

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 gsi group para el año 2020.

Carmen Yolanda Yandazabal
Jhon Dairo Jauregui
Leidy Gabriela Vaca
Yerly Yise Rodriguez

Línea de investigación: gestión de las organizaciones y sgsst

Tutor:
Dr. Roger Leomar Ojeda

Universidad nacional abierta y a distancia – unad
Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios
Colombia, Marzo de 2020

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	III
OBJETIVOS	V
Objetivo general.....	V
Específicos	V
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Antecedentes del problema.....	2
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa	3
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL.....	6
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.	6
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.	8
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	13
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.....	13
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG- SST.....	13
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	15
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	17
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.	17
CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA	18
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SGSST en la empresa.....	18
Recomendaciones.....	24
Conclusiones	25
Bibliografía	26

Lista de Tablas

Tabla 1 Desarrollo normativo del SG-SST.....	11
Tabla 2 Resultados evaluación estándares mínimos del SG-SST GSI GROUP	14
Tabla 3 Plan de mejora a la implementación del SG-SST	20
Tabla 4 Diagrama de gantt.....	22
Tabla 5 Tabla de asignación de responsabilidades	23

INTRODUCCIÓN

El análisis de la implementación del SG-SST en la empresa seleccionada se llevó a cabo mediante la investigación cualitativa la cual, y permitió identificar los estándares que no se están cumpliendo, siguiendo lo planteado por Gómez, (2006), se buscaba “captar motivos, frecuencias, intereses, comportamientos y costumbres del grupo” y a partir de ello tener una mejor comprensión de la situación, el ambiente y la cultura organizacional de GSI GROUP.

Inicialmente, se realizó una entrevista al Coordinador del SGSST de la empresa GSI GROUP encargado del diseño y la implementación del sistema, así como la medición y evaluación de los resultados y la implementación de ajustes, los cuales están liderados por la Gerencia y la dirección de RR HH, asegurando el apoyo administrativo y a disponibilidad de recursos financiero, para la conformación de los comités y brigadas de tal manera, que la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros y riesgos, hagan parte de la cultura de preservación de la seguridad y la salud basada en el comportamiento organizacional.

La información contenida en la matriz de evaluación fue el punto de partida y principal insumo para el análisis de la aplicación de estándares mínimos SG-SST, mediante un estudio de investigación o auditoria al sistema de gestión de la empresa GSI GROUP para verificar si el Sistema cumple con la regulación vigente y si las acciones implementadas se hicieron correctamente y son efectivas, es decir, si mantienen un entorno laboral saludable.

Se realizó una fase de reflexión y de preparación previa antes de realizar la investigación, donde se formuló el problema, se selecciona la estrategia metodológica, se identificó el tema y los escenarios, luego se presenta una descripción del SG-SST, utilizando la técnica de observación y revisión documental con un carácter descriptivo del conocimiento existente de la gestión del SG-SST de la empresa GSI GROUP y del estado actual de las fases de adecuación, transición, aplicación e implementación de SG-SST.

OBJETIVOS

Objetivo general

Establecer un plan de mejoramiento en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, determinando las necesidades de la organización que contribuyan fortalecer el sistema de gestión y al bienestar de los trabajadores de la empresa GSI GROUP en el año 2020.

Específicos

- Realizar un diagnóstico inicial de la empresa GSI GROUP sobre la transición e implementación de los cambios exigidos por la normatividad vigente en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos, por parte del área de Gestión Humana de la empresa GSI GROUP, tomando como base las directrices y los estándares mínimos de obligatorio cumplimiento contenidos en la Resolución 0312 de febrero de 2019.
- Analizar los resultados obtenidos en la auditoría acerca de la implementación y el estado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa GSI GROUP, para determinar las prioridades en pro de su fortalecimiento.
- Proponer un plan estratégico que aseguren el alcance de los estándares mínimos del SG-SST en la empresa GSI GROUP, el mejoramiento de las condiciones laborales y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

GSI GROUP es una empresa colombiana dedicada a la prestación de servicios de alquiler y mantenimiento de equipos y herramientas industriales, con capacidad instalada para mecanizado, soldadura, ensamble y reconstrucción de partes y piezas, pruebas hidrostáticas, y otros servicios conexos. En desarrollo de su objeto social, pueden surgir o existir situaciones o condiciones potencialmente capaces de comprometer la seguridad y la salud de los trabajadores y del personal externo como contratistas, proveedores y clientes, pudiendo incidir de forma adversa en la competitividad, el crecimiento y la permanencia de la empresa.

Tanto por razones de competitividad como por obligación legal GSI GROUP debe proteger la salud y preservar la seguridad en el trabajo, definiendo políticas y desarrollando acciones orientadas a la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos y establecimiento de controles estandarizados, bajo un sistema de gestión adaptado al tamaño y características de la empresa, basado en el ciclo PHVA, y susceptible de ser mejorado de forma permanente e integrado con los otros sistemas de gestión. (Decreto 1072/2015).

La norma legal precitada, destaca como variables fundamentales para determinar el nivel de cumplimiento en la implementación de un SG-SST¹ el compromiso de la empresa en la gestión del riesgo, la difusión y facilidad de acceso de las partes interesadas en todos los niveles de la organización, y la actualización oportuna, acorde con los cambios en la empresa, mediante el diseño ejecución y seguimiento de un plan anual de trabajo en el que se identifiquen claramente las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades que conduzcan al cumplimiento de los estándares mínimos de calidad del sistema.

