia. Se entregó a todos los brigadistas del Banco una cartilla con contenido práctico acerca de Brigada de emergencia, funciones y grupos de apoyo, y se proyectó video para identificar los procesos de reacción en caso de emergencia. El desarrollo de esta estrategia permitió que el grupo de la brigada de emergencia se sintiera identificado

y alcanzará la motivación de pertenecer al grupo reconociendo la importancia de servir y proteger la vida de los clientes, visitantes y colaboradores del Banco.

### **3.4 Población y muestra de la Investigación**

Como se mencionó con anterioridad, la intervención se realizará al grupo de brigadistas de Dirección General, la cual está conformada por 14 brigadistas, que serán identificados por sus distintivos de brigada y se darán a conocer a toda la población de la oficina para el reconocimiento del personal de apoyo en caso de emergencia.

La conformación de la brigada da cumplimiento a la Ley 1562 del 2012, Decreto 2157, Resolución 0256 del 2014 y Resolución 1016 de 1989, las cuales reglamentan la conformación y organización de la brigada de emergencia con todos sus componentes; proceso en el cual se recolectaron datos y se obtuvo un listado de los 14 brigadistas de emergencia, a los cuales ya se les entregó los elementos requeridos de seguridad para la brigada de emergencia, y que serán usados para fines propios de la misma.

### **3.5 Fuentes de información**

Para el desarrollo del trabajo práctico, se utilizó como herramienta de recolección de la información “Encuesta para conocer el impacto de las capacitaciones”, desarrollada en los 14 brigadistas de Dirección General.

### **3.5.1 Fuentes de información primaria**

Como fuente de información primaria se tomó al grupo de brigadistas del Banco, con lo cuales se compartieron espacios de comunicación para conocer la necesidades y tomar las sugerencias para mejorar en aspectos importantes de la brigada de emergencia.

### **3.5.2 Fuentes de Información secundaria**

Como segunda fuente de información se tomó la revisión del Plan de capacitación de brigada de emergencia 2018 del Banco, fotos y actas de registros del proceso de capacitación con la Cruz Roja.

### **3.6 Sistematización de la Información**

Para la sistematización de la información se usó la herramienta Microsoft Excel, con la cual se tabuló la encuesta y la simulación aplicada a la brigada de emergencia y se realizaron gráficos con la descripción de la información para obtener resultados claros que permitieran conocer las dificultades y superar en cada uno de ellas.

#### **4. RESULTADOS DE LA PRÁCTICA**

Los resultados de la práctica profesional se evidenciaron a través de documentos, registros fotográficos, anexos de levantamiento las actas de cada capacitación que se realizó, un análisis de manera manual a través de Excel y la cartilla para el grupo de la brigada de emergencia como estrategia de complementariedad que permitió dar un reconocimiento a los brigadistas y motivar a cada uno de ellos, teniendo en cuenta que su participación en las actividades que promueve el área de Seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de sus funciones son importantes para los clientes, visitantes y colaboradores del Banco.

Para el desarrollo del primer objetivo se realizó lo siguiente:

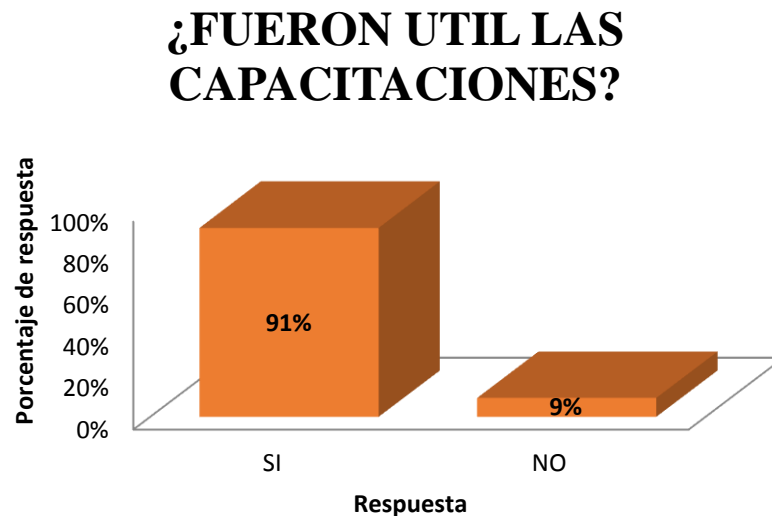
##### **Sensibilizar a los brigadistas en normatividad y riesgos**

A través de la matriz de riesgos inicial se observó y analizó la situación del Banco, y a partir de este se dio inicio a la ejecución del Plan de capacitación para la Brigada de Emergencia. De acuerdo con el objetivo propuesto y para su desarrollo, se realizó una encuesta a todos los brigadistas para conocer el impacto después de cada capacitación. Seguidamente se tomó el instrumento de la encuesta propio del presente estudio con el fin de conocer y analizar las necesidades de los brigadistas para actuar en caso de emergencia.

Esta encuesta tiene como objetivo conocer el impacto después de cada capacitación recibida en la Sede de la Cruz Roja. A continuación, se evidencia los resultados de la encuesta realizada a cada uno de los brigadistas del Banco:

1. ¿Considera usted que han sido útiles las capacitaciones que ha recibido en la Brigada de emergencia? ¿Por qué?

*Gráfico 1 .Utilidad las capacitaciones*

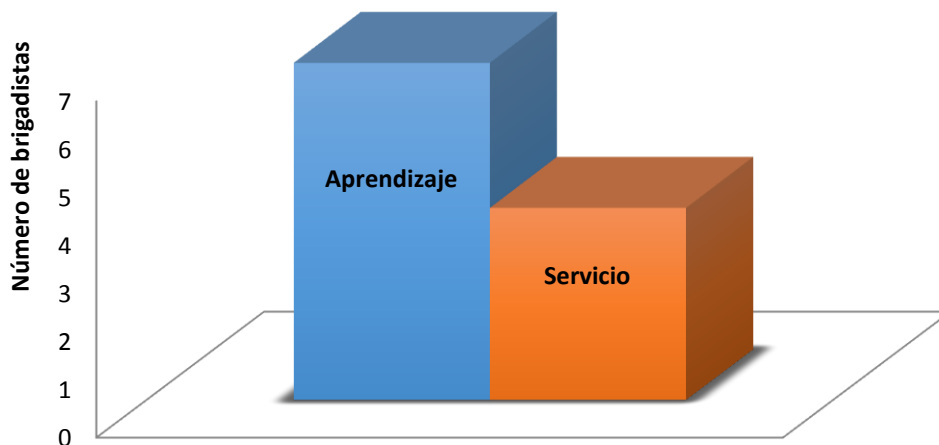


Encuesta aplicada a los brigadistas del Banco

En términos de porcentaje se evidenció que el 91% de los brigadistas consideran que las capacitaciones han sido útiles para responder en caso de emergencia.

