

**Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del  
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Banco de  
Bogotá para el año de 2020**

Carlos Alberto Castillo  
Dianis Julieth González  
Judy Liliana Céspedes Leal  
Maryoli Andrea Calderón Gómez  
Mayi Yenire Camacho

Director de Proyecto:  
José Edgar Gómez Colmenares

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD  
Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios ECACEN  
Administración de Empresas  
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2020

## Tabla de contenido

Introducción.....	III
Objetivo General .....	IV
Objetivos Específicos.....	IV
Capítulo 1: El Problema .....	5
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 antecedentes del problema .....	5
1.3 Justificación de la investigación cualitativa.....	9
Capítulo 2: Marco Teórico Y Legal.....	10
2.1. Marco teórico.....	10
2.2. Marco legal.....	14
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa.....	16
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	16
3.2. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 .....	20
3.3. Implementación de tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	22
Capítulo 4: Resultados.....	25
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST del Banco de Bogotá.....	25
Capítulo 5: Plan De Mejora.....	27
5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SS.....	27
5.2 Presentación Plan Anual.....	29
5.3 cronograma se Actividades.....	33
Recomendaciones.....	35
Conclusiones.....	37
Referencias bibliográficas.....	38

## **Introducción**

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de las empresas, son acciones de aplicación de medidas que buscan el control eficaz de peligros y riesgos en el trabajo, a través de mejoramientos continuos de las condiciones laborales.

En este proyecto se evidencian los aspectos abordados en la empresa Banco de Bogotá, en relación a la implementación del SG-SST, permitiendo reconocer los estándares que no esté cumpliendo para entonces generar un plan de mejoras. Todo esto basado en la normativa legal vigente, la resolución 0312 del 2019 que permite identificar la aplicación de cada estándar, y de esa forma hacer un llamado de atención de mejoras a la Gerencia del Banco de Bogotá, y que esto le permita dar garantía de la salubridad de su recurso humano, así como también su apertura hacia mercados con la garantía del cumplimiento de la normativa y el ejercicio de cada uno de los que participan en este proyecto, como estudiantes Unadistas que serán próximamente profesionales.

El capítulo uno de este proyecto se realizará el reconocimiento del problema que se detecta en el SG\_SST, contiene todos los antecedentes que precedieron en relación a seguridad en la salud laboral en Colombia y la importancia de la aplicación de mejoras sobre el sistema. En el segundo capítulo se hace una revisión de las leyes y conjunto de normas que se han generado en el marco de la SG\_SST y rigen la misma, por su parte el capítulo tres hace referencia a la metodología de la investigación que en este caso es cualitativa, y hace referencia a los aspectos que el Banco considero para pasar de la implantación desde Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) a Sistema de Gestión y Seguridad de salud en el Trabajo (SG\_SST), además en este capítulo se implementa la tabla de valores y las calificaciones de los estándares mínimos del sistema. En el capítulo cuatro se hace un análisis de los resultados obtenidos, para culminar con el plan de mejoras, cronograma de actividades, recomendaciones y sus respectivas conclusiones en el capítulo cinco.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Establecer una propuesta estratégica para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita acciones de mejora en la implementación en el SG-SST para el Banco de Bogotá, en el año de 2020.

### **Objetivos Específicos.**

Determinar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del Bando de Bogotá según las características del mismo.

Evaluar los aspectos mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del Bando de Bogotá y reconocer sus falencias de acuerdo a la Resolución 0312 de febrero de 2019.

Proponer plan anual 2020 SG-SST según las falencias encontradas y especificar recomendaciones finales, para la correcta implementación del SG-SST.

Proponer Cronograma de Actividades para la correcta implementación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del Bando de Bogotá, de acuerdo a las acciones de mejora establecidas.

## **Capítulo 1: El Problema**

### **1.1 Planteamiento del problema**

El Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo está regulado por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, que detalla las responsabilidades específicas que debe cumplir los responsables del proceso a través de la resolución 312 de 2019, mediante la cual definen los estándares mínimos para empresas con más de 50 trabajadores como el Banco de Bogotá, bajo un conjunto de estándares, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, en este caso mínimo 60, de manera que permite evaluar las condiciones básicas para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de las actividades, que busca proteger las necesidades de los trabajadores del Banco y el cumplimiento de la norma, sin embargo, algunas entidades no cumplen con la implementación adecuada de la normativa y el Banco de Bogotá no está exenta, y surge una pregunta a partir del resultado de la aplicación de la matriz en la cual define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Y de esta manera permita cumplir con el 100 % de los criterios de la valoración y con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente del Gobierno nacional.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la propuesta estratégica en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitan acciones de mejora en la implementación en el SG-SST para el Banco de Bogotá, en el año de 2020?

### **1.2 antecedentes del problema**

El reconocimiento de la historia o evolución del SST en Colombia, está ampliamente enmarcada, hasta los inicios del siglo XX fue que se abordó los aspectos relacionados a salud laboral.

Según las revisiones en internet, refieren que para 1904 Rafael Víctor Zenón Uribe Uribe, (abogado, periodista, diplomático y militar Colombiano) aborda temas de seguridad en el trabajo y que posteriormente se convierte en la ley 57 de 1915, y es referida como la primera ley Colombiana que hace referencia a la salud ocupacional.

Para 1918, surgen otras leyes, entre ellas la ley 46 de 1918, con la intención de fortalecer a los trabajadores, emanando medidas de higiene y sanidad para empleados y empleadores.

La ley 37 de 1921, cuya directriz está basada en la implementación de un seguro colectivo de vida para los empleados.

En 1934 la ley 10 de ese año, reglamentaba a la enfermedad profesional, se dictaban los auxilios de cesantías, las vacaciones y la contratación laboral

Los años 1938, 1939, 1944 fueron años de avances en la formulación legales en la protección de la salud de los trabajadores, 1983 fue el año de gran importancia para el país, pues se crea una entidad, la cual hoy se conoce como Ministerio de la Protección Social, se dicta la ley 44 del 1939 creando así el Seguro Obligatorio e Indemnizaciones para accidentes de trabajo , además del decreto 2350 del año 1944 el cual promulga los fundamentos del código sustantivo del trabajo y con este la obligación de cuidar a los trabajadores, allí en sus trabajos.

