

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

FASE 6

Grupo: 101007_36

Yuliana potosí Trejos: 1.113.526.215

Lady Carolina días: 1.107.043.339

David Mauricio Raigoso: 1.099.708.840

Sandra Milena Arce Hernández: 1.113.643.986

Wilson Adolfo Hernández

Presentado a:

Munir Fernando Cure

UNIVESIDA NACIONAL ABIERTA Y ADISTANCIA (UNAD)
ESCUALA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS-ECACEN
PALMIRA VALLE
2018

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL
CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA BANCO DE
BOGOTÁ, 2018

Presentado por:

Yuliana potosí Trejos: 1.113.526.215

Lady Carolina días: 1.107.043.339

David Mauricio Raigoso: 1.099.708.840

Sandra Milena Arce Hernández: 1.113.643.986

Wilson Adolfo Hernández

Presentado a:

Munir Fernando Cure

UNIVESIDA NACIONAL ABIERTA Y ADISTANCIA (UNAD)
ESCUALA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS-ECACEN
PALMIRA VALLE
2018

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
Lista de tablas.....	5
Lista de figuras	6
INTRODUCCIÓN	8
PRESENTACIÓN EMPRESA - BANCO DE BOGOTA REGIONAL VALLE.....	11
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	12
1.1 Antecedentes del problema.....	12
1.2 Planteamiento de problema	16
1.3 Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificación.....	20
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA.....	22
2.1 ESTADO DEL ARTE	22
2.2 MARCO TEÓRICO	24
2.4 MARCO LEGAL	29
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	31
3.1 Método de la investigación.....	31
3.2 Población y muestra.....	32

3.3 Fuentes de información	34
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	35
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	37
4.1 Presentación de Resultados	37
4.1 Análisis de datos	37
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	39
5.1 Resumen de Hallazgos.....	39
5.2 Recomendaciones	43
5.3 Propuesta	45
5.3.1 Recursos: humanos, materiales, financieros	48
5.3.2 Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt	52
5.3.2 Espiral de conocimiento.....	54
BIBLIOGRAFÍA.....	58
ANEXO.....	60

Lista de tablas	pagina
Tabla n° 1. Matriz identificación de riesgos banco de Bogotá	35
Tabla n° 2. Opción de intervención 1	47
Tabla n° 3. Opción de introversión 2	48
Tabla n° 4. Duración de tarea intervención opción 1	51
Tabla n° 5. Fecha de inicio y final opción 2	52

Lista de figuras

Figura n°1. Gestión del conocimiento para el banco de Bogotá. Mejora continua SG-SST

Agradecimientos

A Dios por permitirnos la salud y la vida para poder emprender con nuestros proyectos y propósitos y por la fortaleza que nos brinda.

A nuestra familia por el apoyo incondicional en nuestras metas por brindarnos las fuerzas y motivación para salir adelante por su apoyo.

Este logro es gracias también a nuestros tutores que gracias a su acompañamiento durante esta etapa hemos podido aprender de ellos y de la universidad gracias a su integridad.

A nuestros compañeros de la universidad por su dedicación para que este logro se cumpla y por su participación durante todas las actividades.

Participantes de curso

INTRODUCCIÓN

El Banco de Bogotá inició labores el 15 de noviembre de 1870 como primera institución financiera creada en el país, con un capital de \$500.000 y con la facultad de emitir billetes. Su primer Director - Gerente fue el señor Salomón Koppel. Centra su actividad económica en la venta de servicios financieros y bancarios entre sus productos encontramos manejo de cuentas, depósitos de dineros, transacciones bancarias, pagos, giros, venta de créditos y recaudos etc.

En 1938, el Banco de Bogotá funda los Almacenes Generales de Depósito S.A., ALMAVIVA, compañía precursora en este tipo de negocios en el país. En 1945 el Banco cumplió sus primeros 75 años de existencia, aumentando su capital mediante la emisión de 153.000 acciones. Para 1947 la institución poseía 105 sucursales.

Entre los planes de trabajo e intervención del Banco de Bogotá en relación a la implementación del SG-SST se tienen los siguientes programas.

1. Gestión de peligros y riesgos. Al finalizar el 2016 el Banco de Bogotá actualizó el 99% de las matrices de peligros y riesgos de las sedes administrativas y oficinas bancarias. Evalúa de acuerdo a la Guía Técnica Colombia 45 (GTC45)

2. Gestión de emergencias. Gestiona la prevención de riesgos en emergencias, actualizando los planes de emergencias de los centros de trabajo de los colaboradores. Se identifican riesgo de emergencia en inundaciones, atentados, accidentes, explosiones, incendio y fenómenos naturales, así mismo, realiza el análisis de vulnerabilidad. Aplica la metodología del FOPAE, resolución 004/2009. Realiza simulacros de evacuación en 10 centros de trabajo con la participación de 3.915 colaboradores.

3. Programa de Gestión. Diseña e implementa cinco estrategias para prevenir las lesiones, enfermedades y ausentismo laboral. Fomenta una cultura de salud y bienestar organizacional dando gran importancia al autocuidado.

4. PyP – Programación y Prevención. Desarrolla diversas actividades encaminadas a la prevención y a mejorar la salud de los empleados y por consiguiente su calidad de vida. Realizó evaluaciones médicas ocupacionales de:

- Ingreso a 1.349 empleados
- Post incapacidad a 59
- Periódicas a 586 y
- Retiro a 196 colaboradores

El Banco de Bogotá institucionalizó la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo con:

- Feria de nutrición donde participaron 2.500 colaboradores
- Jornada de donación de sangre con 356
- Tamizaje cáncer de cuello uterino con 22
- Masaje de espada a 477
- SPA facial a 145 empleados.

Así mismo, ejecutó 350 horas en acompañamiento de torneos deportivas y 44 en mediciones higiénicas para prevenir las lesiones deportivas.

Programa de Vigilancia epidemiológica de riesgo osteomuscular. Tiene el objetivo de detectar tempranamente afecciones de tipo biomecánico y enfermedades laborales. Para ello realiza evaluaciones osteomusculares donde participaron 112 colaboradores, inspección de puestos de trabajo en 870, y aplica una encuesta de morbilidad sentida con una muestra de 1.149 empleados. En la fase de intervención logra ajustar los puestos de trabajo de 1.336 personas y entrenar en higiene postural a 1.620.

Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial. Prevenir factores de riesgo psicosocial que generen efectos negativos en la salud y bienestar del personal. Llega a cabo 34 sesión de grupos focales con la intervención de 566. En la fase de intervención realiza con 45 trabajadores taller de comunicación asertiva y con 42 el taller de trabajo en equipo.

5. Programa de inspección. En el mejoramiento continuo llevó a cabo inspecciones locativas, de equipos de emergencia y Equipos de Protección Personal (EPP)

Se quiso abordar la implementación del proceso lógico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del consintiendo en el desarrollo de un proceso en el cual se realizaron la planeación aplicación, evaluación y mejora continua del sistema de gestión de seguridad ya que se presentaron riesgos en enfermedades laborales en nuestros colaboradores los cuales se expusieron a medios de riesgos biológicos, biomecánicas y químico, entre otros que pudieron afectar el bienestar físico, mental y social nuestros trabajadores y los demás partes interesadas.

PRESENTACIÓN EMPRESA - BANCO DE BOGOTA REGIONAL VALLE.



Breve Presentación:

El Banco de Bogotá inició labores el 15 de noviembre de 1870 como primera institución financiera creada en el país, con un capital de \$500.000 y con la facultad de emitir billetes. Su primer Director - Gerente fue el señor Salomón Koppel.

En 1938, el Banco de Bogotá funda los Almacenes Generales de Depósito S.A., ALMAVIVA, compañía precursora en este tipo de negocios en el país. En 1945 el Banco cumplió sus primeros 75 años de existencia, aumentando su capital mediante la emisión de 153.000 acciones. Para 1947 la institución poseía 105 sucursales.

Razón Social:

BANCO DE BOGOTA.

NIT. 860.002.964-4

Actividad Económica

El banco de Bogotá centra su actividad económica en venta de servicios financieros como los son manejos de cuentas, cheques venta de créditos entre otros.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema

Como sabemos la implementación de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST es algo que ha tomado mayor fuerza en nuestros días, por la implementación de las políticas gubernamentales de protección a los trabajadores y el deseo de las empresas en proteger su patrimonio y sus colaboradores evitando a toda costa cualquier hecho que genere pérdida de vidas humanas, afectaciones a la familias y pérdidas económicas, tratar de combatir todos estos acontecimientos, también hace parte de las políticas del banco de Bogotá como hecho histórico de transformación y mantenerse como una empresa moderna.

El objetivo del SG-SST es definir un proceso lógico y sistemático para identificar y controlar todos los riesgos que puedan afectar al trabajador. Requiere de la dirección la aplicación de medidas de seguridad que mejoren el ambiente laboral y de los empleados, la generación de conciencia sobre los riesgos de comportamientos inadecuados en su jornada laboral y el cumplimiento del marco legislativo vigente.

Debemos tener en cuenta que todos los días las estadísticas muestran como las personas sufren accidentes laborales, presentan cuadros clínicos a causa del estrés las presiones puestas y auto impuesto, la logística y la mala adecuación de puestos de trabajo ponen en riesgo la vida e integridad de las personas que laboran en estos lugares.