Gráfico 2 Consideración de las capacitaciones

## ¿POR QUÉ FUERON ÚTILES LAS CAPACITACIONES?



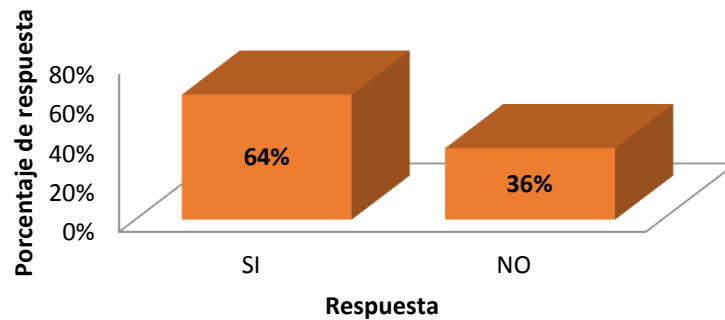
Encuesta aplicada a los brigadistas del Banco

En el gráfico anterior se evidencia los resultados del grupo de brigadistas a los cuales se le preguntó por qué consideran que las capacitaciones habían sido útiles, a lo que 7 de ellos consideran que es importante porque es un método de aprendizaje, los otros 4 brigadistas mencionan que son de utilidad para poder brindar un servicio en caso de emergencia.

- De acuerdo a las capacitaciones recibidas, ¿Considera usted que tiene el conocimiento apropiado y se siente capaz de responder ante cualquier tipo de emergencia que se presente en el Banco? ¿Por qué?

Gráfico 3. Conocimiento adquirido

### ¿TIENE EL CONOCIMIENTO APROPIADO PARA RESPONDER EN CASO DE EMERGENCIA?

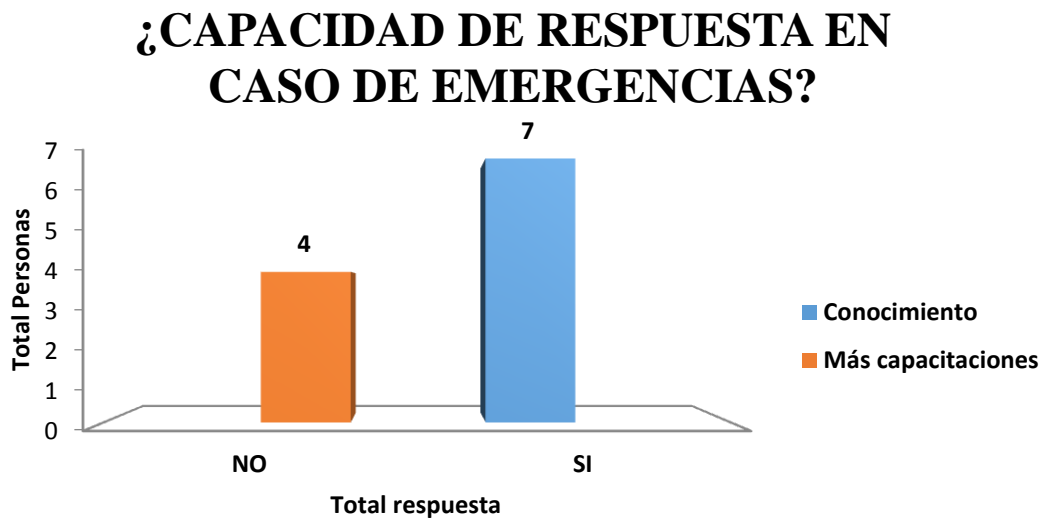


Encuesta aplicada a los brigadistas del Banco

El 64% de los brigadistas indican que sienten que cuentan con el conocimiento apropiado y la capacidad para responder en caso de amenaza, mientras el 36% de los brigadistas indican que no.

Seguidamente se evidencia que los brigadistas refieren que se sienten en la capacidad de responder en caso de amenazas porque en el proceso de capacitación han adquirido más conocimiento que les permite brindar ayuda en caso de emergencia. En cuanto a los brigadistas que mencionaron que no sentían con el conocimiento apropiado, mencionaron que se requieren de más capacitaciones para ampliar los conocimientos que les permita responder en caso de emergencia.

Gráfico 4. Capacidad de respuesta frente a emergencias



Encuesta aplicada a los brigadistas del Banco

3. ¿Conoce usted cuáles son las posibles emergencias que se pueden dar en su lugar de trabajo? Mencione cuales.

Gráfico 5. Emergencias en el lugar de trabajo



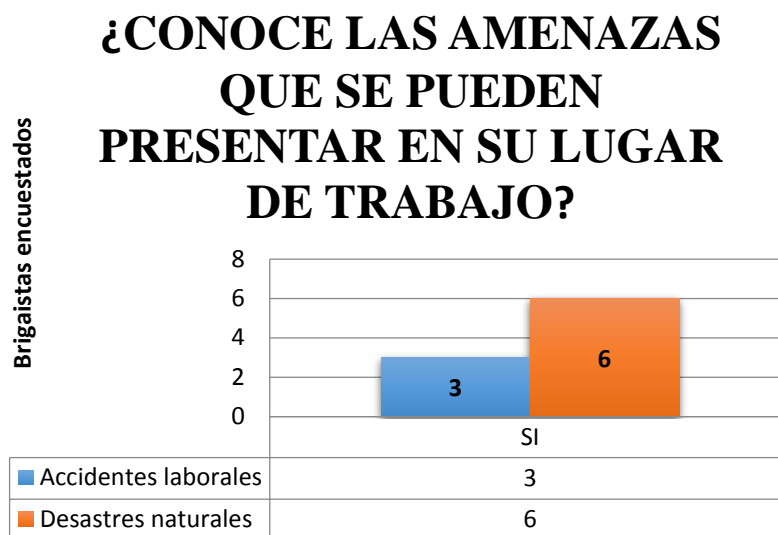
Encuesta aplicada a los brigadistas del Banco



Con el fin de identificar si los brigadistas tenían conocimiento acerca de las posibles emergencias que se presentan en el Banco, a lo cual, el 91% respondió que sí lo conocían, mientras que el 9% respondió que no conocían acerca de las posibles amenazas que se pueden presentar en su lugar de trabajo.

De acuerdo a la pregunta realizada a los brigadistas, el siguiente grafico nos indica cuales fueron las que ellos mencionaron.

*Gráfico 6. Amenazas en el lugar de trabajo*



Encuesta aplicada a los brigadistas del Banco

Del total del grupo de brigadistas encuestados, 7 de ellos reconocen que las emergencias más comunes que pueden ocurrir en su lugar de trabajo son los accidentes laborales, mientras que los otros 3 de ellos menciona los desastres naturales, tales como, temblores e incendios.

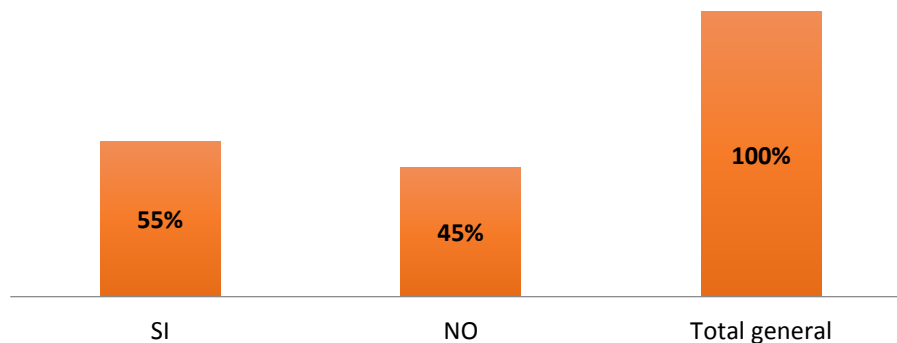
4. La siguiente pregunta está basada especialmente para el desarrollo de este objetivo.

¿Ha sido usted capacitado en normatividad y riesgos? ¿Cuáles?

El 55% de los brigadistas encuestados mencionaron que sí han sido capacitados en normatividad y riesgos, mientras que el 45% mencionan que no.