Sin embargo, fue para el año 1945 mediante la ley 6, cuando realmente se dictan las bases de la salud ocupacional en Colombia, la misma fue sometida a enmiendas en los años siguientes, en los decretos 1600, 1848 de ese mismo año.

En el año 1949, en Colombia se crea la oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial que luego con el decreto 3767 de 1949 se generan las políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo, cuyo objeto era hacer cumplir en el campo industria las disposiciones de sanidad general, bajo la colaboración del Ministerio de Higiene, y los

funcionarios de esta dependencia tendrían la tarea de dirigir las campañas de sanidad general del campo industrial y velar por las normas dictadas entre las cuales figuraban clasificar las consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, no comprendidas en las tablas de valuación vigentes, y elaborar las que sean necesarias, de acuerdo con la Ley 6 de 1945.

La ley 9 de 1979 es considerada como la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud de los trabajadores, pues su artículo 81 establece que la salud de los trabajadores es un acondiciona indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, de allí que su prevención y la conservación de la salud son actividades de interés social y sanitario, dando participación obligatoria al gobierno y a los particulares.

Para 1993 la ley 100 y el decreto 1295 de 1994, se creó el sistema general de Riesgos Profesionales, estableciéndose así el modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales. Este decreto tiene por objetivo, la creación y promoción de la una cultura de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales.

Para el año 2020 se el Congreso de la Republica promulga la ley 778 que restablece las prestaciones a cargo del sistema general de riesgos laborales las cuales entre otras incluyen indemnización para trabajadores con incapacidad permanente parcial y pensión de sobrevivientes a los afiliados.

En el 2004 Colombia como miembro del Parlamento Andino, es impulsada a adoptar directrices sobre los sistemas de gestión se la seguridad en el trabajo, por lo tanto se adopta la resolución 957 del 2005 como reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, en los que se describe todos los componentes del sistema de gestión de modo no tan

especifico como as describe posteriormente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2001, y es así como en Colombia surge la legislación en cuanto a SST.

En el 2012 se publica la ley 1562, la cual dicta la modificación del sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, y allí se cambia el concepto de Sistema General de Riesgos Profesionales, por Sistema General de Riesgos Laborales, y el de salud ocupacional por SST y el de programa de salud ocupacional, por Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

El decreto 1443 del 2014 estipula las obligaciones de los empleadores, respecto a salud y seguridad en el trabajo, los compromisos de los trabajadores y las de las administradoras de los riesgos laborales entre otras.

En el 2015 el decreto 1072 surge el reglamento que recoge las normas y en su libro 2 parte 2 articulo 2 titulo 4 capítulo 6, se especifica el SG-SST con todas las normas y los componentes para su verificación. En este decreto se establece en el parágrafo 1 del artículo 2.2.4.7.4. que el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinara de manera progresiva, los estándares que hacer parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances científicos y técnicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales de las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio decida.

El decreto 171 del 2016 por su parte, viene a modificar el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 titulo 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 del 2015, decreto único reglamentario del sector



trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Por lo que para el año 2017 la resolución 1111 abarca las especificaciones sobre las micro y pequeñas empresas, no así con las empresas de más de 50 trabajadores, sirvió para aclarar las responsabilidades del empleador, ARL y su papel en el acompañamiento de la implementación del SG-SST, esta resolución entre otras cosas dio porcentaje a cada uno de los estándares del sistema, definió los requisitos y documentos que se necesitan para verificar cada requisito.

Para el 2019 surge la resolución 0312 la cual viene a modificar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **1.3 Justificación de la investigación cualitativa**

El banco de Bogotá, presenta un SG-SST que maneja los estándares de acuerdo a su estructura, por lo que una propuesta de mejoras en el SG-SST del banco, generaría seguir apegados a la normativa colombiana en el ámbito de seguridad y salud de sus empleados, además esta investigación, permitiría conducir al banco a garantizar todas las medidas que optimizan las condiciones laboral, mejorando el clima del banco , prevenir y minimizar accidentes y de esta manera generar reducciones en materia legal por el incumplimiento sobre la normativa vigente.

## Capítulo 2: Marco Teórico Y Legal

### 2.1. Marco teórico

El Banco de Bogotá, entidad del sector financiero en Colombia, ha venido desarrollando entre sus empleados, mecanismos que permitan la protección de la salud en el ámbito laboral, actualmente aplica la normativa mediante el SG-SST, según la normativa vigente.

A nivel general, Artazcoz (2002) Señala que en los últimos años las empresas han modificado su contexto de trabajo persistiendo los riesgos laborales clásicos, con un aumento cada vez mayor el protagonismo de los factores de riesgos psicosocial y del estrés laboral derivados de la nueva forma de organización en el trabajo. Anota que los dos cambios más relevantes han sido la flexibilización del trabajo y la intensificación del trabajo (ampliación de horarios los fines de semana, incremento de horarios irregulares, jornadas laborales extensas, entre otros).

García, Benavidez y Ruiz (2000) por su parte señalan que la globalización, innovación e interdependencia de las empresas afectan la organización del trabajo con nuevos riesgos en el ambiente laboral asociados a los cambios en el grado de autonomía en la realización de tareas, definición de funciones y responsabilidades; las relaciones de los compañeros y la adaptación entre la preparación del trabajador y las exigencias del trabajo.

Salanova y Schaufeli (2004) señalan que los desarrollos recientes de la Salud ocupacional pueden contribuir en gran medida a la innovación de las políticas de dirección de los Recursos Humanos en las Organización. De hecho, estos conceptos pueden mejorar la seguridad, salud, motivación y rendimiento de los empleados.