Según estudios de la Organización Mundial de la Salud, “Las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de

salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud. La salud de los trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. Por consiguiente, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es una función importante de los servicios de salud” (Organización mundial de la salud, 2017)

Además de la atención sanitaria general, todos los trabajadores, necesitan servicios de salud que evalúen y reduzcan la exposición a riesgos ocupacionales, así como servicios de vigilancia médica para la detección precoz de enfermedades y traumatismos ocupacionales y relacionados con el trabajo. Las enfermedades que no son infecciosas relacionadas con el trabajo, provocadas por estrés ocupacional dan lugar a una creciente tasa de enfermedades y ausentismos laborales prolongados. (Organización mundial de la salud, 2017)

La importancia y los beneficios que trae a la empresa contar con un programa de seguridad y salud en el trabajo le permitirán crear un ambiente seguro generando confianza en los trabajadores, creando una cultura de autocuidado y a su vez evitando litigios, gastos y demandas por causas de accidentalidad.

El Banco de Bogotá, durante el 2016 lleva a cabo el fortalecimiento del SG-SST, dentro de su estrategia de Desarrollo del Talento Humano para Crecer, en 4 fases:

Fase 1. Definición de objetivos.

Fase 2. Establecimiento de responsabilidades.

Fase 3. Construcción y divulgación de la política.

Fase 4. Diseño y ejecución de programas.

Como parte fundamental de la construcción e implementación del sistema, consolidó un equipo de 11 colaboradores expertos en salud laboral, ubicados en diferentes puntos a nivel nacional, dedicados exclusivamente a atender las actividades derivadas del sistema.

El equipo implementó los planes de trabajo e intervención, basados en el siguiente ciclo:

1. Gestión de peligros y riesgos
2. Gestión de emergencias
3. Programas de gestión
4. Gestión de accidentes y enfermedades laborales y ausentismo
5. Mejoramiento continuo

En el programa de sensibilización y capacitación del SG-SST participan en la inducción presencial 545 empleados y en la formación virtual 2.226. Lleva a cabo actividades en formación en brigadas de emergencia, sensibilización en generalidades del SGSST, estilo de vida saludable, legislación SGSST, COPASST y Comité de Convivencia. (Banco de Bogotá, 2016)

Tomando un análisis de los últimos 5 años de funcionamiento del banco de Bogotá región Valle podemos conocer que este ha tenido incidentes con sus colaboradores en accidentes de trabajo y ausentismo laboral a causa de estrés y dolores musculares por malas posturas, es tanto

que algunos funcionarios se encuentran en tratamientos médicos por problemas de espalda y de los ojos.

Podemos conocer que el ausentismo laboral constituye una pérdida para el banco ya que se está afectado su capital humano, también podemos inferir que en años atrás ya se habían realizado otras auditorías dejando ver sus hallazgos y de la misma manera se han planteado unas posibles soluciones.

Con el artículo que rige el sistema de garantía de la calidad del sistema general de los riesgos laborales (decreto 1072 de 2015 art 2.2.4.7.4) es necesario implementar el sistema de salud y seguridad en el trabajo ligado con la gestión del conocimiento con el cual se pretende promover la participación implementación del sistema con su normativa comprometidas en la prevención de accidentalidad y enfermedades laborales pretendiente que lo colaboradores adquieran los conocimientos con el sistema integral de SG-SST.

Se pretende estar comprometidos con la normativa colombiana obteniendo mejor calidad en los procesos productivos de nuestros colaboradores para ser reconocidas nacional entre como una empresa con procesos de calidad productivos y de conocimientos adquiridos. (Anexo A)

1.2 Planteamiento de problema

Toda empresa marca su interés en sus colaboradores, en su bienestar integral físico y emocional. Generando así ambientes propicios para el desarrollo de sus laborales de la manera más efectiva posible. Ofrecer al grupo de la corporación espacios amplios y libres de obstáculos que puedan ocasionar accidentes. Pero esta no es una tarea que solo dependa del empleador, pues es claro que sin la colaboración activa de los empleados lograr un lugar con cero accidentes es una tarea difícil y casi imposible, se debe tener cuenta que la seguridad laboral es responsabilidad de todos, para lograr una buena política de Salud Ocupacional es necesario la unión de fuerzas entre empleador y trabajadores, los segundos tienen la obligación de cuidar su salud de manera integral haciéndose participe de actividades de prevención y salud ocupacional.

Entre las obligaciones del empleador encontramos: Aportar y mantener condiciones óptimas de trabajo y la prevención de los riesgos laborales, deberá afiliar a sus trabajadores al SGR desde el primer día de vinculación a la empresa, así como también deberá Elaborar e implementar el Programa de Salud Ocupacional para la empresa. Esto supone la existencia de recurso humanos, técnicos y financieros que garanticen el cumplimiento de los objetivos y actividades propuestas

Las entidades bancarias, como el caso del Banco de Bogotá, son empresas que se ubican en el sector terciario o de servicios, según la división que da el Banco de la Republica. Las empresas de este tipo aunque no poseen un nivel de riesgos igual a los sectores primario y secundario, si encuentran riesgos que deben ser evitados y controlados.

Entre los riesgos laborales que se pueden presentar en el Banco de Bogotá se tienen:

- Accidentes por caída de escaleras o entre niveles.

- Accidente por Incendio, explosiones y/o atrapamientos.
- Accidentes por falta de señalización
- Accidentes a causa de bajo nivel de iluminación.
- Accidentes por caída de objetos
- Accidentes por mantenimiento varias dentro de la oficina.

En cuanto a enfermedades encontramos:

- Problemas en la visión por el uso de pantallas.
- Problemas ergonómicos
- Riesgo psicosocial.
- Riesgos por atraco.
- Agotamiento físico

De lo anterior mencionado encontramos que las principales causas de los riesgos laborales en el Banco de Bogotá, son las largas jornadas de trabajo, sobre todo en tiempos picos, inicio y fin de mes, tiempo en el que la afluencia de clientes es más alta, ocasionando agotamiento visual, físico y mental. En general, se observa que los cajeros presentan problema de tipo ergonómico (dolor de espalda, brazos). También se observa que en tiempos de largas filas los empleados no pueden tomarse el tiempo de una pausa activa o no como debe ser, pues entre la política de servicio al cliente manejado por el banco y los clientes impacientes, no lo permiten.

El Banco de Bogotá desarrolló en el 2016 la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad basado en la mejora continuada captando en sus colaboradores los conocimientos básicos para identificación evaluación y control de los factores de riesgos presentes en el

ambiente y la organización con la participación de todos los trabajadores en el desarrollo de las actividades en el cual se quiere evaluar la calidad de la implementación del sistema de SG-SST

El equipo de trabajo procedió a realizar una auditoría interna con un objetivo claro conocer el estado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, y como era de esperar obtuvimos unos resultados que nos muestran unos problemática;

- Primer hallazgo: El banco de Bogotá zonal valle no cuenta con los sistemas SG-SST actualizados.
- Segundo hallazgo: el banco de Bogotá no cuenta con pausas activas ni un sistema que permita aplicarlas.
- Tercer hallazgo: el banco de Bogotá tiene un déficit de sillas.
- Cuarto hallazgo: en algunas sedes el banco de Bogotá no tiene un brigadista seleccionado para orientar en casos de emergencia.
- Quinto hallazgo: se encontró que algunas sedes del banco de Bogotá los extintores no se han certificados ni recargados.

Teniendo como base la auditoria realiza internamente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST del banco de Bogotá podemos formular la pregunta que se le dará respuesta al finalizar el trabajo:

¿Cómo corregir el hallazgo que muestra la auditoria según la lista de chequeo de las áreas auditadas, haciendo la verificación del correcto uso y la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en el Banco de Bogotá región Valle?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Diseñar de un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con énfasis en Gestión del Conocimiento que permita corregir el hallazgo de la auditoria evaluando la aplicación del sistema en los colaboradores a partir de la captación del conocimiento en la planeación de la participación del cumplimiento de la legislación nacional vigentes.

1.3.2 Objetivos específicos

- Investigar y reconocer los principales factores de riesgo físico y psicosocial que afectan el bienestar de los empleados.
- Analizar los hallazgos encontrados y generar posibles propuestas de mejoramiento.
- Estructurar planes de mejoramiento que permitan fortalecer el proceso de salud ocupacional en los ambientes laborales de la empresa
- Implementación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

1.4 Justificación

El sistema de SG-SST está implementándose en todas las organizaciones de Colombia las cuales deben de velar por la mejor calidad de vida y salud en el trabajo de los colaboradores, fortaleciendo mejorando y controlando las acciones que generen la implementación del sistema para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores e implementando medidas preventivas para evitar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral generando competencias de conocimiento para la vida e interés de la compañía generando actividades las cuales conserven la salud del colaborador de la compañía. Es importante investigar los temas propuestos porque nos permite ampliar la gestión del conocimiento en los inconvenientes presentados, dar solución en forma concreta al SG-SST realizando así, acciones de mejoramiento para la empresa generando cambio y progreso.

A través del plan de mejoramiento permite contribuir en las prácticas empresariales al crecimiento, la responsabilidad, la gestión de conocimiento para los programas y actividades de salud ocupacional y las diferentes áreas permitiendo alcanzar beneficios para los grupos de interés, el personal, la reputación de la empresa, las acciones socialmente responsables, el crecimiento económico sostenible, las tecnologías de la información las comunicaciones, y la responsabilidad social interna e externo para la empresa.