*Gráfico 7. Capacitación en normatividad y riesgos*

## **¿HA SIDO CAPACITADO EN NORMATIVIDAD Y RIESGOS?**

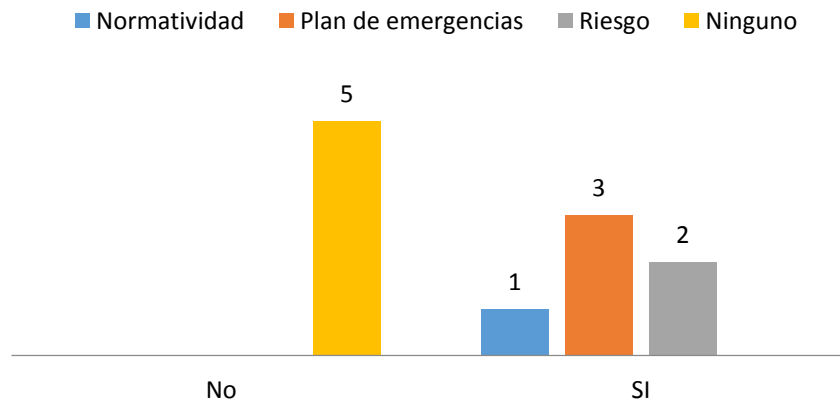


Encuesta aplicada a los brigadistas del Banco

Por lo tanto, para conocer más del impacto de las capacitaciones se les solicitó mencionar qué conocen acerca de la normatividad y riesgos, a lo cual ellos respondieron lo siguiente:

Gráfico 8. Normatividad y riesgos

## ¿QUÉ CONOCEN ACERCA DE NORMATIVIDAD Y RIESGOS?



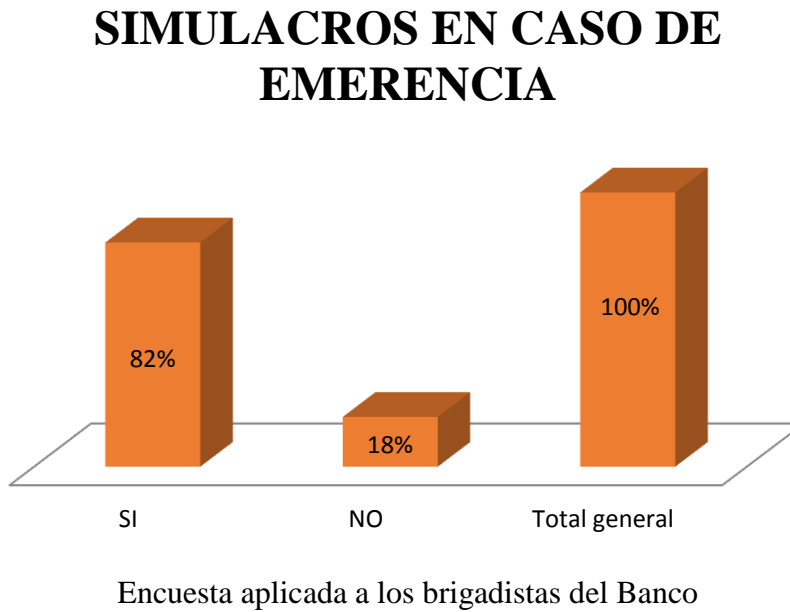
Encuesta aplicada a los brigadistas del Banco

De estos resultados podemos concluir que del total de brigadistas encuestados, 5 de ellos respondieron que no han sido capacitados en normatividad y riesgos, 3 mencionan que han sido capacitados en plan de emergencia, otros 2 en riesgos y tan solo 1 brigadista menciona que se capacitó en normatividad.

Para finalizar con la encuesta, se realizó una última pregunta acerca de los simulacros realizados en el Banco, a lo que el grupo de brigadistas respondió lo siguiente:

- ¿Se realizan simulacros de evacuación y actuación en casos de emergencia?  
¿Cuáles?

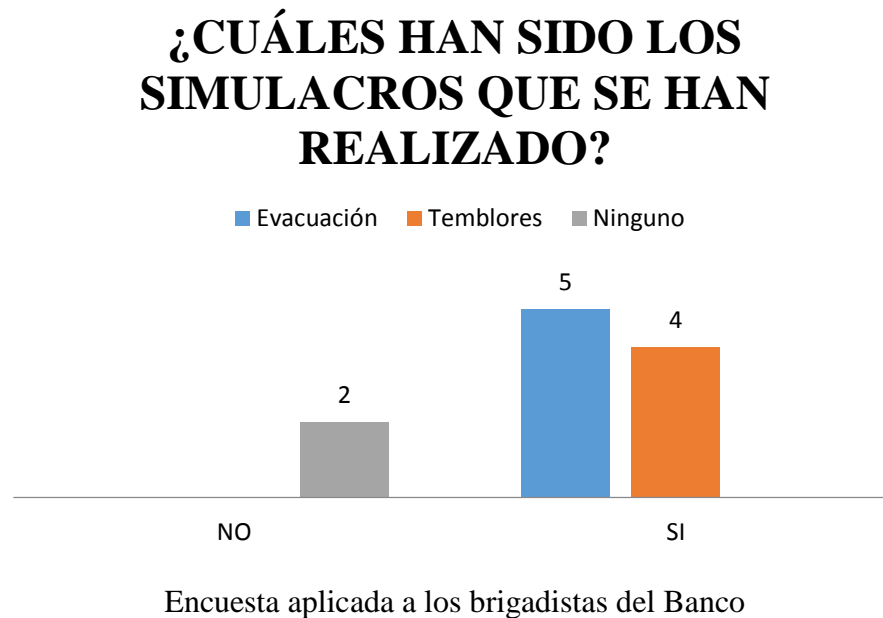
Gráfico 9. Simulacros



Teniendo en cuenta el resultado anterior, se evidenció que el 82% del total de los brigadistas encuestados, mencionan que se han realizado simulacros de evacuación y actuación en caso de emergencia en el Banco.

En el siguiente grafico se muestra cuáles fueron los simulacros que ellos mencionaron.

Gráfico 10. Realización de simulacros



Teniendo en cuenta el gráfico anterior, es evidente que la mayor parte del grupo de brigadistas han participado en simulacros de evacuación y temblores. Los otros dos brigadistas mencionaron que no se han realizado simulacros para responder e caso de amenaza.

Para continuar con el desarrollo del segundo objetivo capacitar el grupo de brigadistas en las diferentes amenazas identificadas en el análisis de vulnerabilidad del banco según la metodología rombo de colores, se establecieron las capacitaciones como plan de formación, para lo cual, se tomó como referencia el primer objetivo, con el fin de unificar y conectar las necesidades de los colaboradores y el Banco en general, para reducir los posibles riesgos y junto con la metodología rombo de colores se realizó el análisis que permitió identificar y examinar la situación actual frente a las posibles amenazas. El Banco

cuenta con un documento para la identificación de las amenazas, el cual fue actualizado el día 16 de mayo de 2018.

Después de realizar el análisis y evidenciar que los dos objetivos mencionados anteriormente están basados en los resultados de la encuesta y se encuentran relacionados entre sí, y además están incluidos dentro el proceso de las capacitaciones realizadas a lo largo del plan definido por el Banco, se encaminó el proceso de capacitación con un enfoque más específico para poder amortiguar estas necesidades en caso de emergencia.

A continuación se mostrará el proceso realizado en cada una de las capacitaciones que se realizaron hasta el día 5 de junio de 2018.