Koh (1995) Anota que mucho de los profesionales dedicados a la salud y seguridad laboral están de acuerdo de que las empresas deben contar con un buen programa de promoción de la salud y la seguridad en el trabajo y enfrenta cualquier obstáculo de planeación, diseño, implementación y evaluación del mismo.

Este autor refiere la necesidad de convencer a las Directivos y a los empleados de la necesidad de contar con programas, señalando el costo de los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales, que se priorice los tópicos de acuerdo a la necesidad de los trabajadores, a tener presente la importancia de la evaluación continua del programa, y a proteger y promover la salud de los trabajadores.

Ahora bien, la utilidad de la Matriz SG-SST está dada a la prevención y control de las contingencias laborales es un tema de gran interés, la legislación y normatividad ajustadas a la ley lograra prevenir los riesgos en el trabajo y evitar al mismo tiempo contingencias de orden legal. La normativa contenida en esta Matriz es general y recoge las más importantes disposiciones jurídicas sobre la materia, incluyendo adicionalmente normas sobre temas relacionados o conexos.

Las fuentes normativas en la Matriz tienen un orden jerárquico, empezando por la Constitución Política de Colombia, el Acto legislativo que la reforma en el tema de Seguridad Social, siguiendo con leyes en materia laboral de salud ocupacional y prevención de riesgos profesionales; después vienen los decretos, que reglamentan la ley en sus distintos aspectos, como también las disposiciones administrativas sobre la materia: Resoluciones, Acuerdos, Circulares y Conceptos. Acompañan la Matriz distintas sentencias judiciales de altas Corporaciones que han dado alcance y definición sobre los temas más relevantes del sistema de los riesgos profesionales en el trabajo. Ya en específico, la Matriz contiene las fuentes jurídicas a través de las cuales las distintas entidades administrativas han regulado temas concretos como

son: Salud ocupacional, reglamentaciones, definiciones, comités, autoliquidación y pago de aportes; control de determinados riesgos y fuentes de peligro, investigaciones internas de accidentes e incidentes; historias clínicas, discapacidad, exámenes ocupacionales, entre otras.

Si hacemos referencia al sistema general de riesgos profesionales, se puede hacer referencia que está constituido por; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Organismo de dirección del Estado en materia de Riesgos Profesionales. Para poder implementar sus funciones, se creó la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales. Esta dependencia, tendrá la responsabilidad de promover la prevención de los Riesgos Profesionales, vigilar y controlar el funcionamiento del Sistema y aplicar las sanciones por violaciones a la norma, por el Consejo Nacional de Riesgos Profesionales: Organismo de dirección del Sistema que está constituido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien lo preside, la Consejería Social de la Presidencia de la República, el Ministerio de Salud, las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, los trabajadores, los empleadores y las asociaciones científicas de Salud Ocupacional.

Además, se constituye por el Comité Nacional de Salud Ocupacional: Órgano consultivo del Sistema que está conformado por las áreas de Salud Ocupacional de los 21 Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud, el Instituto Nacional de Salud y representantes de las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, los trabajadores y los empleadores. A nivel regional y local deberán funcionar los Comités Seccionales y locales, réplicas de este Comité Nacional. Otra institución es el Fondo De Riesgos Profesionales: Cuenta especial de la Nación, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene por objeto posibilitar el desarrollo de estudios, campañas y actividades de promoción y divulgación para la prevención de riesgos de origen profesional, además de las Juntas de Calificación de Invalidez: Son organismos de carácter privado creados por la ley. Sus integrantes son designados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las Juntas de Calificación de Invalidez, a través del dictamen médico laboral y

aplicando el Manual Único de Calificación de Invalidez, resuelven controversias suscitadas frente a la determinación del origen y/o grado de invalidez, origen y/o grado de incapacidad permanente parcial, y el origen de la enfermedad, accidente o la muerte de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social.

Además, una institución muy importante, el Ministerio De Salud: En coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene como función la determinación de los regímenes específicos de vigilancia epidemiológica y el desarrollo de actividades de prevención. Además tiene delegada la función de controlar y vigilar la prestación del servicio de Salud a los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, en las condiciones de calidad determinadas en la ley, además de la Superintendencia Bancaria: Cumple con la función de controlar las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales, y no menos importante, las Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales: Son Compañías Aseguradoras de Vida o Empresas Mutuales a las cuales se les ha autorizado por parte de la Superintendencia Bancaria, para la explotación del ramo de los seguros. Las Administradoras de Riesgos Profesionales deben cumplir las siguientes funciones:

Afiliar a los trabajadores

Administrar las cotizaciones hechas al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Garantizar el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas por concepto de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

Realizar actividades de prevención y promoción de los Riesgos Profesionales a sus empresas afiliadas.

## **2.2. Marco Legal:**

Este marco expone la normatividad a nivel nacional del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, los anteriores parámetros se dan a conocer en las diferentes normas, resoluciones, leyes según corresponda a las características de la empresa, lo anterior muy importante pues al indagar cada una de estas, conoceremos a cuál de estas nos debemos regir Decreto 1443 del 31 de Julio de 2014(Implementación del SG-SST).

La implementación del sistema de gestión de la seguridad social y salud en el trabajo, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015(Decreto único reglamentario del sector trabajo; capitulo 6).c en cuanto a las relaciones laborales individuales. Se pueden llevar a cabo renovaciones automáticas, procedimientos de terminación unilateral, terminación por incapacidad, pensión y cierre de la organización.

Se mencionan las normas sobre cesantías, la base de liquidación, destinación, intereses y sanciones. Además, se establecen normas sobre el calzado y la ropa de trabajo.

Se recopilan las normas sobre trabajador suplementario, jornada general, vacaciones, acumulación, actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo.

Además, todas las normas especiales. Las normas especiales laborales para conductores de taxi, para la mano de obra local en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, para trabajadores empleados a bordo e buques de bandera colombiana en servicio internacional, trabajadores independientes, etc.

Frente a las relacionales laborales colectivas, se realiza la recopilación de normas sobre sindicatos, prohibiciones y sanciones.