Se pretende comprometerse con las normativas de seguridad y salud en el trabajo formando compromiso de auto cuidado en los colaboradores generando conciencia en cada uno de ellos estos con el fin de contribuir a la mejor calidad de vida de cada uno de ellos controlando los factores de riesgos presentes en la organización evitando posibles accidentes y enfermedades derivadas de la labor diaria de las personas con el desarrollo de actividades preventivas y del

trabajo, higiene y seguridad industrial y gestion del riesgo psicosocial con promoción, capacitación y educación relacionadas con los aspectos de la salud de los trabajadores.

Se quiere reducir la tasa de accidentalidad en el banco de Bogotá ya que se están generando pérdidas en capital humano y económico de la organización.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ESTADO DEL ARTE

Se hace una búsqueda de diversos artículos a nivel nacional sobre el diagnóstico e implementación del SG-SST encontrando que en 2016 Lobo Pedraza lleva a cabo la investigación “diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & servicios Sarboh S.A.S.” El objetivo del proyecto fue establecer los lineamientos claros en cuanto a la calidad de los servicios prestados, conocer la matriz de riesgos y peligros y aplicar un plan de seguridad y salud en el trabajo. Lobo Pedraza, encontró que teniendo en cuenta el diagnóstico de la empresa era necesario llevar a cabo un programa de capacitación para que la organización identifique las necesidades de formación del personal con sus peligros y riesgos para el SST y su sistema de gestión, evidenciando los siguientes temas: tecnologías, actividades, materiales, peligro de la SST identificados, riesgos para la SST, personal contratado, normativa legal y exigencias del SG-SST. En relación a la valoración del ciclo PHVA evidenció que la verificación está en 3,57% mientras que planear y hacer en 20% y 23% respectivamente. (Lobo, 2016)

De igual forma en el 2018 se lleva a cabo el trabajo de investigación “Diseño y desarrollo del sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo enfocado en el Decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa los Angeles OFS”. Durante la fase de diagnóstico se identificó en la ejecución un porcentaje de cumplimiento de tan solo un 5,7% con una implementación del sistema del 0% a agosto del 2015. El plan le permite a la empresa guiarla sobre los puntos que debe cumplir según el decreto 1072 de 2015 al 31 de enero de 2016.

Recomienda realizar las mejoras continuas y actualizar el sistema como mínimo una vez al año o cada vez que se requiera si la salud y seguridad de los trabajadores lo requiere. (Martínez y Silva, 2016)

Por último, Sánchez Pinilla realiza una investigación sobre los SG-SST en Colombia encontrando que el objetivo de este sistema es lograr el compromiso de todos los niveles productivos formulando la pregunta de si Colombia está preparada para esto. Para dar respuesta realiza primero un recuento de los antecedentes y normatividad del SG-SST en el país, posteriormente presenta cifras sobre accidentes de trabajo, muertes laborales, afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales de acuerdo con datos del 2014 del Ministerio de Trabajo. Un tercer capítulo presenta la estructura e implementación del SG-SST definiendo especialmente las obligaciones de los empleadores, las administradoras de Riesgos Laborales y los trabajadores. Estos últimos deben procurar el cuidado de su salud, suministrando información sobre su estado de salud, los peligros y riesgos latentes de su sitio de trabajo y participar activamente en las actividades de capacitación del SST. Define el autor que el SG-SST es una herramienta de mejora continua que trae muchos beneficios al ubicar al país cada vez más cerca con los estándares internacionales referentes al SST. Así mismo, manifiesta que la implementación de la metodología Deming PHVA facilitará la implementación de la norma ISSO 450014 aún no publicada. (Sánchez, 2016)

2.2 MARCO TEÓRICO

La teoría de la salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un concepto mediante un triángulo equilátero, cada lado representa un lado en cuestión y simboliza el equilibrio. Por lo tanto, la OMS define la salud como “el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad”. (Segura, 2008)

El bienestar físico está compuesto por el cumplimiento de funciones vitales; el beneficio mental está compuesto por la forma de pensar, sentir y actuar y finalmente el beneficio social está conformado para promover el desarrollo del hombre.

Por otra parte, la teoría de la multicausalidad define la salud como “el resultado observable en los individuos de la comunidad, producto de la relación existente entre los medios disponibles y los factores de riesgo que la amenazan en un momento histórico determinado” (Segura, 2008)

La teoría de Giraldo (2008) conduce a los trabajadores deben poseer distintas habilidades para que sean capaces de realizar diferentes procesos en sus puestos de trabajo, ya que este depende de su conocimiento acumulado y el modo en que lo aplica.

El SG-SST consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas las actividades que permita mejorar la calidad de la salud del personal de una empresa con el objetivo de proveer seguridad, protección y atención al personal en el desempeño de la labor diaria evitando a toda costa cualquier incidente o acto que afecte la vida e integridad del ser humano.

La salud del personal es una de las actividades más importantes ya que la mayoría de tiempo permanecen laborando y es una actividad vital del hombre que hace parte de la existencia del

mismo y aunque no todos los trabajos implican el mismo riesgo todos son de cuidado; por ende es importante conservar y disminuir los factores de riesgo para evitar enfermedades, accidentes e incidentes.

Actualmente, el capital económico se mueve de una forma tan acelerada, que la capacidad de producción excesiva en la demanda de productos de la empresa genera estrés ocupacional en el personal de las diferentes áreas la cual se presentan además monotonía durante horas, con la misma posición genera inconvenientes de salud afectando a temprana o largo tiempo la salud del personal.

De acuerdo con el Institute Of Internal Auditors, un riesgo es “la posibilidad de que ocurra un acontecimiento que tenga un impacto en el alcance de los objetivos. El riesgo se mide en términos de impacto y probabilidad” (p. 99), y una gestión de riesgos es “un proceso para identificar, evaluar, manejar y controlar acontecimientos o situaciones potenciales, con el fin de proporcionar un aseguramiento razonable” (IIA, 2004, p. 100)

Hernández, (2016) define el Riesgo Ergonómico como “la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos “factores de riesgo ergonómico”. Y los “Factores de Riesgo Ergonómico” son: “un conjunto de atributos de la tarea o del puesto, más o menos claramente definidos, que inciden en aumentar la probabilidad de que un sujeto, expuesto a ellos, desarrolle una lesión en su trabajo.

Los factores de riesgo son:

1. **Factores biomecánicos**, entre los que destacan la repetitividad, la fuerza y la postura:

Mantenimiento de posturas forzadas de uno o varios miembros, por ejemplo, derivadas del uso de herramientas con diseño defectuoso, que obligan a desviaciones excesivas, movimientos rotativos, etc., ciclos de trabajo cortos y repetitivos, sistemas de trabajo a prima en cadena que obligan a movimientos rápidos y con una elevada frecuencia.

2. Factores psicosociales: trabajo monótono, falta de control sobre la propia tarea, problemas en las relaciones interpersonales en el trabajo o trabajo bajo presión.

Por lo cual es fundamental que se defina el correcto funcionamiento en el talento humano y SG SST formado al personal de la empresa para el alcance de metas y objetivos, la protección el éxito propuesto en el plan de mejoramiento por lo tanto es importante tener estrategias claras, con objetivos bien definidos y actuaciones. El sistema de SG-SST esta implementándose en todas las organizaciones de Colombia las cuales deben de velar por la mejor calidad de vida y salud en el trabajo de los colaboradores, fortaleciendo mejorando y controlando las acciones que generen la implementación del sistema para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores e implementando medidas preventivas para evitar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral generando competencias de conocimiento para la vida e interés de la compañía generando actividades las cuales conserven la salud del colaborador de la compañía.

Se pretende lograr la implementación del sistema de SG-SST a partir de la identificación evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el ambiente de la organización.

Participación activa de todos los trabajadores en el desarrollo de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y gestion del riesgo psicosocial, promoción, capacitación y educación relacionada con aspectos de seguridad y salud en el trabajo con los colaboradores de la entidad.

El artículo 4 del decreto 1072 de 2015: redacta que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y la incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, anticipar reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1443 de 2014: por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Resolución 1111 de 2017: por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión y seguridad en el trabajo para empleadores y contratantes

Considerando:

Que 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.

Resolución 4927 2016: Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1990 de diciembre 2016: Por medio del cual se modifica el artículo 3.2.1.5., se adicionan artículos al Título 3 de la Parte

2 del Libro 3 y se sustituyen los artículos 3.2.2.1., 3.2.2.2. Y 3.2.2.3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con las reglas de aproximación de los Valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones Para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales, respectivamente

2.3 MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual aborda los términos más relevantes en el desarrollo del proyecto de investigación facilitando su comprensión, en donde se presenta la respectiva definición de cada uno de los términos más importantes los cuales son:

Administradora De Riesgos Laborales (ARL): Son compañías Aseguradoras de Vida

Accidente de trabajo: es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

Programa De Salud Ocupacional: consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas actividades para mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Sistema General De Riesgos Profesionales: es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las

enfermedades y los accidentes de que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Enfermedad profesional: Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).

Incidente: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTPCOHSAS 18001).

Lugar de trabajo: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTP-OHSAS 18001).

2.4 MARCO LEGAL

El artículo 4 del **decreto 1072 de 2015**: redacta que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y la incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, anticipar reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1443 de 2014: por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Decreto 1477 del 2014 expone la lista de enfermedades profesionales esta “nueva tabla se pone en contexto con estándares internacionales al ser de doble entrada, es decir tiene una clasificación por factores de riesgo con fines preventivos por parte de los empleadores y otra por patologías con fines de calificación por parte de las Entidades de la Seguridad Social”.
(Congreso de Colombia, 2014)

Resolución 1111 de 2017: por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión y seguridad en el trabajo para empleadores y contratantes

Considerando: que 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.