### **CAPACITACIÓN EN USO DE EXTINTORES**

Teniendo en cuenta que una de las amenazas puede ser en caso de incendio, el día 10 de marzo de 2018 se reunió el Grupo de brigadistas del Banco para recibir la capacitación teórico-práctica en control de incendios y manejo de extintores en la sede de la Cruz roja. La capacitación fue orientada por Fernando Mosquera instructor de la Cruz roja, en la que se dio a conocer el uso y tipo de extintores. La capacitación fue evaluada al final para saber y conocer la experiencia de cada brigadista después de realizar la capacitación. Ver las siguientes imágenes.

En la siguiente imagen se puede observar la práctica que se realizó para conocer el uso y tipo de extintores con el fin de preparar al grupo de brigadistas para responder a este tipo de amenazas.

*Imagen 1 Uso de extintores*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 10 de marzo 2018

La siguiente ilustración fue en la Sede de la Cruz roja, en donde se realizó la capacitación del tipo de extintores, en la cual se dio a conocer de manera teorico-practica el tipo de extintores y el uso de ellos en caso de emergencia.

*Imagen 2 Tipo de extintores*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 10 de marzo 2018

En la siguiente ilustración se puede observar al grupo de brigadistas reunidos para socializar el proceso anterior y conocer las diferentes amenazas identificadas en el análisis de vulnerabilidad del banco según la metodología rombo de colores.

*Imagen 3 Socialización*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 7 abril 2018



Teniendo en cuenta que el banco se encuentra expuesto a diferentes tipos de amenazas, el día 7 de abril de 2018, se realizó la capacitación de primeros auxilios con los integrantes de la Brigada de emergencia, en la Sede de la Cruz Roja. Ver las siguientes ilustraciones.

En la siguiente ilustración se puede observar que se realizó una capacitación teórico-práctica en primeros auxilios que les permite estar preparados para responder en caso de amenaza.

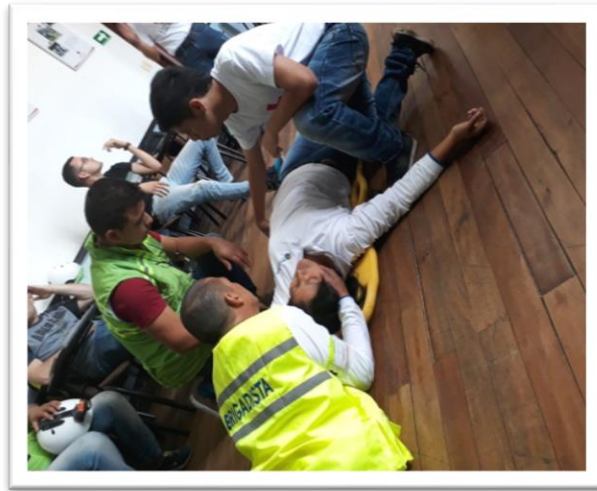
*Imagen 4. Primeros Auxilios*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 7 abril de 2018

Los brigadistas tuvieron la disposición de aprender y apoyar a sus compañeros para realizar simulaciones de primeros auxilios, tal como se evidencia en la siguiente ilustración.

*Imagen 5. Simulación Primeros auxilios*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 7 abril de 2018

Con el fin y el interés de aprender y brindar apoyo en cualquier caso de emergencia se realizaron una serie de ejercicios para brindar primeros auxilios, tal como se evidencia en la siguiente ilustración:

*Imagen 6. Apoyo en caso de emergencia*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 7 abril de 2018

En la siguiente ilustración se evidencia que todos los brigadistas estuvieron apoyando el desarrollo de la capacitación con el interés de obtener el conocimiento y habilidad para brindar apoyo en primeros auxilios en caso presentarse una emergencia en el Banco.

*Imagen 7. Método de inmovilización*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 7 abril de 2018

El día 5 de Mayo de 2018, se reunió el grupo de brigadistas en la sede de la cruz roja para recibir la capacitación teórico-práctica en RCP e introducción al DEA, denominados Reanimación cardiopulmonar y desfibrilador externos automático respectivamente.

En la siguiente ilustración se observan a los brigadistas recibiendo la capacitación práctica en reanimación cardiopulmonar por parte del instructor de la cruz roja Fernando Mosquera. Esta capacitación tuvo un enfoque relacionado con las posibles amenazas que se pueden presentar en el Banco.

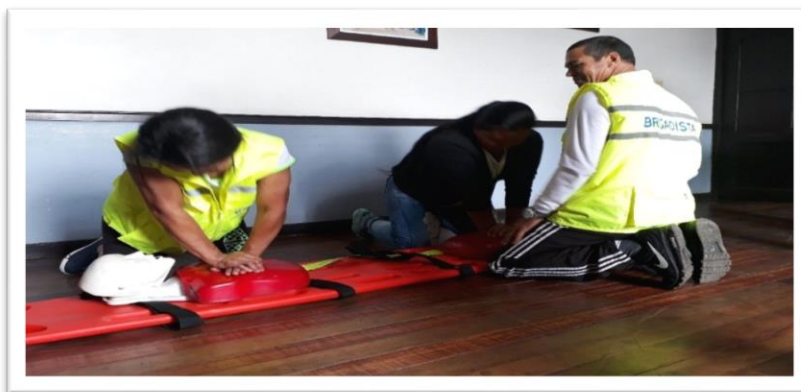
*Imagen 8. Reanimación cardiopulmonar*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 5 mayo 2018

En esta ilustración los brigadistas ponen en práctica sus conocimientos y habilidades para responder en caso de emergencia.

*Imagen 9. Manejo e inmovilización del paciente*

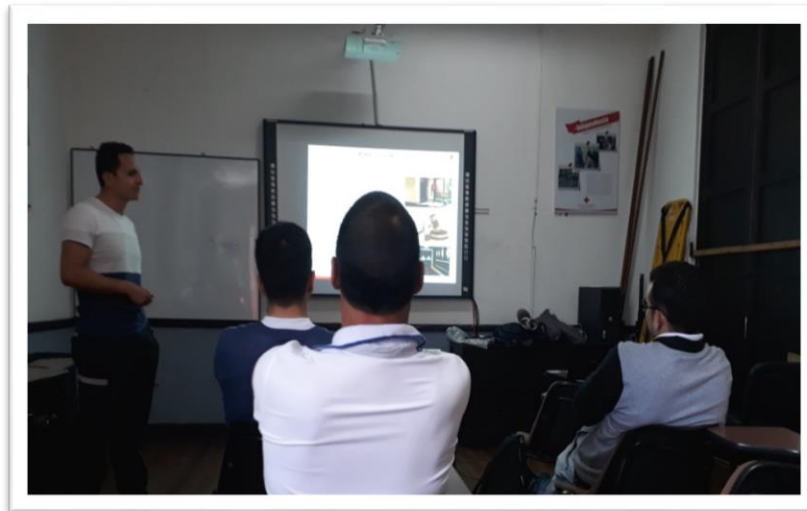


Fuente. Registro fotográfico capacitación 5 mayo 2018

Para terminar con el proceso de capacitación se realizó, el día 2 de junio de 2018 se realizó la última capacitación teórico – práctica en planes de emergencia, con el fin de darles a conocer de otra manera sus funciones como brigadistas.

Teniendo en cuenta que los brigadistas anteriormente mencionaron que no habían recibido capacitaciones en normatividad, en la siguiente imagen se evidencia al grupo de brigadistas recibiendo la capacitación teórica en materia de planes de emergencia.