Se lleva a cabo una recopilación de las normas sobre la inspección, vigilancia y control que pueden llevar a cabo las entidades públicas competentes.

Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prorroga del SGSST).

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 052 del 12 de enero de 2017 (Transición para la implementación del SG-SST).

Modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución N 1111 del 27 de marzo de 2017 (Estándares mínimos del SGSST). Perfil del responsable del diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas de menos de diez (10) trabajadores.

Obligatoriedad de la licencia en salud ocupacional o en seguridad y salud en el trabajo para el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas

Entidades que pueden prestar apoyo, asesoría y capacitación para el diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la micro y pequeña empresa.

Sistema de Acreditación en Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas.

Obligaciones del empleador o contratante.

Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019.

Tabla de Valores de los Estándares Mínimos.

Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019(Actualización de estándares mínimos)

Mediante la Resolución 0312 del año 2019, el Ministerio del Trabajo estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

7 estándares menos de 10 trabajadores.

21 estándares 11 a 50 trabajadores

3 estándares unidades agropecuarias

62 estándares a más de 50 trabajadores

### **Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa**

#### **3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.**

El método por el cual se realizara este proyecto, es mediante la investigación cualitativa, el cual se basa en observaciones directa en el área de la empresa Banco de Bogotá, mediante entrevistas y aplicación de una matriz de chequeo de manera que se permita obtener información sobre la aplicación de la normativa en relación a la ejecución del SG-SST, y mediante el análisis y puntaje que arroje la matriz, poder considerar la aplicación de propuestas sobre el sistema de gestión durante el año 2020.

Partir del SST que el banco de Bogotá tenía implementado, basados en convenios internacionales sobre seguridad y salud de los trabajadores emanados por la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) en 1981, este se vio en la obligación de hacer cambios para la implementación del SG-SST ya que la complejidad de las labores, el rápido ritmo de



crecimientos de las operaciones bancarias, apremiaban asegurar las condiciones y medio ambiente saludable a sus trabajadores, lo que incentivo a la aplicación de medidas coherentes en materia de SST, y que estas fueran enfocadas de manera continuas.

El nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, aseguraría al banco un nivel de prevención, protección y mantiene continuamente las mejoras de manera apropiada y oportunas y creara una cultura de prevención en de la seguridad y salud del recurso humano del banco.

La implantación entonces del SG-SST implico que la gerencia gestionara cambios organizacionales, primero de acuerdo con el decreto 1072 del 2015, hasta la adecuación al decreto 0312 del 2019, el banco tuvo que someterse a establecer mejoras de manera continua, mediante seguimientos y cumplimientos de cada aspecto estipulado en el SG\_SST, establecer programación de acciones, establecer claramente los indicadores que le permitirán cumplir con los objetivos en materia de seguridad y salud, en la prevención y control de riesgos o accidentes en el trabajo además de establecer las revisiones por parte de la alta gerencia de todas las actividades en relación al Sistema de Gestión.

La implementación inicial del SG-SST impulso la empresa a definir los alcances del mismo, a asignar responsabilidades del personal dentro del SG-SST, el banco se comprometió con todos los trabajadores, a suministrar información en materia de Seguridad y salud que se generaría en el desarrollo del sistema, y por su puesto desarrollar el mismo y de manera continua de acuerdo a los riesgos y resultados que de su aplicación emanen, esta implementación también género en el banco la evaluación realista el costo en términos de dinero, tiempo, y recursos humanos serían necesarios para garantizar que el sistema le funcione.

### **3.2. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019**

El banco de Bogotá durante el año 2016 comenzó a realizar su transición para cumplir con la Resolución 1111 del 27 de abril del año 2017, donde el Ministerio del Trabajo, estableció los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que este debía aplicar según su número de trabajadores en este caso más de 50 trabajadores y de esta manera no acarrear con ningún tipo de sanción.

Las principales actividades realizadas fueron la definición de los objetivos, establecimiento de responsabilidades, construcción y divulgación de la política y diseño y ejecución de programas, esta actividad la realizaron 5 colaboradores, dedicados exclusivamente a atender las actividades derivadas del sistema.

La gerencia decidió trabajar por ciclos, el primer Gestión de peligros y riesgos en donde, se realizó la actualización del 99% de las matrices de peligros y riesgos de las sedes administrativas y oficinas bancarias, aquí se implementó visitas a los sitios de trabajo y aplicación de encuestas a los colaboradores. Posteriormente, se identificó peligros biológicos, físicos, químicos, biomecánicos, psicosociales, condiciones de seguridad y fenómenos naturales y por último se evaluaron los riesgos, todo esto fue insumo clave para diseñar controles de accidentes y enfermedades laborales, asociados a los peligros y riesgos identificados.

Gestión de emergencias: Allí se actualizan los planes de emergencias de los centros de trabajo de los colaboradores, para lo cual también se realizaron visitas a los lugares de trabajo y aplican encuestas a los colaboradores y de esta manera identificar las posibles emergencias, tales como, inundaciones, atentados, accidentes, explosiones, incendio y fenómenos naturales y, finalmente, realizamos el análisis de vulnerabilidad. También se implementó la Gestión de accidentes

laborales, enfermedades laborales y ausentismo con el fin de prevenir, y de incentivar estilos saludables de vida, una cultura de autocuidado e inculcar compromiso de los colaboradores para mantener y cuidar su salud y de esta manera se han logrado disminuir los indicadores de accidentalidad.

Además de esto se implementaron programas de gestión estratégicas encaminadas a la prevención de lesiones, enfermedades y mejoramiento de calidad de vida laboral de los empleados, y crear consciencia de la importancia del autocuidado, dentro de nuestra cultura de salud y bienestar organizacional. Tales como; P y P – Programa de Promoción y Prevención, Programa de capacitación, Programa de inspección, Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular

Todo lo anterior se realizó teniendo en cuenta el ciclo del PHVA, herramienta principal para el mejoramiento continuo de las organizaciones, el cual presenta las siguientes etapas planificar, hacer, verificar, actuar, de las cuales se desprenden cada uno de los estándares tenidos en cuenta para la evaluación del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, cuya ventaja que genera para el banco es que se convierte en un círculo, el cual se reinicia una y otra vez de manera periódica creando así un proceso de mejora continua y de esta manera el banco cuenta con un nivel de prevención y protección constante y lleve a cabo más mejoras de manera apropiada y oportunas.