¹ Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

1.2. Antecedentes del problema

De acuerdo con el certificado de existencia y representación legal GSI GROUP dio inicio a sus operaciones comerciales en junio de 2015, y con posterioridad el gobierno nacional definió las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados (Decreto 1443/2014). En cumplimiento de su propio propósito y la obligación legal la empresa dio inicio al proceso de implementación del SG-SST, de manera progresiva, paulatina y sistemática surtiendo las fases de (i) evaluación inicial, (ii) plan de mejoramiento, (iii) ejecución del sistema, (iv) seguimiento y plan de mejora e (v) inspección, vigilancia y control.

La evaluación inicial realizada en GSI GROUP para conocer y medir la evolución del cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, a partir de la cual se realizó el plan de trabajo anual, arroja un resultado "moderadamente aceptable" con un nivel de cumplimiento del 70% de los requerimientos mínimos del sistema, que de acuerdo con la tabla de valoración debe ser superior a 60% para no ser crítico, pero mayor o igual a 86% para ser aceptable.

Este resultado sugiere que existen oportunidades de mejora y aspectos no conformes que deben ser subsanados y a partir de ello surgen las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es el nivel de cumplimiento alcanzado por GSI GROUP en la implementación de los cambios exigidos por la normatividad vigente en términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

¿Qué objetivos y estrategias debe adoptar el área de gestión humana de GSI GROUP para asegurar el cumplimiento de los estándares mínimos y el fortalecimiento del SG-SST?

¿Cómo debe ser el plan estratégico para alcanzar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, mejorar las condiciones laborales y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en la empresa GSI GROUP?

1.3 Justificación de la Investigación cualitativa

El SGSST y el decreto 1443 de Julio 31 2014 hace exigible a toda organización la implementación de dicho sistema y dar cumplimiento a la normatividad de esta forma se elimina el riesgo de una multa o el cierre de la organización por el desacato a la legislación.

Aunque el diagnóstico inicial realizado al SGSST en GSI GROUP revela un 70% de cumplimiento de los estándares mínimos, lo cual los cataloga como moderadamente aceptable, resulta pertinente contemplar la elaboración del plan de mejoramiento con un doble enfoque: el primero mantener las condiciones de cumplimiento y alcanzadas y en segunda instancia subsanar las no conformidades y pendientes.

Aun cuando GSI GROUP cuenta con un encargado del SGSST, el diseño y la implementación del sistema, así como la medición y evaluación de los resultados y la implementación de ajustes, deben estar liderados por la Gerencia y la dirección de RR HH, asegurando el apoyo administrativo y a disponibilidad de recursos financiero, para la conformación de los comités y brigadas de tal manera que la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros y riesgos, hagan parte de la cultura de preservación de la seguridad y la salud basada en el comportamiento organizacional.

El proyecto además de implementar el sistema, lo integra a los demás sistemas de la organización, lo que es un gran beneficio para la trazabilidad de la información, así como para el seguimiento, control y la revisión de todos los procesos.

La empresa logra con la integración tener mayor control de los procesos y de la información, aumentar la eficiencia y eficacia de la gestión integral de los sistemas y el cumplimiento de los objetivos de la organización. Al integrar los sistemas la empresa GSI GROUP reduce costos y posibilita la prevención, seguimiento y mejora continua.

Con el fin de conocer el nivel de apropiación del sistema SGSST de los empleados de la empresa GSI GROUP, que acciones preventivas tomar frente a posibles accidentes e incidentes, así como el control a los riesgos a los que están expuestos, es recomendable realizar una entrevista que permita conocer la opinión de líderes de procesos y funcionarios de la compañía.

Para la recolección, el análisis y evaluación de la información, es recomendable la investigación cualitativa como la mejor alternativa ya que permite emplear técnicas para la interpretación de datos, basada en la observación permite analizar el contexto mediante la descripción detallada de una situación para el caso de la empresa GSI GROUP en materia de Seguridad y salud en el Trabajo, siguiendo los estándares mínimos del SG SST.

La investigación cualitativa, es un método de estudio que evalúa, pondera e interpreta información obtenida a través de recursos como la entrevistas, memorias, entre otras, con el fin de investigar a fondo, se basa en la apreciación e interpretación de su contexto. A diferencia de la investigación cuantitativa orientada a estudios sobre la base de abstracción numéricas o estadísticas,

Aquí mencionamos algunas de sus características de la investigación cualitativa;

- Es interpretativa. Analiza el lenguaje (escrito, hablado, gestual o visual),
- Su lugar de estudio es el contexto natural del fenómeno a estudiar.
- No plantea hipótesis, sino que, a partir de preguntas abiertas y a la luz de las indagaciones, construye interpretaciones y conclusiones sobre los fenómenos estudiados.
- Recurre a diversos métodos Pueden abarcar modelos de interacción y participación

- Comprende que su objeto de estudio responde a una cultura, cuyos valores debe respetar para que el análisis sea válido.

- Se corre el riesgo de verse interferida por los prejuicios o juicios de valor que porte el investigador.

Por lo anterior, la constante observación, nos permite analizar detalladamente, el comportamiento entre los trabajadores la empresa GSI GROUP, frente al contexto del SG_SST, y ésta será la base para poder describir cómo está implementando este programa en la organización, cuáles son sus falencias y cuales son susceptibles de mejora.