*Imagen 10. Capacitación en normatividad*

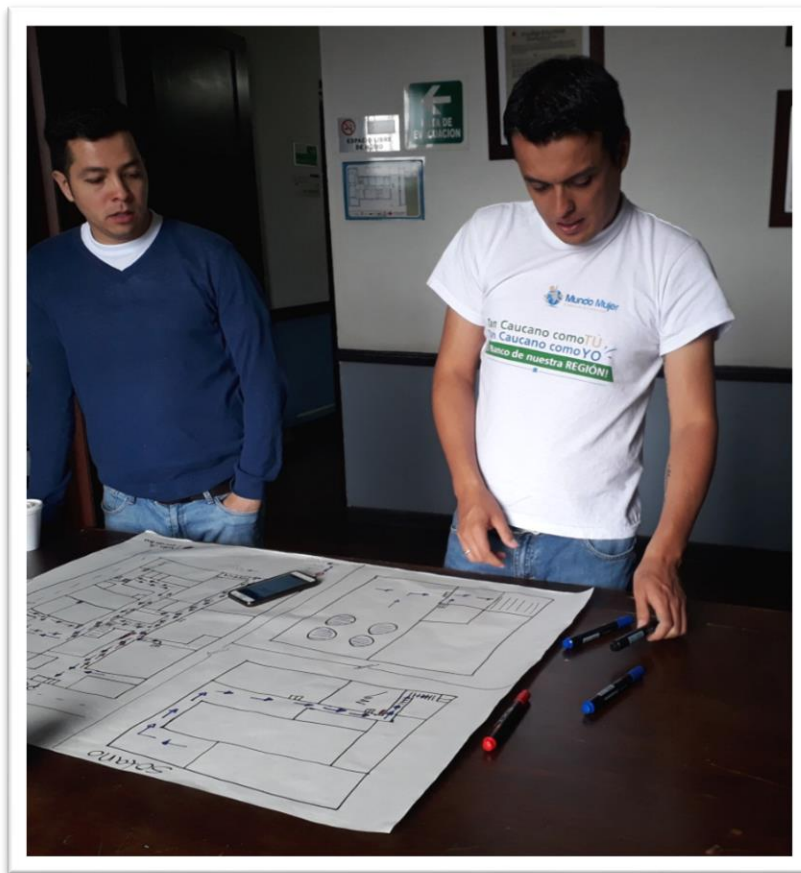


Fuente. Registro fotográfico capacitación 2 de Junio 2018

Para los brigadistas es vital conocer todos los espacios físicos del Banco, para lo cual en la capacitación se realizó una dinámica en la que cada uno de ellos tuvo que plasmar la ruta de evacuación, y además identificaron cuáles eran las zonas seguras y de

riesgo dentro de sus lugares de trabajo. En la siguiente imagen se muestra a los brigadistas participando de la dinámica.

*Imagen 11. Rutas de evacuación y zonas de refugio*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 2 de junio 2018

En esta capacitación se realizaron prácticas de métodos de transporte en temas de evacuación. En la última imagen se evidencia a los brigadistas participando en los procesos de formación que les permite fortalecer sus conocimientos y habilidades para responder en caso de emergencia.

*Imagen 12. Métodos de transporte*



Fuente. Registro fotográfico capacitación 2 de junio 2018

### **CARTILLA BRIGADA DE EMERGENCIA**

Como estrategia se entregó a los brigadistas del Banco una cartilla con contenido práctico acerca de Brigada de emergencia para. Ver anexo.

La cartilla se tomó como estrategia para empoderar y motivar a los brigadistas a asumir la responsabilidad al pertenecer a este grupo de apoyo interno en caso de emergencia, en el contenido de la cartilla se encuentra la definición de Brigada de emergencia, el objetivo principal de la misma, los grupos de brigada, tales como, brigada contra incendio, brigada primeros auxilios y brigada de evacuación, búsqueda y rescate.

Teniendo en cuenta que es importante identificar cuáles son los grupos de apoyo en caso de emergencia, estos también fueron relacionados en la cartilla. Seguidamente se incluyó las funciones generales de la brigada antes, durante y después de una emergencia.

Para conocer el impacto general que se obtuvo de las capacitaciones se realizó una reunión el día 28 de julio e 2018 con todos los brigadistas, quienes manifestaron que fue práctico el plan que diseñó el Banco articulado con las capacitaciones para mejorar en aspectos importantes para el grupo de la brigada de emergencia que les permitió identificar los posibles riesgos e incidencias y con la ayuda de estos procesos de formación asumieron la responsabilidad a la que se enfrentan en caso de emergencia dentro y fuera del Banco.

Para el cumplimiento del tercer objetivo se realizó un simulación final, en la cual se realizaron preguntas a cada uno de los brigadistas para conocer si se logró empoderar al grupo de brigadistas, teniendo en cuenta que ellos merecen el reconocimiento por todo el esfuerzo y dedicación que han brindado en este proceso de capacitación.

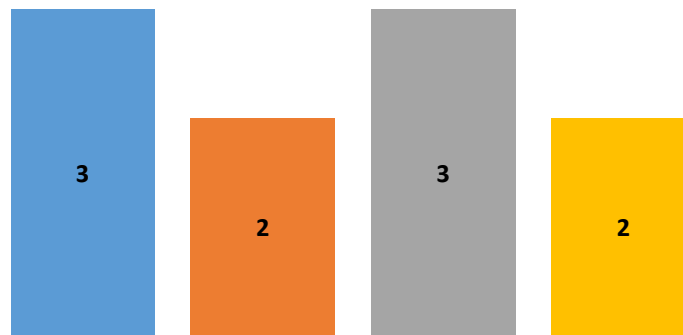
A continuación, se evidencia los resultados de la simulación realizada a cada uno de los brigadistas del Banco:



1. En caso de presentarse una incidencia en el Banco a causa de un terremoto, ¿Qué debe hacer un brigadista?

*Gráfico 11 Incidencia en el Banco*

## ¿Qué debe hacer un brigadista en caso de terremoto?



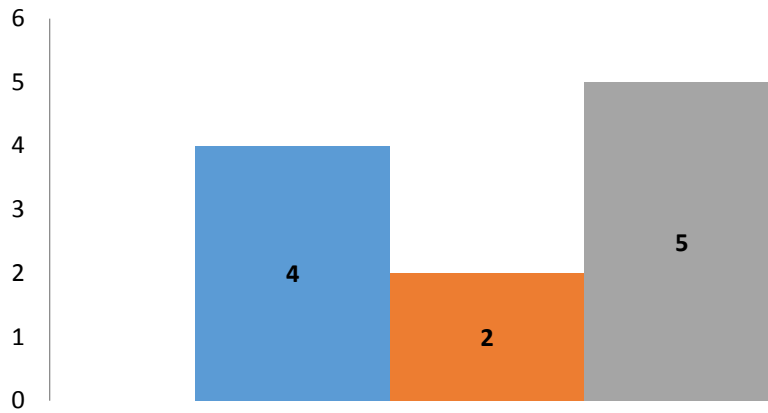
Simulación aplicada al Grupo de Brigadistas

Los resultados reflejan que 3 del total del grupo de brigadistas indican que deben llevar a todas las personas al punto de encuentro, dos de ellos indican que es importante mantener la calma y alejarse de las zonas de riesgo, tres de ellos mencionan que en estos casos se deben brindar primeros auxilios y los otros 2 brigadistas indican que se debe reportar a los diferentes grupos de apoyo.