Resolución 4927 2016: Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1990 de diciembre 2016: Por medio del cual se modifica el artículo 3.2.1.5., se adicionan artículos al Título 3 de la Parte 2 del Libro 3 y se sustituyen los artículos 3.2.2.1., 3.2.2.2. Y 3.2.2.3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con las reglas de aproximación de los Valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones Para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales, respectivamente.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo se abordan los pasos que se quiere dar a conocer con el tipo de investigación de campo, se pretende hacer seguimiento de las causas que generan los accidentes laborales en el empresa por medio de auditoria en el puesto de trabajado principiando los métodos y procedimientos que cada puesto de trabajo por medio de evidencias fotográficas de los posibles factores de riesgo los cuales generan las enfermedades laborales y los accidentes a los cuales los colaboradores están expuestos, necesitaremos para implementar esta estrategia de evaluación de campo planilla de seguimiento de procesos y procedimientos del puesto de trabajo como matriz de riesgo para la validación del desempeño laboral efectivo y para la validación de posibles factores de riesgo, persona capacitada en seguridad y salud en el trabajo la cual valide los posibles riesgos, se buscara la captación de las medidas preventivas para dar solución a la problemática presentada por medio de diagnósticos de riesgos laborales.

3.1 Método de la investigación

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación ¿Cómo corregir el hallazgo que muestra la auditoria según la lista de chequeo de las áreas auditadas, haciendo la verificación del correcto uso y la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST en el Banco de Bogotá región Valle? Se identifica que es una investigación descriptiva, permitiendo recopilar información en base a un problema o hipótesis expuesta; la información se presenta de manera cuidadosa ya que busca reconocer la situación actual, exacta de procesos y actividades que realizan evaluando los resultados contenidos para un mayor conocimiento significativo.

Se pretendió realizar la toma de la información necesaria por medio de proceso de manera cuantitativa se necesita arrojar los resultados a partir de diagnósticos de factores de riesgos derivados de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo implementando estadísticas de accidentalidad y accidentes laborales teniendo en cuenta las condiciones de trabajo de los colaboradores por medio de diagnósticos verídicos los cuales se puedan tabular para arrojar el posible factor de riesgo.

Se requiere posicionar la investigación a partir de los diagnósticos de las condiciones de trabajo identificando en la matriz los principales riesgos que causan los peligros a enfermedades y accidentes en los puestos de trabajo en el área administrativa de las oficinas principales las cuales se pretende realizar el diagnóstico para alimentar la matriz en la auditoria de seguimiento de riesgos laborales por cada puesto de trabajo identificando la posibilidad de riesgos a los cuales los colaboradores están expuestos, se tabula la información derivada de la alimentación de la matriz y se genera el informe de resultados de riesgos de accidentalidad y enfermedades laborales.

3.2 Población y muestra

La planta del Banco de Bogotá se toma como muestra para la investigación ya que se pretende recolectar los datos sobre los riesgos a los cuales están expuestos con el fin de reducir el impacto de enfermedades y accidentes laborales, se quiere hacer la muestra sobre la planta de personal del Banco de Bogotá realizando el diagnostico de los factores de riesgos a los cuales están expuestas como la carga física posición estática o posiciones incómodas tomando análisis de las personas expuestas a este factor de riesgo y las consecuencias derivadas del factor.

Para el tamaño del ejercicio se utiliza la fórmula de poblaciones finitas, donde se plantea tener un 95% de confiabilidad, una probabilidad de ocurrencia de 0,1 y de un error máximo estimación del 5%, arrojando un tamaño de muestra de 180 personas que se encuestaran de forma aleatoria en todas las áreas de la empresa

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

Se selecciona esta población porque poseen las características similares y requerimientos necesarios para no inferir regularidades y evitar inflaciones en el resultado, para realizar comprobaciones se toman datos estándar de estudios estadísticos disminuyendo errores en la interpretación del objetivo.

Los programas y actividades involucran a todo el personal en el área SG-SST por lo tanto se toma como población universal a todo el personal activo del Banco de Bogotá, la recolección de datos de información se lleva a cabo presencialmente.

Una vez determinada la población se extrae de ella una muestra representativa sobre la cual realizar el estudio en la región Valle del Banco de Bogotá en las diferentes áreas.

Muestra de trabajadores del banco de Bogotá.

- 30 Administrativa
- 25 Asesores de ventas
- 70 Cajeros
- 25 Contable y financiera
- 15 Mensajeros
- 15 Contrato por servicios.

No se incluye dentro del censo al personal de seguridad ni servicios varios ya que no están vinculados directamente a la empresa.

3.3 Fuentes de información

Para la investigación se utiliza dos fuentes de información que permitirá la recolección de información se deriva a las cajas del banco de Bogotá por estar expuestas a muchos factores de riesgos entre ellas el estrés laboral y la carga de obligaciones derivadas de su puesto de trabajo al ser un puesto de manejo de confianza por el manejo de dineros los colaboradores de esta área se le realizara el diagnostico el cual por medio de la evaluación ellos podrán suministrar los datos pertinentes para el resultado final de la evaluación y seguimiento que se pretende realizar evaluación la cual consta de:

Fuentes primarias: está conformada por los trabajadores del Banco de Bogotá que ofrecen información sobre el actual SG-SST del Banco de Bogotá, de igual forma se analizan soportes originales documentales en el área SG-SST en los procesos de actas, procedimientos, instructivos y formatos.

Fuentes secundarias: se acude a la base de datos, libros y web que facilite el planteamiento sobre nuevos temas y en la generación del marco teórico de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se utiliza como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta, se conoce la opinión de los sujetos seleccionados los funcionarios del Banco de Bogotá.

Según (Salinas, 2000) se entiende por técnicas de recolección de datos, es *“todo conjunto de procedimientos que permiten desarrollar la investigación de una manera organizada y sistemática”*. Por la cual la técnica permite identificar como se perciben y se practican los procedimientos del objeto de investigación.

Según García Ferrado 2014, se entiende que *“la encuesta es una investigación realizada en una muestra de sujetos donde se utilizan procedimiento estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas con una gran variedad de características objetivas y subjetivas”*. La técnica e instrumento de recolección de datos permite la obtención de conocimiento para llevar un control de los datos y manejar la información adecuada.

Según Naresh K. Malhotra, *las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado*. El método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.

Con la aplicación de la encuesta, nos permite realizar un adecuado diagnóstico del SG-SST, con un alcance real y específico con preguntas de tipo cerrada en un total de 10 preguntas de fácil respuesta, se desarrolla de forma presencial al personal aplicable al tamaño de la muestra que son 180 aplicando el análisis de causa y efecto, el instrumento confiable y valioso, enfocados en datos medibles y observables, la orientación hacia la descripción, predicción y

explicación, la información precisa y objetiva ya que se utiliza técnicas estadísticas y métodos de normalización. (Anexo B)

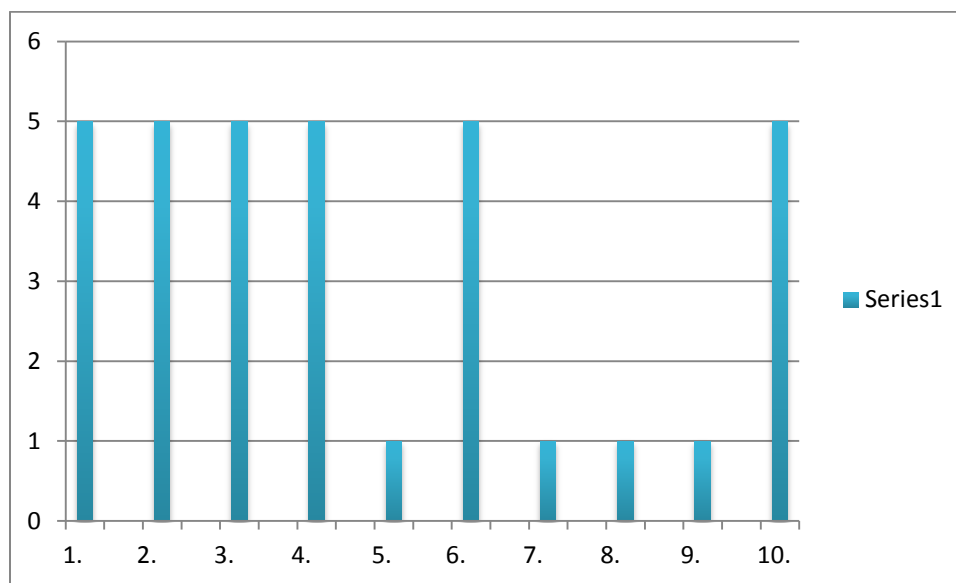
AREA	FACTOR DE RIESGO	LABORES QUE GENERAN EL RIESGO	CANTIDAD DE PERSONAL EXPUESTA	RESULTADOS
CAJERAS	Sobre carga laboral	Horas largas de trabajo sin remuneración	3	Estrés y desanimo laboral ausentismo
	Posición ergonómica	Posición al sentarse y mucho tiempo en la misma posición movimientos repetitivos sin hacer pausas para descansar en digitación	3	Lesiones lumbares enfermedades como el túnel carpiano
	Delincuencia	Exposición en cajas al ser asaltadas por el gran manejo de dineros	3	Heridas y lesiones riesgos psicológicos

Tabla 1. Matriz identificación de riesgos banco de Bogotá

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Gráfico 1. Resultado de la encuesta de evaluación del SG-SST



4.1 Análisis de datos

En el gráfico podemos validar la información sobre los resultados obtenidos de la encuesta de evaluación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo donde SI equivale como puntuación 5 y NO como puntuación 1, esto con el fin de tabular mejor la información de las encuestas propuestas. Se puede validar la información que el personal conocen los manuales de seguridad y salud en el trabajo pero no se arriesgan a reportar accidentes o enfermedades laborales a los números de emergencias a los cuales deben acudir de manera inmediata apenas se presente cualquier inconveniente derivado de los oficios de su labor.