Al integrar los sistemas la empresa GSI GROUP reduce costos y posibilita la prevención, seguimiento y mejora continua.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO y LEGAL

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

De acuerdo con Hena Robledo, F. (2010) “desde los albores de la historia el hombre se ha distinguido por tener un instinto industrial” derivado de su deseo de auto conservación, citando como ejemplo la satisfacción de las necesidades de vivienda y el desarrollo de construcciones icónicas como las pirámides y las grandes murallas. Sin duda, tareas tan titánicas como las que menciona el autor, que implicaban la movilización, izaje y estabilización de objetos y estructuras de gran peso y volumen, despertaron en el hombre temor a lesionarse y por supuesto lo forzaron a idear formas de prevenir accidentes y preservar su seguridad individual. Una necesidad que con el paso del tiempo y el fortalecimiento de su carácter social, debió hacer extensiva a su familia y su tribu.

En la medida en que el hombre incorporo los elementos de la naturaleza (agua, aire, fuego) a su vida productiva (caza, pesca, transformación, intercambio), paradójicamente un elemento como el fuego actuaba como factor protector de su vida (frente a las fieras y las bacterias) pero también se erigía como nuevo factor de peligro, bien sea por su poco dominio éste o por incorporarlo como arma letal para dirimir disputas con otros hombres. Otros agentes contaminantes y potencialmente mortales en la antigüedad son por ejemplo el material particulado de las construcciones, humos provenientes de la metalurgia primitiva, para mencionar solo dos ejemplos y evidenciar que la aparición de los riesgos ocupacionales guarda una relación de causalidad con la evolución del trabajo.

La revolución industrial y en especial la incorporación de los motores a vapor a las incipientes maquinas mecánicas, permitió la generación de potencia mecánica, hidráulica y neumática a partir de la cual surgen nuevas divisiones sociales para el trabajo como la construcción de vías, sistemas de riego, vehículos fluviales y trenes. Pero esto a su vez trajo un incremento inusitado de

la población, la concentración de parte de ella en ciudades, el surgimiento de los obreros como clase social y sobre todo nuevas condiciones de trabajo caracterizadas por múltiples peligros de mutilaciones, morbilidad y muerte para los trabajadores entre los que se contaban hombres y mujeres de todas las edades y niños (algunos en el vientre). La incorporación de la energía eléctrica y el petróleo trajo consigo máquinas equipos y herramientas más sofisticados y por tanto mayores niveles de producción, pero se incrementan de igual forma los peligros relacionados con la interacción del hombre, no solo con las máquinas, sino con sustancias químicas y con otros hombres.

Lo anterior hace evidente que la concepción de trabajo tiende a cambiar al ritmo de la economía y del desarrollo humano, por ello es valioso el aporte teórico de Cortés, Díaz, J. (2018), cuando para referirse al trabajo como actividad humana afirma que en la actualidad “lejos de constituir exclusivamente un medio de subsistencia, constituye un importante elemento de valoración social y de desarrollo de su actividad creadora, constituyendo por ello un derecho y un deber de la persona”(p.35).

Ciertamente el hombre, además de su componente físico está dotado de unas características y funciones de tipo psíquico, intelectual y emocional cuyo estado de equilibrio (o desequilibrio) determinan su propio estado de bienestar. Es por ello que el concepto de salud laboral no puede en ningún momento enfocarse únicamente en el bienestar físico y excluir el bienestar mental y/o social los trabajadores, más aun cuando la fortaleza del cerebro gana mayor relevancia que la potencia del musculo como factor de productividad. Ahora bien, el funcionamiento equilibrado de la estructura orgánica y la condición psíquica del ser humano no es suficiente para garantizar su salud y su seguridad; los factores ambientales tiene un alto grado de incidencia en la respuestas y reacciones del sujeto a nivel individual y colectivo. Estamos entonces frente al concepto de ambiente de trabajo, que no solo está integrado por aquellos factores de tipo físico,

químico, técnico o tecnológico, sino que también tienen gran relevancia los factores de tipo psicológico y social. Todo lo anterior nos conduce a creer que la modificación de las condiciones ambientales (en un sentido o en otro) tendrá un notable efecto sobre la salud y la seguridad del trabajador para preservarla y fortalecerla o bien para romper el equilibrio y deteriorar su salud o poner en riesgo su seguridad.

Frente a la existencia objetiva de un peligro (aquello potencialmente capaz de dañar o deteriorar la calidad de vida de las personas), y frente a la probabilidad de que éste se materialice y derive en un resultado o consecuencia negativa, surgen dos conceptos: la prevención y la protección. La prevención busca actuar sobre el factor peligroso con el objetivo de suprimirlo o evitar que surja la consecuencia perjudicial (el daño). La protección busca actuar sobre las consecuencias perjudiciales para evitar o reducir su impacto sobre el sujeto a nivel individual y colectivo.

En relación con la preservación de la salud y la seguridad en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, las empresas están convocadas al cumplimiento de una serie de deberes y obligaciones, cuya complejidad amerita la implementación de verdaderos sistemas de gestión que rebasen las acciones aisladas y circunstanciales en materia de salud y riesgos. Entre los objetivos estratégicos en la gestión de la seguridad y la salud laboral, se destacan la mejora permanente de las condiciones de trabajo, y su principal estrategia es el incremento en el nivel de formación e información de todos y cada uno de los participantes en el proceso productivo, cuestión que se ha extendido a la cadena de valor.