2. Teniendo en cuenta que la estructura física del Banco es grande, ¿Reconoce usted cómo debe proceder para evacuar a todas las personas que se encuentran dentro de la edificación?

Gráfico 12 Evacuación en el edificio

## ¿Cómo evacuar el edificio del Banco?



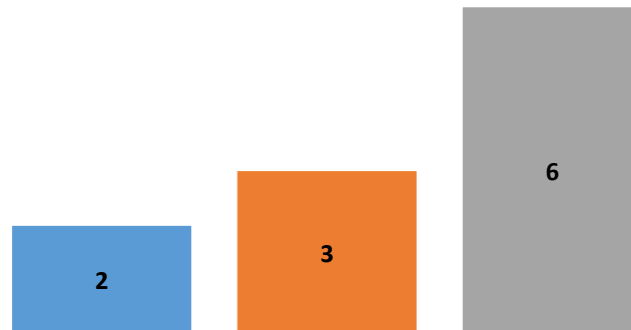
Simulación aplicada al Grupo de Brigadistas

En caso de emergencia y deba ser evacuado el Banco, cuatro brigadistas mencionan que la evacuación debe ser a través de las rutas de evacuación del edificio, dos de ellos indican que no se debe correr por las escaleras, y cinco del total de los brigadistas indican que es importante atender a las instrucciones del Jefe de brigada.

3. ¿Qué debe tener en cuenta un brigadista antes, durante y después de una emergencia?

*Gráfico 13 Emergencia*

## Antes, durante y después de una emergencia



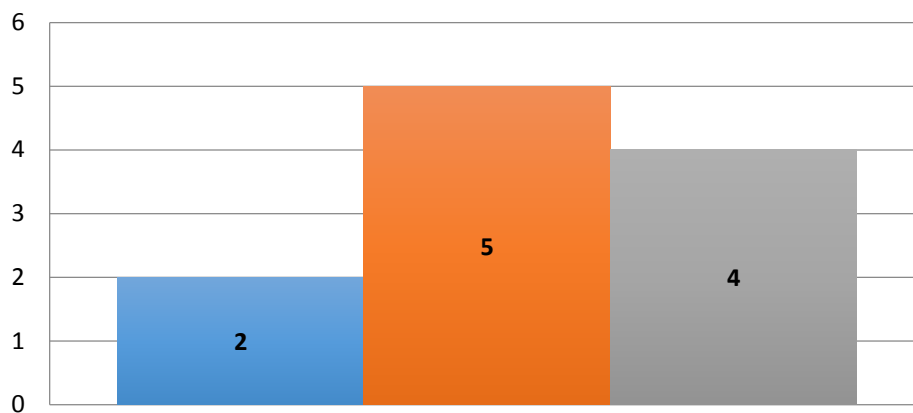
Simulación aplicada al Grupo de Brigadistas

Los resultados de esta pregunta nos permitieron conocer el impacto de todo el proceso de capacitación y además comprender que seis de ellos saben de la importancia de salvaguardar la vida de todos, tres de ellos indican que se deben identificar las rutas de evacuación y puntos de encuentro, y los otros dos del grupo de brigadistas mencionan que se debe conocer el plan de emergencia del Banco para saber cómo actuar en caso de emergencia.

4. Caso 1. En el segundo piso del Banco se encuentra ubicado el cuarto eléctrico, por fallas técnicas una de los cables genera corto y se produce un incendio e inmediatamente las alarmas se activan. ¿Sabe cómo actuar y de qué manera evacuar a los colaboradores, clientes y visitantes?

Gráfico 14 Caso 1

### Caso 1. Evacuación en caso de incendio



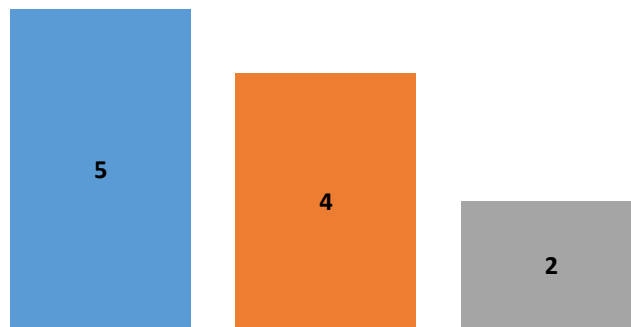
Simulación aplicada al Grupo de Brigadistas

Se mencionó un caso práctico en la simulación al grupo de brigadistas en el cual 5 de ellos mencionaron que en este caso de emergencia se debe informar al Jefe de brigada y atender a sus instrucciones, cuatro de ellos mencionan que se debe evacuar a todos los que estén en edificio indicando métodos de protección y a través de las rutas de evacuación, los otros dos brigadistas mencionan que se debe hacer uso de extintores para evitar la propagación del fuego.

5. ¿Se siente motivado de pertenecer al grupo de la brigada del Banco? ¿Por qué?

Gráfico 15 Motivación

### Motivación de pertenecer al grupo de Brigada de Emergencia del Banco

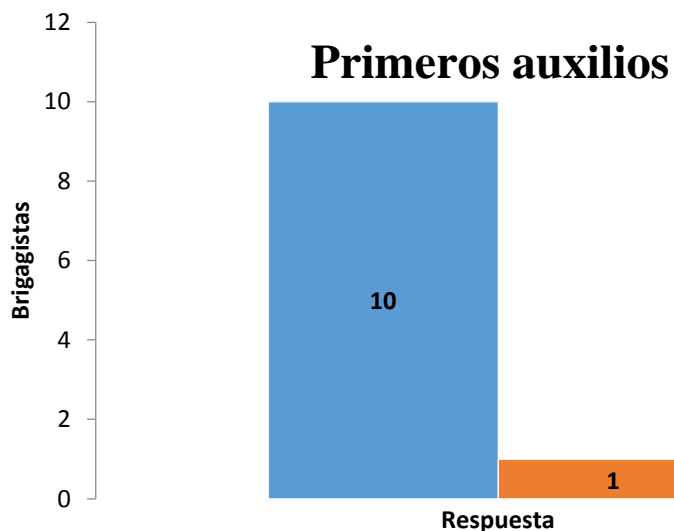


Simulación aplicada al Grupo de Brigadistas

Para conocer si se logró el empoderamiento de los brigadistas del Banco, cinco de ellos mencionaron que tuvieron la motivación por la experiencia de estar vinculados al grupo de la brigada en el que comparten espacios que les permite conocer en materia de brigadas y casos de emergencia, cuatro de ellos mencionaron se sienten motivados por poder ayudar en caso de emergencia a sus compañeros y clientes, dos de ellos indican que adquirieron sentido de pertenencia por el apoyo que reciben por parte del Banco para ser capacitados.

6. Caso 2. Uno de los clientes ingresa al Banco y el piso se encuentra húmedo, se resbala y sufre una lesión en el pie derecho. ¿Usted como brigadista se siente en la capacidad de prestar primeros auxilios, y aplicar los métodos de inmovilización que aprendió en las capacitaciones?