Por otra parte, cuando hacemos un análisis de los datos podemos ver que estas manejan una constante en todas las respuestas a las preguntas ya que estas son de tipo cerrado donde se los 180 funcionarios están manifestando en un gran porcentaje lo mismo, con este tipo de preguntas lo que se pretende saber y si las condiciones de seguridad se están cumpliendo si el SG-SST se aplica como política dentro del banco de Bogotá protegiendo su vida e integridad como integrantes del banco evitando tragedias y problemas que se puedan dar.

Es preocupante ver como los funcionarios están respondiendo que no conocen los números de emergencia si son algo muy elemental dentro de su cotidianidad es algo que se debe socializar al ingresar al banco como funcionario, lo otro preocupante es ver como los funcionarios manifiestan que no reportan los accidentes de inmediato, creo que esta respuesta está asociada con la pregunta numero 5 ya que la constante en la respuesta es que la salud no tiene nada que ver con la seguridad cuando sabemos que está totalmente vinculadas las dos son temas que dan para plantear el plan de mejoramiento del trabajo.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

El control eficaz de los peligros y riesgos se presenta dentro de un SG-SST como el principal mecanismo con el que cuenta las empresas para preservar el bienestar de sus empleados.

Por otra parte, como Sistema de Gestión el SG-SST debe enfocarse en aplicar el Ciclo de Deming PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) conforme a las características del ambiente laboral donde los empleados ejercen sus funciones. Dentro de la planificación es necesario identificar las acciones que no contribuyen a la mejora continua de la salud del trabajador para idear las estrategias o acciones que ayudarán a contrarrestar la situación problema, posteriormente, la dirección y los trabajadores deben seguir las otras etapas para hacer, verificar y actuar y así cumplir con los objetivos, metas y expectativas trazadas durante la planificación.

Para la gestión de este sistema es necesario contar con personal que posea los conocimientos idóneos para ayudar a controlar el ambiente y por consiguiente prevenir los posibles deterioros en la salud del trabajador que repercuten negativamente en su desempeño laboral e incluso afectando el proceso productivo. Esta investigación abarcó soluciones relacionadas con el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST teniendo como estrategia la gestión de conocimiento en la implementación de acciones, actividades, que permitan las correcciones de las falencias presentadas teniendo en cuenta la participación del personal del banco de Bogotá región Valle.

Los resultados de cada uno de los hallazgos y análisis son de uso primordial para los dirigentes del bando de Bogotá ya que por medio de estos se podrán plantear nuevas estrategias y acciones de mejora que permitan al banco seguir siendo líder en su sector corrigiendo los problemas encontrados.

En conclusión como podemos validar en la investigación y proposición e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se requiere de gran apoyo de las gerencias de los recursos humanos evaluando los posibles factores de riesgo los cuales desmejoran la calidad de vida de los colaboradores de la entidad se requiere promover la participación activa del comité paritario de la seguridad y salud en el trabajo y de todos los niveles de la organización, formando un compromiso de autocuidado y conciencia entre las obligaciones y responsabilidades referente a la salud laboral y la prevención de accidentes y enfermedades.

Se busca realizar un compromiso a dar cumplimiento a la legislación nacional vigente y demás requisitos en materias de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, y de igual forma, se quiere efectuar todas las medidas preventivas y correctivas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Con la realización de la encuesta y los resultados obtenidos por el personal que trabaja en diferentes áreas se resume del hallazgo en donde se evidencia que el banco de Bogotá cuenta un SG-SST con intereses de bienestar y desarrollo laboral pero presenta inconvenientes en la aplicabilidad:

- Se presenta déficits en las condiciones del puesto de trabajo en las diferentes áreas afectando el bienestar físico, mental y social del personal de la empresa.

- Falta de socialización y estrategias de divulgación en el personal en los diferentes programas y actividades de SG-SST.
- El personal de la empresa no tiene claro la importancia de conocer los programas de SG-SST y los beneficios que se tienen de esta área.
- Poca participación del personal en las diferentes actividades del SG-SST.
- Se presenta falencia en la comunicación para brindar información al personal de los programas y actividades que se presentan en el SS-SST.
- No todo el personal conoce los programas y actividades que realiza SG-SST para el bienestar del personal.
- Es importante diseñar un Modelo Estratégico Integral para el SG-SST en busca de la prevención de los accidentes.
- Se debe hacer el Plan de Mejoramiento, con el fin de mejorar el proceso indicado

Podemos establecer que la situación actual del banco de Bogotá en cuanto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo posee falencias en la gestión e implementación de sus actividades y programas para el personal por lo tanto se debe diseñar un Modelo Estratégico Integral para el proceso que permita la divulgación, la participación, e interés del personal con las actividades, y en el seguimiento e implementación desde los puestos de trabajo en la detección de riesgos y aplicación de estrategias en cada área de trabajo; Además se debe hacer el Plan de Mejoramiento, con el fin de mejorar el proceso indicado del conocimiento sobre los programas para las diferentes área y la forma adecuada de cómo hacer parte del programa el bienestar y el desarrollo social como personal del banco de Bogotá.

En conclusión como como podemos validar en la investigación y proposición e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se requiere de gran apoyo de las gerencias de los recursos humanos evaluando los posibles factores de riesgo los cuales desmejoran la calidad de vida de los colaboradores de la entidad se requiere promover la participación activa del comité paritario de la seguridad y salud en el trabajo y de todos los niveles de la organización, formando un compromiso de autocuidado y conciencia entre las obligaciones y responsabilidades referente a la salud laboral y la prevención de accidentes y enfermedades.

Se busca realizar un compromiso a dar cumplimiento a la legislación nacional vigente y demás requisitos en materias de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, y de igual forma, se quiere efectuar todas las medidas preventivas y correctivas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

5.2 Recomendaciones

Se requiere reestructurar el manual de inducción en el método de SG-SST y el reglamento de higiene y seguridad industrial con el apoyo del área de gestión humana y auditoría esto con el fin de proponer seguimiento a los casos de accidentalidad y enfermedades laborales realizando planeación de capacitación, evaluación de riesgos en las áreas de la empresa, corrección de factores de riesgos con los cuales se pretenden tomar acciones a corregir sobre las causas que generan dichos incidentes.

Implementar un mejor modelo de evaluación para la validación de gestión de conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo donde se den cumplimiento a las políticas de SG-SST y reglamento de higiene y seguridad industrial con el fin de determinar los factores que general los accidentes y enfermedades laborales y así prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades de origen laboral.

Luego de analizar la información presentada como grupo de investigación 101007_36 se presenta las siguientes recomendaciones para el banco de Bogotá, al diseñar un Modelo Estratégico Integral para el proceso Sistema de Gestión de la Salud y seguridad en el Trabajo en busca de la completa armonía entre empresa y funcionario la implementación y gestión de los programas y actividades del SG-SST para mejorar los procesos indicados.

- Establecer objetivos que permita el alcance de mejoramiento para los procesos indicados en el diseño de un Modelo Estratégico Integral del SG-SST.

- Establecer indicadores del proceso para evaluar el desempeño del SG-SST en el banco de Bogotá región valle.
- Contar con personal calificado para la realización de acciones de la implementación y gestión de los programas y actividades a desarrollar.
- Establecer un presupuesto suficientemente que garantice la aplicabilidad del programa.
- Definir responsables para la implementación y gestión en los programas, actividades de las diferentes áreas para acciones y seguimiento a ejecutar.
- Llevar el control de la información de las actividades realizadas en materia de inducciones, capacitaciones y entrenamiento de tal manera que permita medir la cobertura alcanzada de cada uno de los planes y alcance de los objetivos.
- Realizar reuniones periódicas que permite el monitorio y control de los resultados de acciones que se realizaran.
- Promover la comprensión y participación de los programas del SG-SST en todos los niveles de la organización.
- Promover el uso de herramientas brindadas para evitar lesiones y enfermedades laborales

5.3 Propuesta

Teniendo como evidencia el hallazgo y los resultados de las investigaciones queremos mostrar un plan de mejoramiento que permita al banco de Bogotá, tener un mejor manejo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para su recurso humano ya que son el activo más valioso para la empresa.

Por esta razón se muestra un modelo en la mejora del SG-SST del Banco de Bogotá, protegiendo al talento humano y los demás recursos.

La propuesta se trata de la realización del proyecto de investigación, diseñar un plan de mejoramiento que permita suplir los inconvenientes, presentados en el SG-SST del banco de Bogotá. Se ha encontrado que no se desarrollan acciones enfocadas a mejorar las falencias; ejecutando cambios y mejoras en la gestión del conocimiento esperamos positivamente en los funcionarios y el clima laboral estrategia de implementación.

Después de identificar las falencias presentadas en el SG-SST se toma como base para el desarrollo de la propuesta de mejoramiento en el proceso indicado a través de: Un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo. Esta propuesta se elabora teniendo en cuenta el modelo de creación de conocimiento de los autores Nonaka y Takeuchi.