### **3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SGSST.**

podemos ver la matriz que fue aplicada al Banco de Bogotá, en donde se tienen en cuenta diferentes ciclos como: planear, hacer, verificar, actuar, de los cuales se desprenden varios estándares que siendo indagados revelan la situación real de la misma. Según esta después de realizar esta evaluación podemos darnos cuenta que la implementación del SGSST en el Banco de Bogotá es aceptable, y solo ocho estándares de la misma no se están cumpliendo a cabalidad.

**ESTANDARES MINIMOS SG-SST  
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN**

Nombre de la Entidad: BANCO DE BOGOTA	Número de trabajadores directos: 13.000
NIT de la Entidad: 8600029644	Número de trabajadores directos:13.000
Realizada por: Comité evaluador UNAD	Fecha de realización: 04-04-2020

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6	
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	1				13
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	0						
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1							
II. HACER	CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				6	
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		0					
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1					
		3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		0					
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1					
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1					
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0					
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1					
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1					
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				5	
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2					
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6	
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1					
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4							

	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	15	4				16
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	4		4				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				10
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5						
		GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			5						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
<b>TOTALES</b>					<b>100</b>					<b>90</b>

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

## Capítulo 4: Resultados

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

A partir de los resultados obtenidos de la inspección y evaluación a los 4 ciclos (PVHA) al estado inicial del SG-SST del Banco de Bogotá, se evidencia que la organización obtuvo un puntaje de **90/100**, lo que corresponde a una valoración de aceptable, según lo dispuesto en la tabla de valoración, lo que le implica a la organización mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

El resultado obtenido corresponde a la implementación de actividades según lo dispuesto en la resolución 312 de 2019, evaluación inicial matriz de estándares mínimos del SG-SST para organizaciones de más de 50 trabajadores. Por lo cual define 60 estándares de obligatorio cumplimiento.

De acuerdo a lo anterior podemos analizar, que en la matriz de estándares mínimos del SG-SST del Banco de Bogotá, se identificó que existen varios estándares que no se cumplen, lo que hace que la entidad no cumpla a cabalidad y no obtenga una calificación de 100.

Podemos observar que la asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST es insuficiente para el desarrollo del mismo por lo anterior debe haber una mejor coordinación entre las partes implicadas.

Se evidencia que la organización no cumple con la Conformación COPASST, lo que no le ha permitido capacitar al personal en promoción y prevención de riesgos y peligros asociados al espacio laboral y minimizar las enfermedades laborales.

También se evidencia que no se realiza la Evaluación y selección de proveedores y contratistas, lo que no le permite ser objetivo y contratar en la relación precio – calidad, como tampoco contratar los mejores perfiles y personal debidamente capacitado para asumir los cargos.

Así mismo, se pudo comprobar que el Banco no realiza los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso y periódicos a los trabajadores, lo que no permite evaluar e identificar las condiciones de ingreso de cada uno de ellos, los cuales permiten identificar oportunamente las limitaciones de salud y los riesgos específicos en los cargos a tomar, como también las condiciones de salud al momento del retiro.

También se comprobó que no se realizan campañas de Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros), es importante diseñar estrategias que ayuden a concientizar sobre la importancia de alejar a los colaboradores del consumo de sustancias que perjudiquen su salud y por el contrario promover el desarrollo de actividad física, alimentación saludable y los espacios libres de humo.

Además, podemos ver que la Inspección con el COPASST o Vigía no se está realizando de manera periódica lo que implica que las medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos se pueden ver afectadas y concurrir más en los mismos.

Para finalizar se pudo constatar la falta de mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas en las oficinas del banco de Bogotá, actividad muy importante para el desarrollo óptimo de estos recursos, de la atención al cliente y sobre todo del bienestar de sus colaboradores, en cuanto a ubicación de los mismos, deterioro y demás riesgos que puedan afectar a los mismos.

Estos resultados obtenidos, exigen a la alta gerencia del banco de Bogotá, diseñar e implementar un plan de trabajo y plan de mejoramiento en aras de sostener y dar cumplimiento a las disposiciones del gobierno nacional mediante la resolución 312 de 2019.



## **Capítulo 5: Plan De Mejora**

### **5.1 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SS en la empresa**

Después de analizar la matriz del sistema de seguridad y salud en el trabajo pudimos identificar algunos ítems en los cuales se debe trabajar para así, lograr que la matriz obtenga un 100% en la implementación de este sistema.

El primer ítem identificado es 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el gerente del banco debe coordinar con la persona encargada de la implementación del mismo sobre las directrices y el otorgamiento de los recursos necesarios para la mejora continua del SG-SST y así haya eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de los propósitos.

Otro ítem es 1.1.6 Conformación COPASST / Vigía, se debe seleccionar un coordinador para la conformación del mismo, en este el gerente del banco designa 4 representantes y los trabajadores postulan sus compañeros más capacitados y de esta manera se realiza la votación para seleccionar el mismo número que los designados por el empleador, esta cantidad se designa según el número de empleados; de 1000 a más trabajadores 4 representantes por cada parte según Resolución 2013 de 1986, y de esta manera el banco cuente con un organismo que promueva y vigile el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, además que capacite al personal en promoción y prevención de riesgos y peligros asociados al espacio laboral y minimizar las enfermedades laborales, lo anterior realizando sus reuniones mensuales y sus horas adecuadas.

El tema de la contratación ítem 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas, también posee deficiencias, para lo cual se pretende que el Banco como método de planeación para mejorar sus procesos, los contratistas y proveedores sean evaluados por el Jefe de Servicio

de la Oficina siendo objetivo y así contratar en relación precio – calidad, y también teniendo en cuenta los mejores perfiles, tomando las mejores decisiones.