Gráfico 16 Caso 2



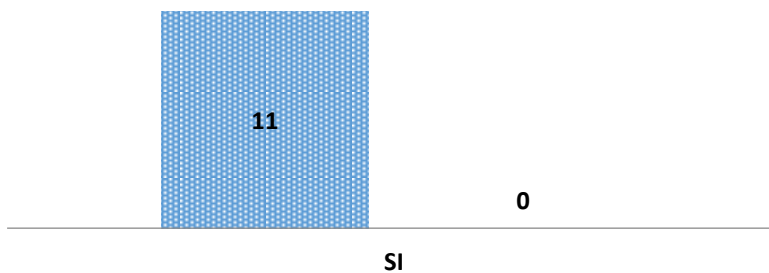
Simulación aplicada al Grupo de Brigadistas

Se mencionó un segundo caso práctico de un posible incidente que puede ocurrir en el Banco, en el cual, diez del total del grupo de brigadistas mencionaron que sí se sienten en la capacidad de prestar primeros auxilios y aplicar los métodos de inmovilización que aprendieron en las capacitaciones que recibieron anteriormente, mientras que uno de ellos menciona que no se siente en la capacidad por falta de reforzar sus conocimientos en materia de primeros auxilios.

7. ¿Siente que como brigadista debe asumir la responsabilidad de formarse en materia de Brigadas de emergencia y participar constantemente en los procesos de capacitaciones que el Banco planea?

Gráfico 17 Procesos de capacitación

## Continuar en procesos de formación



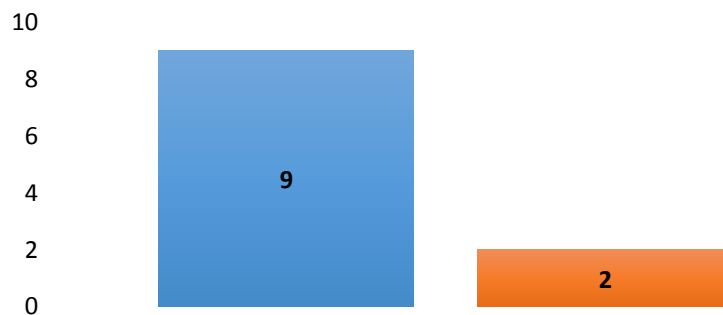
Simulación aplicada al Grupo de Brigadistas

Todo el grupo de brigadistas mencionan que sí quieren y necesitan continuar en los procesos de capacitación de manera permanente ya que esto les permite estar preparados en caso de emergencia y conocer lo que el Banco, clientes y colaboradores necesita.

8. ¿Considera que es importante continuar en el proceso de formación?

Gráfico 18 Procesos de formación

## Participación en las capacitaciones



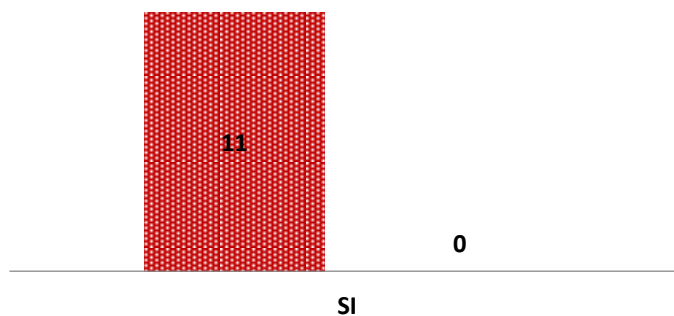
Simulación aplicada al Grupo de Brigadistas

Nueve del total del grupo de brigadistas menciona que es importante continuar en los procesos de formación que el Banco planea anualmente, en el cual ellos pueden descubrir nuevas habilidades para enfrentarse en caso de riesgo y amenaza, mientras que dos de ellos menciona que aunque sea importante continuar en el proceso de capacitación, no cuentan con el tiempo que este requiere para formarse en materia de Brigadas de emergencia.

9. ¿Le gustaría participar de encuentros de brigadas de emergencia?

*Gráfico 19 Encuentros de Brigada*

## Encuentros de Brigadas



Simulación aplicada al Grupo de Brigadistas

Todos los Brigadistas mencionan que quieren participar en los diferentes encuentros de brigadas de emergencia, ya que a través de estos ellos pueden conocer y aprender más acerca de las posibles emergencias que se presentan en los diferentes entornos laborales y cotidianos. Estos espacios les permiten estar relacionados con personas que también disfrutan de la experiencia de brindar un apoyo en caso de emergencia.



## CONCLUSIONES

Los resultados que arrojaron las encuestas realizadas a los brigadistas evidenciaron que la mayoría se sienten en la capacidad de responder frente a las diferentes amenazas y los posibles riesgos a los que se enfrentan en su entorno laboral.

Los brigadistas que actualmente conforman la brigada se han empoderado de cada uno de sus roles para estar más atentos y con más disposición de participar de cada espacio de formación que será de utilidad en sus actividades laborales y en su vida particular.

Se requiere de más tiempo e inversión en el capital humano en los procesos de capacitación para conocer acerca de la normatividad y aprender más con el fin de responder oportunamente a cualquier tipo de emergencia.

Todos los brigadistas demostraron el compromiso frente a los llamados a las capacitaciones en las cuales manifestaron sus dudas y reforzaron conocimientos en materia de Brigadas de emergencia y posibles amenazas.

## RECOMENDACIONES

Como recomendación es importante que el Banco permita un espacio para realizar seguidamente las capacitaciones con horarios más flexibles y que el personal tenga la oportunidad de abarcar más temas relacionados al proceso de normatividad y riesgos.

Es importante dar un incentivo o reconocimiento al grupo de brigadistas por participar de los procesos de formación. De esta manera se genera una motivación más para los colaboradores empoderarse y adquirir el compromiso de asistir a estos métodos de capacitación.

Se sugiere al Banco destinar recursos de inversión más amplios en estos procesos de formación que les permita que todos los brigadistas e incluso los demás colaboradores estén capacitados en procesos tan importantes a los cuales se pueden enfrentar en cualquier momento.

Se sugiere a los brigadistas escalar hasta los altos mandos la necesidad de tener un espacio para dialogar y comunicar los riesgos que se puedan presentar constantemente en sus puestos de trabajo.

Se recomienda sensibilizar a todos los niveles del Banco, incluyendo la alta dirección, mandos medios, procesos de apoyo y nivel operativo, lo cual le permitirá que

todos los colaboradores adquieran el compromiso y responsabilidad para enfrentarse en casos de emergencia.

Es importante realizar constantemente la socialización del plan de emergencia para que todos los colaboradores identifiquen cada aspecto relacionado en los procedimientos operativos normalizados.

## Referencias Bibliográficas

Andrade Jaramillo, Verónica, and Ingrid Carolina Gómez (2008), Salud Laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico* 4(10); Obtenido de <http://www.redalyc.org/resumen.oa>

Brigada de Comunicación (2016), Obtenido de, <http://www.cua.uam.mx/conoce-la-uam-cuajimalpa/tu-unidad-cuajimalpa/proteccion-civil/funciones-y-actividades-de-la-brigada-de-comunicacion>.

Consejo Colombiano de Seguridad (2016) Obtenido de , <http://ccs.org.co/salaprensa/index>.

Daza, Matin (2013); “An international perspective on occupational safety and health training”.

Decretos 2017 - Ministerio Del Trabajo (2017) Obtenido de, <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2017>

Konkolewsky, Hans-Horst (2007) "La Asociación Internacional de La Seguridad Social Y La Seguridad Y Salud En El Trabajo. Medicina Y Seguridad Del Trabajo" Pag 09-23.

Ley 1562 de 2012 Nivel Nacional (2012), Obtenido de,  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas>.