En cuanto al proceso de conversión de conocimiento adoptamos:

- **La socialización:** Este proceso de medición continua permite al banco de Bogotá detectar a través de entrevista, encuesta el nivel de conocimiento del personal con respecto al SG-SST sobre las falencias de conocimientos que se presenta actualmente.

- **La exteriorización:** Este proceso determina la conversión del conocimiento tácito en explícito haciéndolo comprensible para todos los niveles del Banco de Bogotá; por lo cual se propone la definición de personal con capacidad de conocimiento tácito se presentan coordinadores de cada programa y actividad del SG-SST, integrado por gerentes, profesional en SG-SST, jefes de áreas, y jefe de desarrollo humano, que transmita el conocimiento a todo el personal del Banco de Bogotá región Valle, desarrollando la gestión de los recursos para cumplir con el plan de mejoramiento para mejorar los procesos indicados en el SG-SST.
- **La combinación:** Se elabora una propuesta de mejoramientos para los procesos indicados se utilizan convenios, capacitaciones, talleres, socialización y actividades que se llevan a cabo de manera continua.
- **La interiorización:** Es la incorporación del conocimiento explícito en conocimiento tácito “aprender hacer”, por lo tanto, se implementa un plan de entrenamiento y competencia para garantizar que todo el personal goce de un buen clima laboral aplicando los procesos y procedimientos del SG-SST, y bienestar en el desarrolla laboral.

Según la temática presentada anteriormente el Banco de Bogotá en la región Valle implementará el Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo.

- **Plan de comunicación.** Tiene como estrategia la generación de interés y participación del personal del banco de Bogotá en los programas y actividades del SG-SST que se realizan.

- **Plan de capacitación.** Utilizar las diferentes herramientas didácticas y tecnológicas para la realización de transferencia de conocimiento al personal del banco de Bogotá.
- **Plan de entrenamiento.** Practicas el conocimiento obtenido en el plan de capacitación en el área de trabajo que ejecuta.
- **Plan de medición.** Identificar los indicadores de medición que permita medir las actividades realizas en el área a través de:
 - Incentivos por participar y cumplir con las actividades realizadas
 - Implementar los programas a los funcionarios
 - Realizar asesorías de forma continua a los funcionarios de todas las áreas del banco de Bogotá.
 - Aplicación de normas legales de salud ocupacional adecuado sistema de gestión prevención y el control de riesgos
 - Realizar capacitación de la importancia del SG-SST para la sensibilización y gestión del conocimiento en los funcionarios del banco de Bogotá.

5.3.1 Recursos: humanos, materiales, financieros

Tabla 2. Opción de intervención 1.

METODO	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLES
plan de contingencia simulacro de evacuación	1 vez cada 6 meses	Planilla de asistencia	Personal de salud ocupacional
Manual de SG-SST y reglamento de higiene y seguridad industrial	1 mes para la elaboración	Financieros para la publicación del manual	Jefe gestión humana, gerencia administrativa y auditoria
Corregir factores de riesgo resolviendo los lugares con riesgos	Continuo	Financieros para mejorar la infraestructura del lugar	Personal de salud ocupacional Jefe gestión humana, gerencia financiera
Encuestas para la evaluación de riesgos	1 vez cada 6 meses	Financieros	Personal de salud ocupacional Jefe gestión humana, gerencia financiera
Seguimiento de campo para validación de riesgos	1 cada mes	Financieros	Personal de salud ocupacional

Tabla 3. Opción de intervención 2.

ACCIONES A SEGUIR	RESPECTIVAS ESTRATEGIAS		RECURSOS			
	FASES	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	MATERIALES	HUMANOS	TECNOLOGICOS
Diagnostico	Investigar la técnica de recolección de información para el programa	Encuesta	Información clara a investigar : línea de investigación, enfoque, y área	Gestor del SG-SST	Computador, internet Papel Tablet	\$ 1.200.000
	Elaborar la encuestas para los funcionarios					
	Realizar la encuesta a los funcionarios					
	Definición de necesidades					
Planeación	Analizar el diagnostico de necesidades	Calcular el presupuesto, para las actividades a ejecutar en los diferentes programas	Elementos necesarios para el cálculo de presupuesto teniendo en cuenta información valiosa recopilada	Área de RRHH, jefe de salud ocupacional	Calculadora, regla	\$ 1.000.000
	Investigar actividades del SG-SST					
	Definir actividades					
	Documentar las actividades en el programa en beneficio para el banco de Bogotá y los funcionarios.					
	Calcular un presupuesto para la ejecución de la actividad propuesta					
Ejecución	Informar al personal de las actividades en el programa de de mejoramiento de los procesos indicados para el SG-SST.	Inversión en las actividades,	Sala de juntas, actividades dinámicas y prácticas,	Área de RRHH, Gestor del SG-SST, funcionarios del banco de	Computador, video vid, aire acondicionado, sillas cómodas, sonido, buena	\$ 5.000.000
	Convocar al personal para la realización de la actividad					

ACCIONES A SEGUIR	RESPECTIVAS ESTRATEGIAS		RECURSOS			
FASES	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	MATERIALES	HUMANOS	TECNOLOGICOS	FINANCIEROS
	Realizar actividades con el personal para el mejoramiento con énfasis SG-SST.			Bogotá.	estructura, espacios abiertos o cerrados	
	Postulación de personal de las diferentes áreas que harán parte de los programas y actividades del SG-SST.	Programas del SG-SST.				
	Capacitar al personal a través de convenios que permita la gestión conocimiento y mejoramiento de los procesos indicados	Capacitaciones en la gestión de conocimiento al personal				
	Dar reconocimiento al personal por participar en procesos de las actividades y programas que realiza la empresa	Plan de reconocimiento				
	Realizar monitoreo para el cumplimiento practico de las actividades en la gestión de conocimiento en el área de trabajo	Actividad de monitoreo y cumplimiento de actividades				
Evaluación	Evaluar las actividades realizadas por el SG-SST.	Formato de encuesta de satisfacción	Encuesta de satisfacción	Área de RRHH, Gestor SG-SST, funcionarios del banco de		\$ 1.000.000
	Realizar encuesta de satisfacción a los funcionarios del banco de Bogotá.					
	Aplicar la encuesta realizada para al					

ACCIONES A SEGUIR	RESPECTIVAS ESTRATEGIAS		RECURSOS			
FASES	ACTIVIDADES	TECNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS	MATERIALES	HUMANOS	TECNOLOGICOS	FINANCIEROS
	personal Realizar planes de mejora en los diferentes programas y actividades			Bogotá.		

5.3.2 Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt

Tabla 4. Duración de tareas Opción 1.

Nombre de la tarea	Fecha de inicio	Fecha final	Duración (días)
plan de contingencia simulacro de evacuación	01/01/2015	01/06/2015	151
Manual de sg-sst y reglamento de higiene y seguridad industrial	15/06/2015	15/07/2015	30
Corregir factores de riesgo resolviendo los lugares con riesgos	01/01/2016	31/12/2016	365
Encuestas para la evaluación de riesgos	15/12/2016	31/05/2017	167
Seguimiento de campo para validación de riesgos	16/12/2015	16/01/2016	31