Teniendo conformado el COPAST los colaboradores del banco podrán contar con personal capacitado que realice el ítem 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud, donde se brinden las herramientas necesarias para la protección del personal, lo anterior mediante reuniones brindando información sobre incidentes y accidentes de trabajo entre otros temas de interés y por último estos realicen el seguimiento de la implementación de estas medidas de seguridad, dadas por el SGSST.

Para el banco el bienestar de sus colaboradores es muy importante por ende de ahora en adelante implementara como técnica una lista de chequeo del ítem 3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos a cada uno de sus colaboradores lo cual será anexo a su hoja de vida, en este se adjuntaran los resultados de cada uno de los exámenes obligatorios para el ingreso al banco al pasar un año se realizaran nuevamente los exámenes según el cargo específico con el fin de identificar oportunamente enfermedades laborales y así brindar recomendaciones y aplicar las correcciones necesarias para evitar consecuencias mayores. De igual manera al finalizar el proceso laboral en el banco se realizarán el mismo examen y evaluar las condiciones de salud al momento del retiro.

Otra manera de proporcionar bienestar a los colaboradores es dando charlas, capacitaciones que concienticen a los mismos sobre el ítem 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) y de esta manera estos conozcan lo perjudicial que son estas adiciones para la salud, y por el contrario inculcar el desarrollo de actividad física, alimentación saludable.

Minimizando el riesgo laboral el Banco de Bogotá 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía ejecutara periódicamente Visitas a los lugares de trabajo e inspeccionara los ambientes laborales y Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, también analizara en cada una de las visitas las causas de los posibles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y planteara al empleador las medidas correctivas ante cualquier novedad y problemática.

Al mismo tiempo, activando el control de cada una de las falencias encontradas optara en periodos prudentes la visita de contratistas autorizados y registrados a las oficinas y desarrollaran los mantenimientos y revisión de un buen funcionamiento de las máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por los colaboradores en cada área o sección de la empresa e informara al Jefe de Operaciones sobre la existencia de factores de riesgo y sugerencias de las medidas correctivas y de control que se deban tomar; Para el Banco La salud y la seguridad de sus colaboradores deben ser una parte fundamental del funcionamiento diario de toda organización. El establecimiento de las medidas de prevención adecuadas favorece el bienestar, la calidad del trabajo y la productividad de toda la Empresa.

## **5.2 Presentacion Plan Anual 2020 SGSST**



ACTIVIDADES	Área responsable:	2020												OBJETIVOS	RECURSOS			
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEP	OCT	NOV	DIC					
Socialización de la Política de SST y Objetivos	Recursos humanos	■	■	■													Reconocer los alcances de la aplicación dentro del banco del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	1,000,000
Planificar la mejor forma del otorgamiento de los recursos necesarios para la mejor continua de la seguridad y salud de los trabajadores de Bancolombia, de tal forma desde coordinación del Gerente con el área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Banco a nivel Nacional organizar la implementación de estas medidas, delegadas a un funcionario que haga las veces de brigadista y controle los procedimientos y acciones implementados y liderar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores de la oficina.	Recursos humanos	■	■	■													Asignar recursos dentro del presupuesto para la implementación y la mejor continua de la seguridad y salud de los trabajadores del banco	50,000,000
Reformular o actualizar los indicadores con sus respectivas fichas para el sistema	Gestión de Calidad/ Subdirección Administrativa		■														Establecer los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, capacitación de trabajadores, número de muertes laborales, porcentaje de ausentismo, etc	200,000
Contratación del talento humano para apoyar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con los requisitos según la normatividad vigente, 1 Subdirección Administrativa Actualización de la Matriz de Requisitos Legales.	Recursos humanos, contratación																Obtener personal calificado para la realización del sg-sst	2,300,000
Revisar listado de integrantes de Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo y mantener información completa y actualizada.	Recursos humanos unidades operativas									■							Comprometer al personal en acciones inherentes al SG-SST	100,000
Hacer acompañamiento y seguimiento al COPASST para que envíen las necesidades de capacitación	Recursos humanos		■					■									Reconocer las necesidades de capacitación de los integrantes de Copast	100,000
plan Institucional de capacitación las acciones de formación al COPASST vigencia 202	Recursos humanos		■														Tener por escrito la forma y manera como se realizara las capacitaciones	100,000
Actualizar el procedimiento de inducción y Recursos Humanos	Recursos humanos			■	■	■	■	■	■	■		■	■	■	■	■	Generar el material para que los nuevos ingresos puedan reconocer el alcance del sg-sst	200,000
Cumplimiento del curso de capacitación virtual de 50 horas definido por el Ministerio de Trabajo.	Recursos humanos			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	conocer la normativa y los elementos inherentes a la aplicación de la normativa en relación al sg-sst	500,000
Elaborar el Plan anual del SGSST para la vigencia 2020.	recursos humanos															■	Diseñar el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2020 y así garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades	200,000
Verificar o incluir como requisito para el proceso selección y evaluación de proveedores y/o contratistas tengan documentado e implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	recursos humanos		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	garantizar que los proveedores ejecuten sus sg-sst y sea ejecutor de la normativa.	100,000
Verificar la afiliación a la ARL de todos sus empleados	copast		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	Tener una ARL que atienda en la protección y prevención de riesgos laborales	100,000
Hacer de manera permanente las investigaciones de accidentes e incidentes según el tiempo estipulado en los procedimientos establecidos por el sistema	Recursos Humanos, copast									■	■	■	■	■	■	■	permitir que se reconozcan los accidentes y estimar sus frecuencias de manera que se configuren para su mitigación	200,000
hacer las afiliaciones y pagos al Sistema de Riesgos Laborales	Recursos Humanos		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	Mantener operativa la afiliación a la ARL, y que esta este habilitada para actuar cuando sea necesario.	1,000,000