Mundo Mujer El Banco de La Comunidad (2015); obtenido de,  
<https://www.bmm.com.co>

Mundo Mujer El Banco de La Comunidad (2016); obtenido de,  
<https://www.bmm.com.co>

Páginas - Derechos Y Deberes de Los Trabajadores (2016); Obtenido de,  
<https://www.minsalud.gov.co>

Quecedo Lecanda, Rosario, and Carlos Castaño Garrido (2002) "Introducción a la metodología de investigación cualitativa" Revista de Psicodidáctica(14), obtenido de [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)

Resolución 1111 de 2017 - Estándares Mínimos Del SG-SST (2017)

Taylor, Steven J., Robert Bogdan, and Marjorie DeVault  
2015 Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource. John Wiley & Sons.

Vigil, Liliana, Rita Gutiérrez, Walter Cáceres, Héctor Collantes, and Julio Beas (2006) "Salud Ocupacional Del Trabajo de Estiba: Los Trabajadores de Mercados Mayoristas de Huancayo, 2006" *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Publica* 24(4): 336–342.

## ANEXOS

### Anexo A. Encuesta para medir el impacto de las capacitaciones

#### ENCUESTA PARA CONOCER EL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN LA BRIGADA DE EMERGENCIA

**Nombre:**

**Cc:**

**Cargo:**

Esta encuesta tiene como objetivo conocer el impacto después de cada capacitación recibida en la Sede de la Cruz Roja.

Su colaboración es de gran importancia para identificar las necesidades y tener en cuenta las sugerencias de los brigadistas del Banco Mundo Mujer.

Marque con una X la respuesta y conteste las siguientes preguntas:

10. ¿Considera usted que han sido útiles las capacitaciones que ha recibido en la Brigada de emergencia? ¿Por qué?  Si  No

---

11. De acuerdo a las capacitaciones recibidas, ¿Considera usted que tiene el conocimiento apropiado y se siente capaz de responder ante cualquier tipo de emergencia que se presente en el Banco? ¿Por qué?  Si  No

---

12. ¿Conoce usted cuáles son las posibles emergencias que se pueden dar en su lugar de trabajo? Mencione cuales.  Si  No

---

13. ¿Ha sido usted capacitado en normatividad y riesgos? ¿Cuáles?  Si  No

---

14. ¿Se realizan simulacros de evacuación y actuación en casos de emergencia?  
¿Cuáles?

 Sí No

---

Observaciones y sugerencias

---

---

Gracias por su colaboración.



## Anexo B. Cartilla para el grupo brigada de emergencia

### Brigada de emergencia para un Banco de Popayán

La brigada de emergencia está conformada por 11 colaboradores con liderazgo que se encuentran debidamente organizados y capacitados acorde a las condiciones, características y necesidades del Banco para responder en caso de emergencia.

**Objetivo Principal**

La brigada de emergencia tiene como objetivo salvaguardar la vida de todos los clientes, visitantes y colaboradores del Banco.

**En el Banco existen 3 tipos de Brigadas**

**Brigada contra incendios**

La brigada contra incendios tiene como propósito conocer el uso de los equipos de extinción del fuego para actuar de manera segura en caso de emergencia para controlar y eliminar las posibles causas del incendio en todas las zonas afectadas.

**Brigada de evacuación, búsqueda y rescate**

La brigada de evacuación búsqueda y rescate tiene como propósito evitar y disminuir el impacto destructivo de una emergencia, ser guía al conducir a las personas durante un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre hasta un lugar seguro a través de las rutas de evacuación libres de peligro.

**Brigada de primeros auxilios**

El propósito de la Brigada de Primeros auxilios debe ser oportuno, adecuado y eficiente para evaluar las condiciones y brindar asistencia básica en primeros auxilios para prevenir y cuidar a los heridos y personas afectadas en casos de desastres u otras catástrofes.

Realización:  
Área de Talento Humano  
Brigada de Emergencia del Banco

### Grupos de apoyo a la brigada



**Policía Nacional**  
123 / 01 8000 910600



**Bomberos**  
119 / 8233923 / 8231313



**Cruz Roja**  
132 / 8232335

**Funciones generales de la brigada de emergencia**

**Antes:**

- Conocer los riesgos generales y particulares que se pueden presentar en el lugar de trabajo
- Conocer la existencia y uso de los equipos para la prevención y control de emergencias
- Capacitarse en todas las técnicas propias para responder en caso de emergencia
- Conocer el plan de emergencia del Banco
- Conocer y verificar las rutas de evacuación y puntos de encuentro en el plan de emergencia del Banco denominado MN - 011
- Realizar simulacros periódicos
- Mantener actualizados los números de teléfono de grupos de apoyo en caso de emergencia

**Durante:**

- Informar en el menor tiempo posible al Jefe de brigada y coordinar la emergencia
- Prestar primeros auxilios en caso de emergencia
- Hacer uso de los elementos de protección personal
- Evacuar el personal de las áreas hasta el punto de encuentro en caso de emergencia

**Después:**

- Mantener la comunicación hasta que todo se normalice
- Realizar censo del personal evacuado
- Revisar las instalaciones antes de ingresar
- Elaborar informe para seguimiento y control

Defensa Civil:  
144 / 8231577

Ambulancia:  
8390978 / 3128331513

Clínica la Estancia:  
8331000

Empresa de energía:  
8235975 Ext 112

Empresa de gas:  
164 / 01 8000 918808

Hospital Susana López de Valencia:  
8211721 / 8309780

Hospital San José:  
8234508

Acueducto y alcantarillado:  
116 / 8220790

**Anexo C. Simulación final**

**SIMULACIÓN**  
**BRIGADA DE EMERGENCIA**

**Nombre:****Cc:****Cargo:**

Esta simulación final tiene como objetivo identificar el impacto general de todo el proceso que se realizó basado en las capacitaciones para el grupo de la brigada de emergencia del Banco.

Su colaboración es de gran importancia para identificar y conocer su apropiación y empoderamiento que adquirió con el grupo de la brigada de emergencia y el Banco después de terminar el proceso de formación que recibió en el primer semestre del año 2018.

Marque con una X la respuesta y conteste las siguientes preguntas:

1. En caso de presentarse una incidencia en el Banco a causa de un terremoto, ¿Qué debe hacer un brigadista?

•-----•

2. Teniendo en cuenta que la estructura física del Banco es grande, ¿Reconoce usted cómo debe proceder para evacuar a todas las personas que se encuentran dentro de la edificación?

•-----•

3. ¿Qué debe tener en cuenta un brigadista antes, durante y después de una emergencia?

•-----•

4. Caso 1. En el segundo piso del Banco se encuentra ubicado el cuarto eléctrico, por fallas técnicas una de los cables genera corto y se produce un incendio e inmediatamente las alarmas se activan. ¿Sabe cómo actuar y de qué manera evacuar a los colaboradores, clientes y visitantes?  Si  No

•-----•

5. ¿Se siente motivado de pertenecer al grupo de la brigada del Banco? ¿Por qué?

---

6. Caso 2. Uno de los clientes ingresa al Banco y el piso se encuentra húmedo, se resbala y sufre una lesión en el pie derecho. ¿Usted como brigadista se siente en la capacidad de prestar primeros auxilios, y aplicar los métodos de inmovilización que aprendió en las capacitaciones?  Si  No

---

7. ¿Siente que como brigadista debe asumir la responsabilidad de formarse en materia de Brigadas de emergencia y participar constantemente en los procesos de capacitaciones que el Banco planea?

---

8. ¿Considera que es importante continuar en el proceso de formación?  Si  No

---

9. ¿Le gustaría participar de encuentros de brigadas de emergencia?  Si  No

---

Observaciones y sugerencias

---

---

Gracias por su colaboración.