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

En la actualidad, en Colombia se dispone de un amplio marco normativo cuyos orígenes pueden relacionarse con la expedición del código sanitario nacional (Ley 09/1979), modificada

entre otras por la (Ley 100 de 1993) mediante la cual se crea el sistema de seguridad social integral. Posteriormente el Ministerio del Trabajo y seguridad social emite la (resolución 2400/1979) que contiene “disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo” y cuyo fin principal es preservar y mantener la salud física y mental de los trabajadores, prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Otras acciones para reforzar la normatividad tuvieron iniciativa en el ejecutivo a nivel presidencial (Decreto 614/1984) sentando las bases para “la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país” y fueron detalladas con mayor profundidad en la (Resolución 2013/1986) reglamentando “la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.

El sistema de riesgos profesionales, fue normalizado mediante el (Decreto 1295/1994) y varias leyes modificatorias del mismo decreto, y acciones de gobierno entre las que se destacan la (Ley 1151/2007, art 155) en la cual se creó COLPENSIONES y la (Resolución 1293/2008) mediante por la cual se formalizo la creación de lo que hoy es la administradora de riesgos POSITIVA. Otra modificación importante al sistema de riesgo profesionales se introdujo con la (ley 1562/2012) que además dicto nuevas medidas en materia de salud ocupacional. El sistema fue reglamentado posteriormente mediante el (Decreto 1772/94) en lo relacionado a la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

La reglamentación en torno a los accidentes de trabajo o enfermedad profesional a los que les sea atribuible la fatalidad (muerte del trabajador) fue endurecida mediante el (Decreto 1530/1996), pero fue el (Decreto 2090/2003) donde se definieron “las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador” y en virtud de ello fueron introducidas modificaciones al régimen de pensiones, en cuanto a condiciones, requisitos y beneficios para los trabajadores de dichas

actividades, y por medio de la (Resolucionn0156/2005) se adoptaron los formatos para el informe de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

El acoso laboral fue abordado en principio por la (Ley 1010/2006) definiendo además de las diversas formas de agresión que encuadran en el acoso a los trabajadores por parte de sus superiores o de sus pares, la forma de prevenir, corregir y sancionar la ocurrencia de estas conductas. Para este efecto, fue necesario hacer adaptaciones a los reglamentos internos de trabajo, procedimiento que fue establecido a la luz de la (Ley 1010/2006) mediante la (resolución 734/2006) y que señala el deber de escuchar las opiniones de los trabajadores “sin que se elimine el poder de subordinación laboral”. Sin embargo, enfrentar el acoso laboral tanto para los trabajadores como para la institucionalidad es un gran desafío en un mundo tan cambiante, por ello en la segunda década del siglo presente, el ministerio del trabajo emitió la (Resolución 652/2012) que reglamente la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral y definió responsabilidades para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas de este fenómeno.

El desarrollo normativo en materia de seguridad y salud laboral fue permanente en los años posteriores pero alcanzo un nuevo hito con el (decreto 1072/2015) que a decir del gobierno busca simplificar, racionalizar y compilar desde el punto de vista orgánico y normativo el sistema, haciendo que este cuente con un instrumento jurídico único para su regulación. En este decreto se definen tanto la estructura del sector trabajo como los órganos de asesoría y coordinación del sistema y sus entidades vinculadas; se hacen precisiones sobre las relaciones laborales individuales y se dictan normas laborales especiales aplicables a grupos de trabajadores específicos. Pese a las motivaciones con las cuales fue emitido el (Decreto 1072/2015) este ha sido modificado en los años subsiguientes, como lo muestra la tabla No. 1.

El proceso de transición del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) fue reglamentado mediante el (Decreto 052/2017) y el (Decreto 171/2016). En estos actos de gobierno, el primero estableció la forma progresiva, paulatina y sistemática como debería llevarse a cabo la implementación, y el segundo, precisó el 31 de enero de 2017 para que los empleadores realizaran la sustitución del Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Agotados los plazos fijados por la ley, y atendiendo lo dispuesto en el (decreto 1072/2015)² y la (Ley 1562/2012) el gobierno se vio en la necesidad de establecer los estándares mínimos del SG-SST para lo cual el ministerio del trabajo emitió la (Resolución 11/2017), cuya actualización más reciente se dio mediante la (Resolución 0312/2019) en razón a que durante la etapa de implementación se identificó la necesidad de realizar ajustes aplicables a las empresas de menos de 50 trabajadores, de tal forma que puedan desarrollar las acciones propias del SG-SST de manera más ágil.

Tabla 1 Desarrollo normativo del SG-SST

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN
Ley 9	1979	Código sanitario nacional para la protección del medio ambiente
Resolución 2400	1979	Estatuto de seguridad industrial
Decreto 614	1984	Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.
Resolución 2013	1986	Comité paritario salud ocupacional
Decreto 4147	1989	Unidad Nacional para la gestión del riesgo de desastres.
Decreto 919	1989	Sistema de prevención y atención de desastres
Ley 100	1993	Garantizar los derechos de la persona y comunidad para obtener calidad de vida y dignidad humana.
Ley 55	1993	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo
Decreto 1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1772	1994	Afiliación y cotización al SGRP
Decreto 1530	1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador.
Resolución 1995	1999	Historias clínicas.
Decreto 1607	2002	Tabla de clasificación de actividades económicas.
Decreto 2090	2003	Actividades de alto riesgo.
Resolución 256	2004	Brigadas de emergencia.