### 5.3 Diagrama De Gantt Banco De Bogotá Con Las Acciones, Áreas Responsables, Recursos Y Tiempos

DIAGRAMA DE GANTT BANCO DE BOGOTA CON LAS ACCIONES, AREAS RESPONSABLES, RECURSOS Y TIEMPOS AÑO 2020



Aspecto con debilidad en el sistema SG-SST del Banco de Bogotá (Item a mejorar)	Acciones a tomar	INICIO	FIN	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12	Área o persona responsable;	Persona Responsable	Recursos Estimados
1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Banco a nivel Nacional	Planificar la mejor forma del otorgamiento de los recursos necesarios para la mejora continua de la seguridad y salud de los trabajadores de Becerril, de tal forma desde coordinación del Gerente con el área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Banco a nivel Nacional organizar la implementación de estas medidas.	1	1															
Salud en el Trabajo – SG-SST	Delegadas a un funcionario que haga las veces de brigadista y controle los procedimientos y acciones implementados y liderar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores de la oficina.															Recursos Humanos	Mavi Camacho Analista de Recursos Humanos	50,000,000
1.1.6 Conformación COPASST/ Vigía	Conformación del COPASST según las disposiciones legales vigentes y de esta manera este sea un organismo que promueva y vigile el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo.	1	1													Recursos Humanos	Maryoli Cardenas Analista de Recursos Humanos	2,000,000
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	El Banco como metodo de planeacion para una mejora en sus procesos debería permitir que estos contratistas y proveedores fueran calificados por el Jefe de Servicios de la Oficina, donde se califique su desempeño y trabajo realizado a cada uno de los servicios prestados y poder calificar la satisfaccion a nivel global de cada oficina a estos proveedores	1	12													Recursos Fisios	Judy Cespedes Analista de Recursos Fisicos	-
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	El banco de bogota fomentara los factores protectores para la salud en la oficinas, representados en el estímulo de Estilos de Vida Saludables y Prevención donde se brinden las herramienta necesarias para la protección del personal, lo anterior mediante reuniones brindando información sobre incidentes y accidentes de trabajo entre otros temas de interés y por último estos realicen el seguimiento de la implementación de estas medidas de seguridad, dadas por el SGSST.	1	12													Recursos Humanos	Dianis Gonzalez Analista de Recursos Humanos	10,000,000
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	Definir la metodología para evaluar las condiciones psicofísicas de pre ingreso y anualmente a cada uno de los funcionarios de las oficinas principalmente la oficina Becerril la cual se asignara para realizarlos el mes de julio del presente año logrando mediante la realización de exámenes médicos pre-ocupacionales, periódicos ocupacionales, y en casos especiales identificar oportunamente la necesidad de recomendaciones tanto para el Empleador como para el servidor(a), e identificar la presencia de limitaciones frente a los riesgos específicos en el cargo que desempeña.	1	12													Recursos Humanos	Mavi Camacho Analista de Recursos Humanos	20,000,000
3.1.7 Estilos de vida saludables	Promover estilos de vida saludables de eficacia demostrada como factores protectores. Detectar precozmente el consumo de drogas y alcohol en alguno de sus funcionarios, mostrar el horario laboral. Valorar el consumo tipo de drogas, cantidad, frecuencia, entorno en que consume. Si alguno de sus funcionarios se encuentra afectado en alguna de estas situaciones el Banco de Bogotá Apoyara, motivara y ayudara en el desarrollo de habilidades para disminuir el consumo, para mantener la abstinencia y reforzar su nueva conducta, apoyo y felicitación por lo que consigue y sea reintegrado a sus funciones desempeñadas anteriormente, lo anterior mediante charlas y capacitaciones.	1	12													Recursos Humanos	Carlos Castillo Analista de Recursos Humanos	5,000,000
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	El Banco durante el año asignara a personas encargadas y capacitadas a vigilar el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo de cada una de sus oficinas ya que esto no se viene dando a nivel nacional se delega la funcion al mismo jefe de la oficina para que notifique como se encuentran las instalaciones y el equipo de trabajo.	1	12													Recursos Humanos	Carlos Castillo Analista de Recursos Humanos	5,000,000
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, m i a , e a e t	Un adecuado mantenimiento la maquinaria, equipos computo no permitira la interrupcion y su operacion con mucha frecuencia, alterando considerablemente los programas de produccion y atencion al publico en el Banco, se optara como medida a tomar la definicion periodica cada tres meses en las oficinas .	1	3													Recursos Fisios	Judy Cespedes Analista de Recursos Fisicos	8,000,000

Una vez analizados los resultados obtenidos, los cuales están visualizados mediante diagnóstico de la situación actual de los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales en la empresa de Banco de Bogotá (tabla anterior).

En el presente capítulo se muestra el análisis de unas falencias encontradas en la oficina donde por medio de 5 colaboradores que la conforman Oficina Becerril, buscan implementar la Normatividad y reglas del sistema SSGT para que sean aplicados a todas las Oficinas a nivel Nacional y sean beneficiados más de 13.000 colaboradores que hacen parte de esta empresa. Detectadas las falencias y realizadas las acciones de mejora se presentaron estas acciones en un diagrama de Gantt teniendo en cuenta aspectos importantes tales como: ítems de mejora, acciones, responsables, área responsable, recursos económicos y tiempo de desarrollo.

Cronográficamente, cada una de las proyecciones de las actividades a seguir para la propuesta de Mejora para el Proceso de Prevención de Riesgos en La Empresa Banco de Bogotá y coordinación con el área de Recursos humanos el Banco de Bogotá se deberá hacer uso de un recurso de \$50.000.000 destinado a implementar en cada oficinas a nivel nacional la Organización de medidas de protección y seguridad delegadas en un funcionario de acá sede haciendo la función de Brigadista, donde éste recibirá capacitaciones para la prevención y manejo de los riesgos asociados al lugar de trabajo al igual cada uno de los funcionarios que se encuentre trabajando.



## **Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados es importante que el banco de Bogotá considere las siguientes recomendaciones.