Gráfico 2. Diagrama de Gantt. Opción 1 Banco de Bogotá

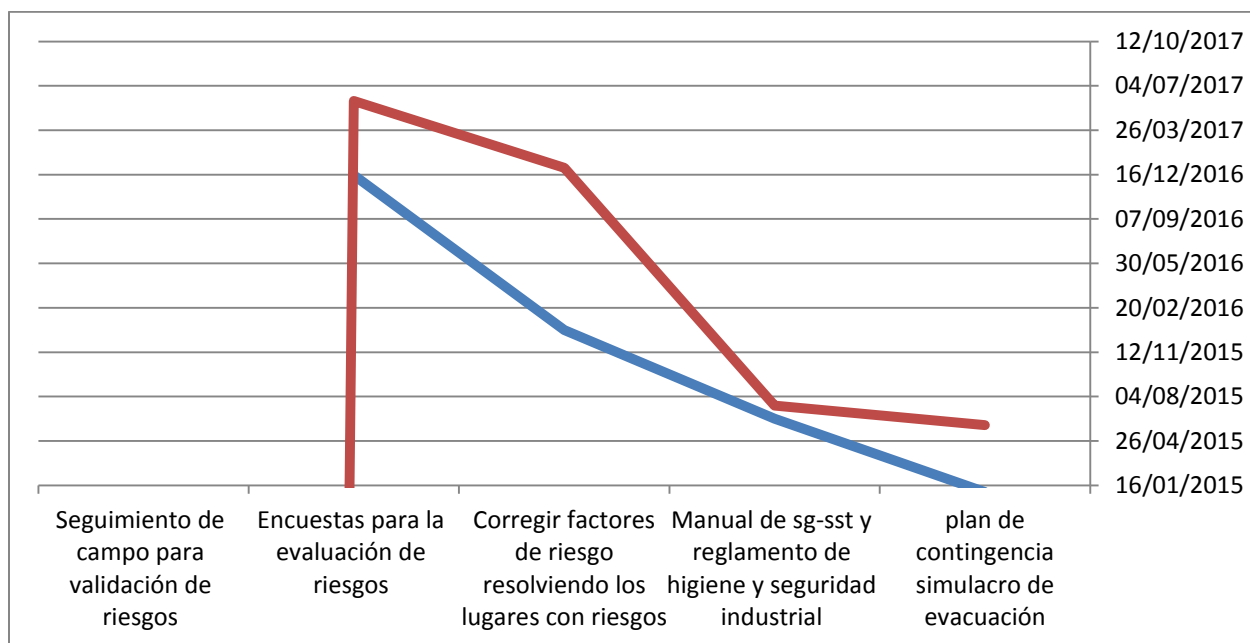
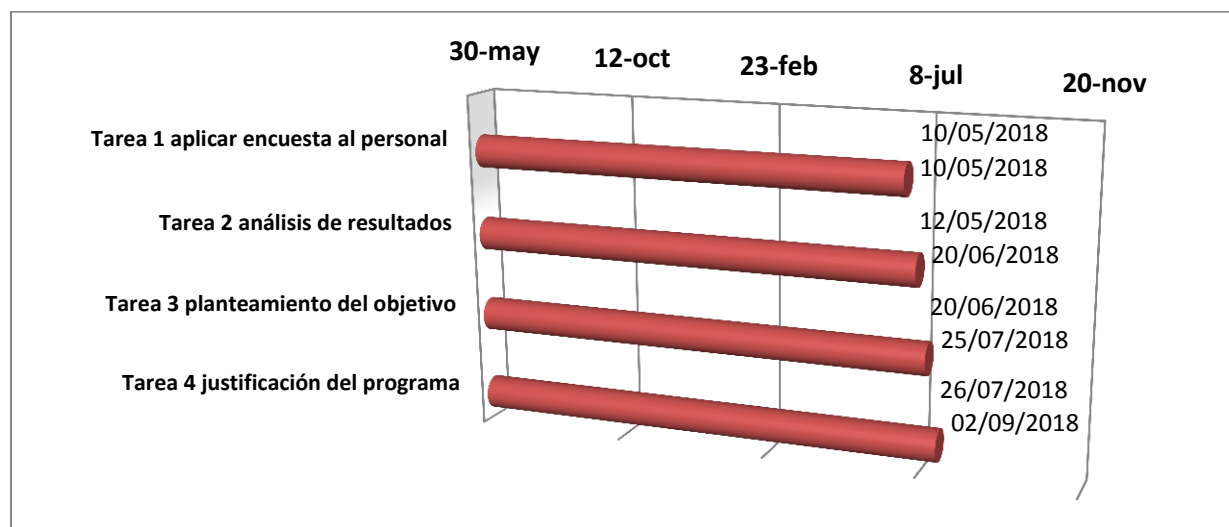


Tabla 5. Fechas de inicio y final Opción 2

Tareas	Fecha inicio	Duración	Fecha final
Tarea 1 aplicar encuesta al personal	10/05/2018	10/05/2018	18-sep
Tarea 2 análisis de resultados	12/05/2018	20/06/2018	31-oct
Tarea 3 planteamiento del objetivo	20/06/2018	25/07/2018	13-ene
Tarea 4 justificación del programa	26/07/2018	02/09/2018	29-mar
Tarea 5 diagnosticar las necesidades	12/05/2018	10/09/2018	21-ene
Tarea 6 definición del problema	13/05/2018	11/09/2018	23-ene
Tarea 7 planteamiento del programa bienestar y desarrollo social	12/05/2018	20/09/2018	31-ene
Tarea 8 definir responsables asignar roles	21/09/2018	22/09/2018	14-jun
Tarea 9 definir el cronograma	23/08/2018	24/10/2018	17-jun
Tarea 10 reunión de aciertos y desaciertos	25/09/2018	25/09/2018	21-jun
Tarea11 ejecución y puesta en marcha	26/11/2018	26/11/2018	23-oct
Tarea12 reunión de verificación	03/12/2018	03/12/2018	6-nov

Gráfico 3. Diagrama de Gantt Opción 2 Banco de Bogotá.



5.3.2 Espiral de conocimiento

Para la gestión del conocimiento se encuentra el modelo de Nonaka y Takeuchi, propuesto por estos autores en 1995 como estrategia de acción para crear conocimiento en las organizaciones. El modelo incluye cuatro cuadrantes para pasar de un conocimiento tácito a uno explícito a través de la socialización, externalización, combinación e internalización.

El Banco de Bogotá, no conoce el modelo de la espiral de conocimiento expuesto por Nanaka y Takeuchi, pero en su gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplica estrategias, pero es necesario que se haga de forma consciente para mejorar la comprensión y comunicación en la relación del conocimiento tácito y explícito.

En la figura 1, se presenta el modelo de gestión de conocimiento para el SG-SST del Banco de Bogotá.

Figura 1. Gestión del conocimiento para el Banco de Bogotá. Mejora continua del SG-SST



Socialización:

El intercambio de experiencias es esencial para la creación de conocimiento tácito. Por ello se propone que en el Banco de Bogotá se implementen grupos focales para que se difundan experiencias sobre riesgos y accidentes en los puestos de trabajo de cada uno de los empleados. Esto no significa que deben referirse exclusivamente a hechos concretos de accidentalidad y la

fuelle, sino que además debe incluir el reconocimiento de puntos de riesgo que demuestren las preocupaciones de los empleados por su seguridad y la de sus compañeros, logrando así mejorar los protocolos de emergencia al actuar sobre la fuente directamente. Estos foros de socialización pueden hacerse de forma periódica en cada una de las sedes del Banco de Bogotá, en periodos trimestrales, generando actas que den cuenta de los hallazgos evidenciados para su posterior verificación, análisis y acción.

Externalización:

Una vez identificadas las no conformidades durante la socialización es necesario crear indicadores que permitan medir de forma objetiva los avances de la mitigación de los riesgos y accidentes en las áreas del Banco de Bogotá. Entre las acciones que deben llevar a cabo se encuentran la necesidad de fortalecer en los empleados los conocimientos sobre las temáticas que se consideran hacen vulnerable el sistema o se han detectado como riesgosas. El involucrar directamente al empleado en las actividades mediante la metodología Investigación-acción-participación (I-A-P), hace más fácil su formación a través de talleres, seminarios o charlas sobre el tema a tratar según los resultados de la socialización. De esta forma, si las experiencias dan cuenta de problemas posturales es necesario generar talleres que refuercen los conocimientos sobre ergonomía, pausas actividades, medidas de prevención, etc.

Combinación:

Al socializar experiencias y llevar a cabo la externalización se logra crear acciones que mejoran los indicadores. Estos indicadores se convierten en el medidor de la efectividad en la formación. La información de los indicadores desde el punto de vista tanto cuantitativo como cualitativo (por qué se da, hora, día, área, factor, fuente, etc.) es una forma de crear una base de

datos que puede ser consultada posteriormente con miras a realizar un seguimiento a los resultados de la socialización y externalización y tomar las decisiones pertinentes sin incurrir en los mismos errores, mejorando el tiempo de respuesta en caso de repetición del evento.

Internalización:

En esta etapa donde se conjugan el conocimiento tácito y explícito, el trabajador ya es consciente de su entorno y de las mejoras que requiere. Lo hacen partícipe para aplicar las acciones preventivas, como por ejemplo, las pausas activas, responsabilidad del trabajo sin efectos del alcohol y un buen descanso antes de empezar su jornada laboral, haciéndolo consciente de la importancia del autocuidado y de ser voceros de posibles riesgos. El conocimiento es interiorizado facilitando su aplicación que se traduce en calidad, motivación y bienestar para el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

Banco de Bogotá (2016). Capítulo 6. Desarrollando el talento humano para crecer.

<https://www.bancodebogota.com/wps/themes/html/banco-de-bogota/pdf/relacion-con-el-inversionista/sobre-el-banco/informe-de-gestion/2016/2016ii-cap6.pdf>

Congreso de Colombia (2014). Decreto 1477 de 2014 (agosto 06). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Profesionales. Diario Oficial 49235 de agosto 5 de 2014.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58849>

Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2015). Factores de Riesgo ergonómico y causas de exposición. Recuperado de:

<http://www.istas.net/web/cajah/M3.FactoresRiesgosYCausas.pdf>

Hernández, G (2016) Ergonomía Sistema Hombre-Máquina Espacios de trabajo Higiene.

Recuperado de: <https://es.slideshare.net/GabbyHernandez/ergonoma-59465955>

Institute of Internal Auditors [IIA] (2004). Normas Internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna. Anexo No. 1. Normas Internacionales. Global Practices Center. IIA, Estados Unidos.

Lobo Pedraza, K.L. Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & servicios Sarboh S.A.S. (2016)

Especialización gestión integrada QHSE. Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito. Bogotá.

Martínez Jiménez, M.N. y Silva Rodríguez, M. “Diseño y desarrollo del sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo enfocado en el Decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa los Angeles OFS” (2016). Especialización en higiene, seguridad y salud en el trabajo. Bogotá. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá.

Organización mundial de la salud (2017) .Qué determina la salud de los trabajadores.

Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Sánchez Pinilla, M.R. (2016). Los SG SST en Colombia. Especialización en Administración de la Seguridad. Universidad Militar Nueva Grada, Bogotá.

Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (2012). Ley 1562 de 2012.

Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=48365>

Segura Duque, A.L. (2008). Teorías de Salud. Teoría de la Multicausalidad. Disponible en:

<http://teoria-oms.blogspot.com.co/2008/05/teoria-de-la-multicausalidad.html>

Agroavícola sanmarino s.a edición (2018) Palmira valle, Manual de inducción

Recuperado de: <http://186.118.160.3:8333/intranetsm/wp-content/uploads/2017/11/Reglamento-Interno-de-Trabajo.pdf>

ANEXO

Anexo A. Normatividad aplicada en el Banco de Bogotá

Tema	Banco de Bogotá
Decreto 1072 de 2015	
<p>Artículo 2.2.4.6.1 define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.</p>	<p>El Banco de Bogotá empezó el proceso de transición en el 2016</p>
<p>Artículo 2.2.4.6.4 El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho</p>	<p>El Banco de Bogotá lideró diversos programas encaminados a que los trabajadores fueran conscientes de la necesidad de aplicar eficientemente las</p>

Tema	Banco de Bogotá
<p>sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe adaptarse al tamaño y características de la empresa: • Puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos. • Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el SG- SST. 	<p>directrices del SG-SST.</p> <p>Al ser una gran empresa, el SG-SST se adapta a las necesidades de los trabajadores.</p> <p>También, extiende su programa SG-SST para que los trabajadores bajo modalidades diferentes a contratación indefinida gocen de los mismos beneficios que los que están directamente por el Banco.</p> <p>Durante el 2016 estuvo comprometido con seis temas claves en la gestión del talento humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversidad e inclusión • Libertad de asociación • Atracción y retención • Formación y desarrollo • Salud y seguridad • Orgullo y satisfacción de nuestra gente por trabajar en nuestro Banco¹

¹ <https://www.bancodebogota.com/wps/themes/html/banco-de-bogota/pdf/relacion-con-el-inversionista/sobre-el-banco/informe-de-gestion/2016/2016ii-cap6.pdf>

Tema	Banco de Bogotá
<p>Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).</p> <p>Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.)</p>	<p>Aplica el PHVA en todo el proceso de implementación del SG-SST.</p>
<p>Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser</p>	<p>El Banco de Bogotá establece su política de SST en el 2016, la cual guía los programas a implementar para el cumplimiento de la reglamentación exigida por el Estado.</p>

Tema	Banco de Bogotá
<p>comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.</p>	
<p>Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales</p>	<p>Cumple al definirla política e implementar el SG-SST dentro del tiempo establecido.</p>
<p>2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.</p>	<p>Tiene en cuenta las funciones de cada cargo, áreas, dependencias a nivel regional y nacional. Nombrando 11 colaboradores para que se encarguen de la organización e implementación.</p>
<p>3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de</p>	<p>Se cumple. La alta dirección está altamente comprometida con el tema de la SG-SST</p>

Tema	Banco de Bogotá
la empresa.	
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y	Se pública por correo institucional a través de intranet, se emiten comunicados recordando la política y se coloca en lugar visible. En varias áreas.
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.	Para el 2018 se revisó y no requirió actualización. Su estructura abarca todos los temas del SG-SST.
<p>Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:</p>	
1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.	Se realiza a través de cumplimiento en un 99% de la revisión de las matrices de riesgos y peligros, así como simulacros para riesgos de emergencias.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los	Con el programa de gestión a través de cinco

Tema	Banco de Bogotá
trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y	estrategias logra la mejora continua del SG-SST
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.	Con la implementación se da cumplimiento a la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y al Decreto 171 de 2016.
<p>Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Modificado por el art. 1, Decreto Nacional 171 de 2016., Modificado por el art. 1, Decreto Nacional 052 de 2017. Los empleadores deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para lo cual, a partir del 31 de julio de 2014 deberán iniciar a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y tendrán unos plazos para culminar la totalidad del proceso, contados a partir de dicha fecha, de la siguiente manera:</p> <p>1. Dieciocho (18) meses para las empresas de</p>	<p>El banco de Bogotá tenía 30 meses para hacer el cambio, contados a partir del 31 de julio de 2014. Por consiguiente, al primero de enero de 2017, le correspondía haber implementado todas las medidas del SG-SST.</p> <p>Empezó en el 2016 el proceso y al 01 de Enero ya tenía implementados los programas.</p>

Tema	Banco de Bogotá
<p>menos de diez (10) trabajadores.</p> <p>2. Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.</p> <p>3. Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores.</p>	
<p>Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).</p> <p>Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.)</p>	<p>Aplica el PHVA en todo el proceso de implementación del SG-SST.</p>
<p>Decreto 052 de 2017</p>	
<p>“... deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional, a partir del 1º de junio de 2017 y</p>	

Tema	Banco de Bogotá
<p>en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:</p>	
<p>1. Evaluación inicial</p>	<p>Realiza un completo diagnóstico de cómo se encuentra la empresa. Ej. La revisión y actualización de la matriz de riesgo.</p>
<p>2. Plan de mejoramiento conforma al a evaluación inicial.</p>	<p>Propone una serie de programas que cumplen con el SG-SST para mejorar aspectos relacionados con riesgos, ergonomía, accidentes, enfermedad, promoción y prevención.</p>
<p>3. Ejecución del SG-SST</p>	<p>Pone en marcha los diversos programas identificando el número de personas beneficiadas en cada actividad.</p>
<p>4. Seguimiento y plan de mejora</p>	<p>Cuenta con un equipo de 11 colaboradores para que estén constantemente monitoreando el SG-SST y dicten las acciones a seguir para corregir las no-conformidades.</p>
<p>5. Inspección, vigilancia y control.</p>	<p>A través de los indicadores se facilita la</p>

Tema	Banco de Bogotá
	acción de control.

Anexo B. Formato encuesta de evaluación del SG-SST en el Banco de Bogotá



BANCO DE BOGOTA

NIT. 860.002.964-4

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE SG-SST

NOMBRES Y APELLIDOS COLABORADOR:

AREA:

CARGO:

TIEMPO EN LA EMPRESA:

EDAD:

1. ¿Conoce usted las políticas de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del banco de Bogotá?

SI_X NO_

2. ¿Conoce usted el reglamento de higiene y seguridad industrial?

SI_X NO_

3. ¿Ha recibido capacitaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del banco de Bogotá?
SI_X NO_
4. ¿Considera usted que en su puesto de trabajo está expuesto(a) a factores de riesgo?
SI_X NO_
5. ¿Cree usted que la salud tiene que ver con la seguridad?
SI_ NO_X
6. ¿Cree usted que el banco de Bogotá está comprometido con su salud y seguridad?
SI_X NO_
7. ¿Considera usted que se le ha presentado los conocimientos básicos de las competencias de salud y seguridad en el trabajo?
SI_ NO_X
8. ¿Conoce usted los números de emergencia para llamar en caso de un accidente de trabajo?
SI_ NO_X
9. ¿En caso de un accidente laboral usted lo reporta de inmediato?
SI_ NO_X
10. ¿La empresa le brinda los recursos necesarios para velar por su seguridad y salud laboral?
SI_X NO_



Tabla 1

Encuesta de salud ocupacional considerando que SI equivale a 5 y NO a 1

BANCO DE BOGOTA

NIT. 860.002.964-4

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NOMBRES Y APELLIDOS COLABORADOR: Maria del pilar Rojas

AREA: ventas

CARGO: cajera

TIEMPO EN LA EMPRESA: 9 años

EDAD: 41 años

1. ¿Conoce usted las políticas de sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo del banco de Bogotá?
SI NO
2. ¿conoce usted el reglamento de higiene y seguridad industrial?
SI NO
3. ¿Ha recibido capacitaciones del sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo del banco de Bogotá?
SI NO
4. ¿Considera usted que en su puesto de trabajo está expuesto(a) a factores de riesgo?
SI NO
5. ¿cree usted que la salud tiene que ver con la seguridad?
SI NO
6. ¿cree usted que el banco de Bogotá está comprometido con su salud y seguridad?
SI NO
7. ¿considera usted que se le ha presentado los conocimientos básicos de las competencias de salud y seguridad en el trabajo?
SI NO
8. ¿conoce usted los números de emergencia para llamar en caso de un accidente de trabajo?
SI NO
9. ¿en caso de un accidente laboral usted lo reporta de inmediato?
SI NO
10. ¿la empresa le brinda los recursos necesarios para velar por su seguridad y salud laboral?
SI No

Imagen 05 encuesta realizada.



Imagen 06 visita al banco de Bogotá.

Visita al banco de Bogotá.



Imagen 07 hallazgos.

Hallazgos en las sillas del banco de Bogotá.



Imagen 08 control.

Medidas de control dentro del banco de bogota.

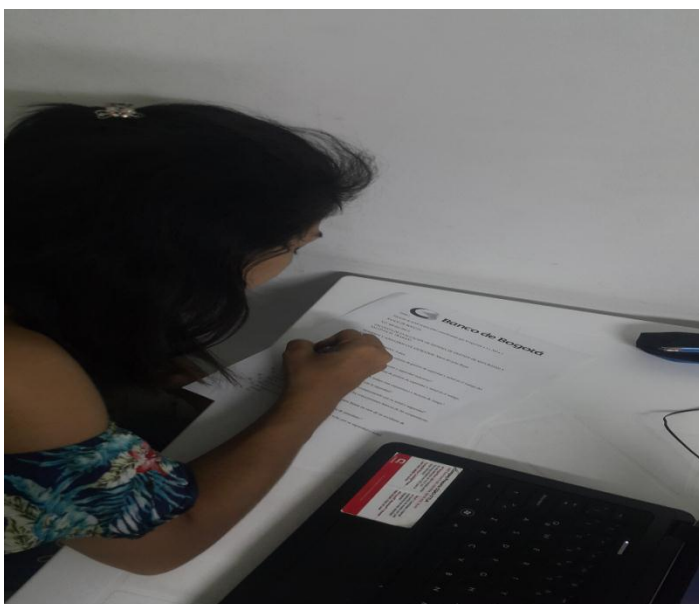


Imagen 9 evidencia encuesta.