² Parágrafo 1 del artículo 2.2.4.7.4

Ley 962	2005	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad)
Resolución 156	2005	Formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.
Ley 1010	2006	Acoso laboral
Resolución 734	2006	Prevención acoso laboral.
Resolución 1401	2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
Resolución 2646	2008	Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.
Decreto 2566	2009	Tabla de Enfermedades Profesionales.
Ley 1562	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Resolución 1356	2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
Resolución 1409	2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas
Resolución 652	2012	Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas
Decreto 723	2013	Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y actividades de alto riesgo.
decreto 1443	2014	Administración general de riesgos profesionales
Resolución 3368	2014	Por el cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones. Trabajo en Alturas.
Decreto 1072	2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo
Decreto 472	2015	Se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales
Decreto 171	2016	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.
Decreto 624	2016	Reglamentación Mesa de Concertación Centrales Sindicales.
Resolución 4927	2016	Establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo
Decreto 52	2017	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.
Resolución 1111	2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
resolución 0312	2019	Actualización de Estándares mínimos

Elaboración propia

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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

La empresa GSI GROUP implementa el SG-SST dada la resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 que ordena la implementación del SG-SST, norma derogada por la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019 la cual, define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad es promover la seguridad y la salud de los trabajadores, la prevención de riesgos, los accidentes y las enfermedades laborales.

Para la implementación del nuevo modelo del SG-SST la empresa GSI GROUP siguió el siguiente proceso:

En junio del 2017 la empresa GSI GROUP manejaba el programa de Salud Ocupacional, que describía una serie de acciones que la empresa debía llevar a cabo para proteger a sus empleados de los riesgos inherentes a su labor diaria; sin embargo, se encontró que el cumplimiento y seguimiento a este programa era deficiente por parte del área encargada de Recursos Humanos y de la Administradora de Riesgos Profesionales. Luego el Departamento de Recursos Humanos asignó la responsabilidad a un equipo de trabajo, el cual, fue capacitado en la nueva norma, éste inició su gestión con la evaluación de todos los procesos y actividades de la empresa frente a los requisitos que la norma establece; sus resultados permitieron realizar un diagnóstico cuantificable que determinó tanto el nivel de cumplimiento de la norma, como el punto de partida para diseñar el plan de mejora.

3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

Tabla 2 Resultados evaluación estándares mínimos del SG-SST GSI GROUP

Tomada del formato utilizado por GSI GROUP

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST													
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN													
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE				
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA 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	0	0	0	4				
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0					
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	0					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	0					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0	X	0					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0	0	0					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0	0	0					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0	0	0					
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2	0	0	0					
		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	0	0	0					
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	2	0	0	0							
	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	0	0	0	12,5			
		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	0	0	0				
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	0				
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	0	0				
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		0	0	0					
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	9	0,5	0	0	0	9			
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		1	0	0	0				
		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	0	0	0				
		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	0	0	0				
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		1	0	0	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	0	0	0				
		Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional		1	5	1	0		0	0	5
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1		1	0		0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo		1		1	0		0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos		1		1	0		0	0	
	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	1	0		0	0				
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (4%)	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	6	1	0	0	0	6			
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmodependencia y otros)	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (control de tabaquismo, alcoholismo, farmodependencia y otros)	1		1	0	0	0				
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	0				
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0				
3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	2		0	0	0					
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	10	2	0	0	0	10				
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0					
	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0					
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0					
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0					
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (20%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	15	1	0	0	0	13			
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0				
		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4		4	0	0	0				
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	0				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3	15	3	0	X	0	12,5			
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		2	0	0	0				
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5	0	0	0				
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		0	0	0	0				
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5	0	0	0				
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	10	2,5	0	0	0	10			
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0	0	0				
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	0				
		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5	0	0	0				
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	0	0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25	0	0	0	3,75			
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25	0	0	0				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO O (10%)	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	10	1,25	0	0	0	7,5			
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0	0	0				
		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	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		2,5	0	0	0				
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	0	0				
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	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	0	0	0				
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5	0	0	0				
		TOTALES					100	89,25	0		0	0	89,25

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 285 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE	FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:	ACEPTABLE

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

Hasta junio del 2017 con el programa de Salud Ocupacional y a partir del Decreto 052 del 2017, Decreto Único del Sector Trabajo. Min. Trabajo (2017) el cual estableció el Sistema de Estándares Mínimos, “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 diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales” Luego con el apoyo de la ARL se acuerdan los lineamientos y fases de implementación y seguimiento al proceso SG-SST de la empresa GSI GROUP:

Fase I Evaluación Inicial: Corresponde a la autoevaluación que realiza la empresa para identificar prioridades en seguridad y salud en el trabajo y a partir de la evaluación inicial de los estándares mínimos exigidos.

Fase 2 Plan de Mejoramiento: De acuerdo con la Autoevaluación y su puntuación valorada como Moderadamente Aceptable, la empresa comienza a realizar su plan de mejoramiento conformado por las acciones de mejora, requeridas para superar las falencias encontradas en la evaluación inicial, formular el plan anual de mejora para el año 2019, el cual queda a disposición del Ministerio de Trabajo y para la ARL un reporte de avances en término de 6 meses después de haber realizado la autoevaluación de los Estándares Mínimos.

Fase 3 Ejecución del SG-SST: El plan para el año 2019 se cumplió a cabalidad de acuerdo con el cronograma, se han realizado las capacitaciones y actividades allí establecidas.