Asumir con total compromiso la gestión de este sistema de salud y seguridad en el trabajo, y que permita que siga fluyendo cada una de las acciones que implican la aplicación, ejecución, seguimiento y evaluación del SG\_SST.

Se recomienda al Banco de Bogotá, apegarse a la normativa, para que el puntaje de la matriz sea de 100 %.

Se sugiere a la institución que reconozca el costo términos monetarios de lo que significa la aplicación total de cada aspecto que la normativa exige, y que revise el costo que para la empresa evalué en costos la atención de los accidentes, el ausentismo laboral, el no cumplimiento de las labores por miedo del empleado a sufrir un daño y el gasto que significa el aporte correcto para que el sistema de gestión se dé, y que no caiga en lo que muchas empresas caen, en el desconocimiento de un enfoque adecuado del rendimiento que se obtiene en la prevención de los accidentes o inseguridad laboral.

Es importante sugerir, ya en términos más específicos la conformación del COOPASST, los cuales deben tener el conocimiento adecuado de orden, limpieza, detección de peligros en las diferentes áreas del banco, protección personal de los trabajadores, promoción de la salud, cumplimiento de la normativa legal, y la manera correcta de comunicar entre los colaboradores las acciones o resultados, además el banco, el empleador debe garantizar los recursos presupuestales para que este comité funcione. Y el tiempo para que funcione como tal.

Se recomienda además, que la evaluación y selección de proveedores y contratistas sea un proceso que se implemente de manera continua cuando el proceso lo requiera, generando e

implementando una guía metodológica de evaluación, selección y reevaluación de proveedores y contratistas y que su aplicación involucre las compras y los suministros de manera que se especifique las garantías, la instalación (si son equipos) lo que le garantizara al Banco que los implementos, materiales, elementos o cualquier bien , este acorde a las especificaciones solicitadas y cumple con los requisitos de ley que en Colombia se manejan.

El banco de Bogotá debería fortalecer las actividades de promoción y prevención de salud, revisando en sus trabajadores sus carnets de vacunación, estableciendo programas de recreación, promoviendo a los diferentes actores a la protección de la violencia de sus trabajadores, incentivando conductas saludables, lo que le permitiría que los trabajadores tengan mayor estabilidad en la salud y más control de la misma por que poseen el conocimiento, además controlar o prevenir las posibles adicciones que puedan tener los colaboradores.

Es importante que se recomiende al Banco la implementación de la norma en relación a los exámenes médicos periódicos de todo su recurso humano, para evitar penalizaciones al respecto y para que gane salud y calidad de vida cada uno de sus miembros.

También es de recordar la importancia de la Inspección de COPASST o Vigía quienes revisaran los ambientes laborales y también analizara periódicamente las causas de los posibles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y planteará al empleador las medidas correctivas ante cualquier novedad y problemática.

Y una última recomendación es referente a la implementación de programa de mantenimiento de sus equipos, sistema de seguridad físicos, sistemas electrónicos etc., para que de esta manera garanticen el correcto funcionamiento sin alterar los estados de salud de quienes los operan, y entiéndase por salud, no solo el físico si o también el mental.

## **Conclusiones**

La revisión inicial de la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo del Banco de Bogotá, permitió que se determinaran los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SS) y por ser una empresa grande con más de 13.000 trabajadores aplica el máximo de los estándares que emanan de la resolución 0312 del 2019, por lo que al evaluar los estándares mínimos que aplican a este tipo de empresa, se encontró que a pesar de cumplir con la mayoría de estos, y arroja una puntuación de 90%, quedan algunos estándares sin cumplir para el momento que se realizó la investigación.

Por lo cual se elaboró el cronograma de actividades específicas a cada estándar que no se estaba aplicando y de esta manera el Banco de Bogotá cumpliera con la norma en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de manera que su cumplimiento se adopte a las fechas señaladas, siendo esto parte de los indicadores el logro de las actividades propuestas.

Finalmente se realizan varias recomendaciones para que el Banco de Bogotá refuerce y optimice el SG\_SST en sus acciones con el fin no solo de lograr gestionar el ordenamiento de ley si no lograr beneficios tanto para empleados como para sus clientes, pues además le permite disminuir costos al administrar todo como un sistema completo y no con programas de salud y seguridad independientes o por separado.

## Referencias bibliográficas

Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. (pp

105- 112). Recuperado

de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/detail.action?docID=3186437>

Gómez, D., Cárdenas, S. (2017). Documentación e implementación del sistema de gestión de

seguridad y salud en el trabajo para la empresa acm sas de acuerdo al decreto 1072 de

2015. Universidad Distrital Francisco José de Caldas Facultad Tecnológica Ingeniería de

Producción. Recuperado el día 21 abril del 2020 en

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/5279/6/L%C3%B3pezMapeSoniaAng%C3%A9lica2017.pdf>

Gomez, N., Turizo, F. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: Retos frente a las

personas con discapacidad. Recuperado el día 19 abril del 2020 en

<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v7n2/v7n2a07.pdf>

La historia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.

Recuperado 15 de abril del 2020, a partir de

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

Ministerio del Trabajo. Estándares mínimos del SG-SST. Resolución 0312 de 2019. Recuperado

18 de abril del 2020, a partir de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de

2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado

de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>.

Ministerio del Trabajo. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2 Definiciones. Recuperado 18 de abril del 2020, a partir de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por

medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único

Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema

de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado

de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

OIT, & OMS. (2005, abril 28). Comunicado conjunto OIT/OMS El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando OIT y OMS recomiendan aplicar estrategias de prevención [Comunicado de prensa]. Recuperado 15 de abril del 2020, a partir de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_006102/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006102/lang--es/index.htm)

Rocha, C. (2018). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST [Archivo de

video]. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/22531>

Roncancio, G. (2019). ¿Por qué se dio la transición del Programa de salud ocupacional al SGSST? Recuperado el día 20 abril del 2020 en <https://gestion.pensemos.com/por-que-se-dio-la-transicion-del-programa-de-salud-ocupacional-al-sgsst>