Fase 4 Seguimiento y plan de mejora: Se realiza una comparación de la evaluación inicial y el plan de mejora propuesto, se evidencia que los estándares que no se cumplían inicialmente, se estén llevando a cabo con la implementación del plan de mejora propuesto.

Fase 5 Inspección vigilancia y control: La empresa prepara toda la información relacionada con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en la normatividad colombiana para su inspección por parte del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

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

Teniendo en cuenta el ciclo PHVA en la implementación del SG-SST es importante destacar que la Fase PLANEAR tiene un peso porcentual del 25, la Fase HACER tiene un peso de 60%, VERIFICAR 5% y ACTUAR 10%.

Podemos concluir que la empresa GSI GROUP cumple en un 89,25% los estándares mínimos por lo cual su resultado es moderadamente aceptable. En la fase PLANEAR alcanza 22,5 de 25 posibles, esto en razón a que existen debilidades en aspectos como la Rendición de cuentas y la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

El HACER para GSI GROUP tienen un nivel de cumplimiento de 55,5 de 60,0 posibles. En este punto la debilidad más destacada está relacionada con la deficiente medición y control de los riesgos, con énfasis en los de tipo químico.

En la función VERIFICAR GSI GROUP alcanza 3,75 de 5,0 puntos posibles, donde su oportunidad de mejora está en la planeación de auditoría con el COPASST. En la función ACTUAR existe oportunidad de mejora relacionadas con la planeación y desarrollo de acciones correctivas, preventivas y de mejora, a las cuales busca responder el plan de mejoramiento propuesto.

CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA

Teniendo en cuenta el resultado obtenido en la evaluación de estándares mínimos del SG-SST en la empresa GSI GROUP del 70%, de cumplimiento el cual corresponde a una valoración moderadamente aceptable, se requiere el cumplimiento al 100% de los estándares mínimos para el correcto funcionamiento del SG-SST y garantizar la seguridad y salud de los empleados. Para ello la empresa GSI GROUP debe implementar un plan de mejoramiento que permita optimizar las condiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Una acción fundamental es la asignación de los recursos financieros que junto al talento humano, los recursos técnicos y tecnológicos, propuestos para la implementación, mantenimiento y continuidad del SG-SST, deben ser gestionados por el Coordinador del SG-SST ante la alta Dirección.

Además, debe emprender acciones correctivas, preventivas, de mejora, que reflejen la disminución de accidentes e incapacidades, el aumento de la satisfacción del personal y mayor productividad de la empresa. El Plan de Mejora debe Promover y garantizar la participación de los trabajadores, proveedores, clientes, accionistas, en la tarea de promover y preservar la seguridad y salud en el trabajo.

La empresa debe definir, diseñar y evaluar un sistema de indicadores de gestión como una herramienta para el seguimiento a las actividades y auditorías SG-SST, ejecutadas por el Coordinador del SG-SST en colaboración del COPASST.

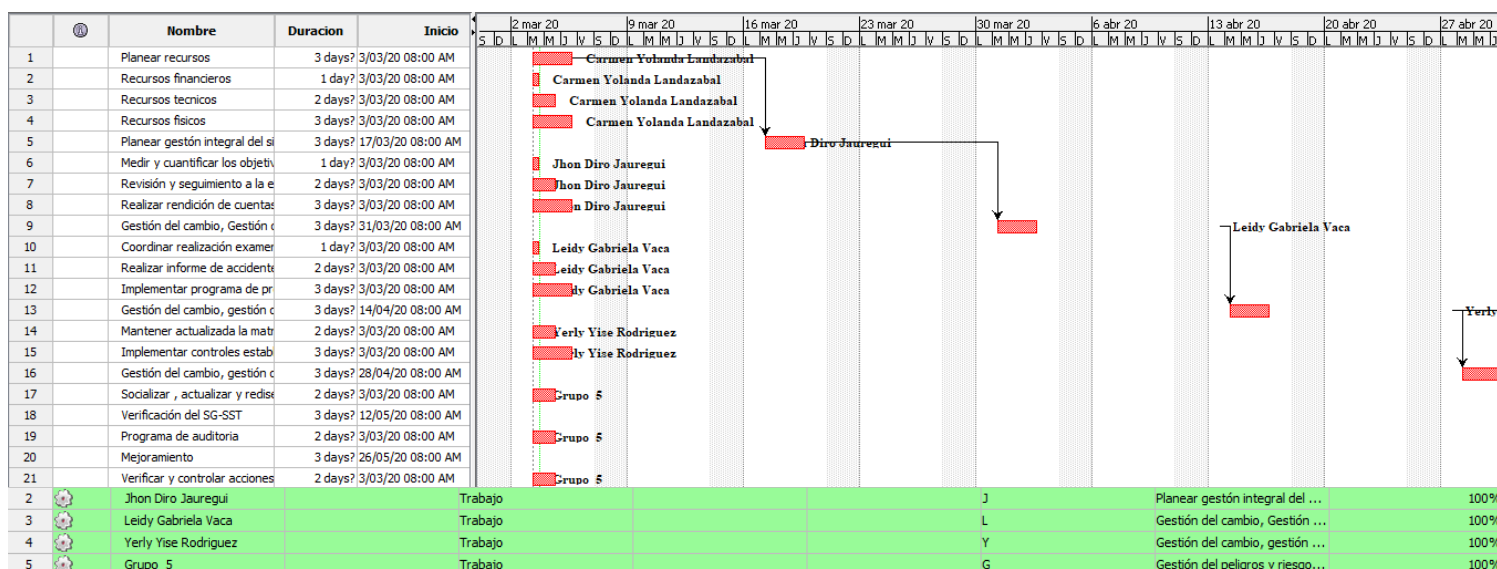
Algunas actividades son de implementación prioritaria por lo cual están contempladas al inicio del cronograma de 2020. Por ejemplo, la identificación de los requisitos legales aplicables y el establecimiento de los objetivos y metas del sistema, son el punto de partida para el desarrollo del plan de trabajo y la asignación de responsabilidades. Otra actividad que se propone sea desarrollada a inicio de 2020 es la identificación de peligros y la jerarquización de riesgos, pues a partir de allí se establecen los respectivos controles.

Los recursos para el funcionamiento del SG-SST son asignados directamente por la Gerencia de la empresa, para la vigencia de 2020 e incluye además de los financieros, físicos, tecnológicos y humanos. Los recursos tecnológicos son entre otros, la conexión a internet, usuario y chat permanente con la ARL, televisor de 72”, computador, escritorio y radios de comunicación dedicada. Los recursos físicos corresponden a un auditorio debidamente dotado con sillas, servicios sanitarios, equipos de aire acondicionado y elementos de respuesta a emergencias, para facilitar la reunión del personal a ejecutar y evaluar las actividades contenidas en el plan de trabajo. Los recursos humanos, incluyen personal interno y personal externo con el cual se llevan a cabo las actividades del SG-SST, incluyen los asesores de la ARL, personal de instituciones como Defensa Civil y Bomberos quienes participan en actividades de capacitación y entrenamiento, así como contratistas aliados con los cuales GSI GROUP apoya el desarrollo de capacitación, reentrenamiento del personal y seguimiento y control a las condiciones de salud del personal.

La destinación de los recursos económicos está a cargo del coordinador HSE, pero la gerencia ha establecido como destinación prioritaria el pago de servicios profesionales de asesoría en seguridad y salud en el trabajo, reposición de equipos de emergencia, exámenes médicos ocupacionales, compra de elementos de protección personal y papelería.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

Tabla 4 Diagrama de gantt



Task Information

ID	Nombre	Duración	Inicio	Terminado	Predecesores	Nombres del Recurso
1	Planear recursos	3 days?	3/03/20 08:00 AM	5/03/20 05:00 PM		Carmen Yolanda Landazabal
2	Recursos financieros	1 day?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Carmen Yolanda Landazabal
3	Recursos tecnicos	2 days?	3/03/20 08:00 AM	4/03/20 05:00 PM		Carmen Yolanda Landazabal
4	Recursos fisicos	3 days?	3/03/20 08:00 AM	5/03/20 05:00 PM		Carmen Yolanda Landazabal
5	Planear gestión integral del sistema	3 days?	17/03/20 08:00 AM	17/03/20 08:00 AM	1	Jhon Diro Jauregui
6	Medir y cuantificar los objetivos	1 day?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Jhon Diro Jauregui
7	Revisión y seguimiento a la ejecución	2 days?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Jhon Diro Jauregui
8	Realizar rendición de cuentas de los recursos	3 days?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Jhon Diro Jauregui
9	Gestión del cambio, Gestión de riesgos	3 days?	31/03/20 08:00 AM	13/04/20 05:00 PM	5	Leidy Gabriela Vaca
10	Coordinar realización exámenes	1 day?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Leidy Gabriela Vaca
11	Realizar informe de accidentes	2 days?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Leidy Gabriela Vaca
12	Implementar programa de prevención	3 days?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Leidy Gabriela Vaca
13	Gestión del cambio, gestión de riesgos	3 days?	14/04/20 08:00 AM	27/04/20 05:00 PM	9	Yerly Yise Rodriguez
14	Mantener actualizada la matriz de riesgos	2 days?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Yerly Yise Rodriguez
15	Implementar controles establecidos	3 days?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Yerly Yise Rodriguez
16	Gestión del cambio, gestión de riesgos	3 days?	28/04/20 08:00 AM	11/05/20 05:00 PM	13	Grupo 5
17	Socializar , actualizar y rediseñar	2 days?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Grupo 5
18	Verificación del SG-SST	3 days?	12/05/20 08:00 AM	25/05/20 05:00 PM	13	Grupo 5
19	Programa de auditoria	2 days?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Grupo 5
20	Mejoramiento	3 days?	26/05/20 08:00 AM	8/06/20 05:00 PM		Grupo 5
21	Verificar y controlar acciones	2 days?	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		Grupo 5

Elaboración propia

Tabla 5 Tabla de asignación de responsabilidades

Who Does What

ID del Recurso	Nombre del recurso							
1	Carmen Yolanda							
ID de Tarea	Tarea	Trabajo	Unidades asignadas	Atraso	Inicio	Terminado		
1	Planear recursos	24 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	5/03/20 05:00 PM		
2	Recursos financieros	8 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		
3	Recursos tecnicos	16 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	4/03/20 05:00 PM		
4	Recursos fisicos	24 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	5/03/20 05:00 PM		
		72 horas						
2	Jhon Diro Jauregui							
ID de Tarea	Tarea	Trabajo	Unidades asignadas	Atraso	Inicio	Terminado		
5	Planear gestión integral del	24 horas	100%	0 days	17/03/20 08:00 AM	19/03/20 05:00 PM		
6	Medir y cuantificar los objetivos	8 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		
7	Revisión y seguimiento a la	16 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	4/03/20 05:00 PM		
8	Realizar rendición de cuentas de	24 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	5/03/20 05:00 PM		
		72 horas						
3	Leidy Gabriela Vaca							
ID de Tarea	Tarea	Trabajo	Unidades asignadas	Atraso	Inicio	Terminado		
9	Gestión del cambio, Gestión de	24 horas	100%	0 days	31/03/20 08:00 AM	2/04/20 05:00 PM		
10	Coordinar realización exámenes	8 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	3/03/20 05:00 PM		
11	Realizar informe de accidentes	16 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	4/03/20 05:00 PM		
12	Implementar programa de	24 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	5/03/20 05:00 PM		
		72 horas						
4	Yerly Yise Rodriguez							
ID de Tarea	Tarea	Trabajo	Unidades asignadas	Atraso	Inicio	Terminado		
13	Gestión del cambio, gestión del	24 horas	100%	0 days	14/04/20 08:00 AM	16/04/20 05:00 PM		
14	Mantener actualizada la matriz	16 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	4/03/20 05:00 PM		
15	Implementar controles	24 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	5/03/20 05:00 PM		
		64 horas						
5	Grupo 5							
ID de Tarea	Tarea	Trabajo	Unidades asignadas	Atraso	Inicio	Terminado		
16	Gestión del cambio, gestión de	24 horas	100%	0 days	28/04/20 08:00 AM	30/04/20 05:00 PM		
17	Socializar , actualizar y rediseñar	16 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	4/03/20 05:00 PM		
18	Verificación del SG-SST	24 horas	100%	0 days	12/05/20 08:00 AM	14/05/20 05:00 PM		
19	Programa de auditoria	16 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	4/03/20 05:00 PM		
20	Mejoramiento	24 horas	100%	0 days	26/05/20 08:00 AM	28/05/20 05:00 PM		
21	Verificar y controlar acciones	16 horas	100%	0 days	3/03/20 08:00 AM	4/03/20 05:00 PM		

Recomendaciones

Las directivas de GSI GROUP en cabeza de la Gerencia deben tomar en cuenta los avances en tecnología alcanzados por GSI GROUP en pos de una mayor competitividad, e integrar a su SG-SST el diseño de nuevos sistemas de trabajo donde cobra relevancia sustancial la actividad mental y el procesamiento de información en la solución de problemas, y donde la seguridad y salud de los trabajadores se basa en comportamientos estandarizados que se integran a la cultura organizacional.

Incorporar a su estrategia para la gestión del talento humano un concepto renovado del desempeño laboral, reconociendo la necesidad de fomentar y posibilitar en el personal, características como la iniciativa, el empoderamiento para la toma de decisiones, mayor autonomía, mediante el reconocimiento y la motivación, como elementos estratégicos para el autocuidado.

Considerar a la ARL como un importante aliado para el mejoramiento permanente del SG-SST, revisando y evaluando los planes y programas que lo integran, y solicitando el soporte técnico y humano en la realización de actividades de sensibilización y capacitación en todos los niveles de la organización, de tal forma que la salud y la seguridad hagan parte de la cultura organizacional en GSI GROUP.

Invitar profesionales encargados en otras empresas de la parte de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de hacerlos conocer sobre las políticas y para recibir recomendaciones desde otras perspectivas las cuales puedan ser aplicadas al interior de la empresa siempre en busca de otras medidas que conlleven a la disminución de posibles fuentes generadoras de accidentes.

Conclusiones

El diagnóstico inicial realizado al SGSST en GSI GROUP revela un cumplimiento aceptable de los estándares mínimos. Por ello el plan de mejoramiento propuesto tiene un doble enfoque: el primero mantener las condiciones de cumplimiento y alcanzadas y en segunda instancia subsanar aquellos aspectos en los que el cumplimiento del estándar mínimo no se ha alcanzado.

La introducción de herramienta y equipos dotados de nuevas tecnologías conllevan a cambios en las condiciones de trabajo para el personal de GSI GROUP y estos cambios tienden a variar los requerimientos en la gestión de su seguridad y salud. Por ello, los planes de trabajo anuales deben contemplar la revisión y actualización de los objetivos y metas del sistema, entre los cuales además del cumplimiento de los estándares mínimos legales, debe destacarse el diagnóstico adecuado de las condiciones de salud, la identificación y priorización temprana de los riesgos que puedan surgir y la actualización oportuna de los planes y programas.

Aun cuando GSI GROUP cuenta con un encargado del SGSST, el diseño y la implementación del sistema, así como la medición y evaluación de los resultados y la implementación de ajustes, deben estar liderados por la Gerencia y la dirección de RR HH, contar con el apoyo de la ARL de tal forma que el compromiso del personal administrativo, la disponibilidad de recursos financiero y el apoyo técnico de la ARL motive a los trabajadores a participar activamente en la conformación de los comités y brigadas de tal manera que las medidas de prevención y control de los peligros, la preservación de la seguridad hagan parte de la cultura organizacional.

Bibliografía

Cortés, Díaz, José María. Seguridad y salud en el trabajo técnicas de prevención de riesgos laborales (11a. ed.), Editorial Tébar Flores, 2018. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/unadsp/detail.action?docID=5635491>.

Hena Robledo, F. (2010). Salud ocupacional : conceptos básicos. Ecoe ediciones.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

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>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes. Recuperado de: <http://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) 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+m%C3%ADimos-marzo+27.pdf>