

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 Mahos Biomédical Service S.A.S para el año 2020.

Yohn Freddy Moreno Castillo

María Julieta Lara Chacón

Yeny Mildreth Esquivel Osorio

Hernán Agustín Patiño Belalcazar

Lizeth Dayanna Rondón Riaño

José Edgar Gómez Colmenares

Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN)

Programa de Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2020

Tabla de Contenido

Introducción.....	VI
Objetivos.....	VII
General.....	VII
Especificos.....	VII
Capítulo 1: El Problema.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
Pregunta de investigación	1
1.2. Antecedentes del problema	1
1.3. Justificación de la Investigación cualitativa	2
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal.....	3
2.1. Marco teórico:	3
2.2. Marco Legal	5
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	8
3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.	8
3.2. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST – Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.	9
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG- SST. 12	9
Capítulo 4: Resultados	12
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.	12
Capítulo 5: Plan De Mejora	15
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.	15
5.2. Presentación del Plan anual 2020 SG-SST.	17
5.3. Cronograma de Actividades, Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.....	17
Recomendaciones	19
Conclusiones.....	21
Bibliografía	22

Lista de Tablas

Tabla 1. Diagrama de Gantt con Actividades de Mejora.....	18
---	----

Lista de Figuras

Ilustración 1. Fases de la Adecuación y Transición del SG-SST - Estándares Mínimos	9
Ilustración 3. Ciclo PHVA.....	14

Tabla de Anexos

Anexo 1. Matriz de Estándares Mínimos SG-SST	27
Anexo 2. Plan de Trabajo 2020.....	29
Anexo 3. Diagrama de Gantt con Actividades de Mejora	32

Introducción

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); dicho sistema permite la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo y el aumento de la productividad, adicional a ello vela por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de carácter obligatorio por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Mahos Biomédical Service S.A.S; es una empresa con 7 años de trayectoria en el sector de la salud, en la actualidad están manejando un programa de salud ocupacional bajo la ley 1562/2012 modificada con el Decreto 052 del 12 de enero del 2017, y por ello a la fecha no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que brinde a sus empleados mejores condiciones mitigando al máximo los riesgos y las enfermedades laborales.

El propósito de la investigación es orientar la empresa Mahos Biomédical Service hacia la transición para la implementación del SG-SST en el año 2020, todo ello asegurando el lineamiento sobre legislación colombiana, que le permita brindar a sus colaboradores mejores condiciones de seguridad y bienestar laboral, por lo tanto, las ejecuciones de los procesos correctamente son fundamentales en el éxito de la materialización del sistema.

Objetivos

General

Presentar una Propuesta Estratégica de Mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST en la empresa MAHOS BIOMEDICAL SERVICE SAS para el año 2020.

Específicos

- Analizar el estado de la matriz de Estándares Mínimos para identificar las mejoras que permita la implementación del SG-SST en la empresa Mahos Biomédical Services S.A.S para el año 2020.
- Plantear la transición del programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Mahos Biomédical Services para el año 2020.
- Estructurar un plan de mejora para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en beneficio de los empleados de la empresa Mahos Biomédical Services S.A.S para el año 2020.
- Proponer un cronograma de actividades específicas acorde al ciclo PHVA para llevar a cabo en el año 2020 en la empresa Mahos Biomédical Services S.A.S.

Capítulo 1: El Problema

1.1. Planteamiento del problema

La empresa Mahos Biomédical Service S.A.S desde su creación hasta la fecha ha manejado un programa de Salud Ocupacional, que le ha permitido afrontar la mitigación de riesgos pero que no es suficiente para atender todas las necesidades en temas de seguridad y salud, por casos como este, el gobierno ha decretado una reforma a la ley y hoy en día exige que toda empresa tenga un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y es allí, donde la empresa Mahos Biomédical tiene su mayor debilidad ya que no lo ha implementado.

Por lo tanto, se hace necesario el análisis de la matriz de Estándares Mínimos y poder así conocer el estado real de la empresa frente a lo exigido por el SG-SST y determinar los pasos a seguir para su implementación mediante planes de mejora y recomendaciones.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la propuesta estratégica de mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Mahos Biomédical Service S.A.S para el año 2020?

1.2. Antecedentes del problema

El Ministerio del Trabajo como ente regulador de las condiciones laborales en Colombia, desde el año 2012 cuando se decretó la ley 1562 viene generando grandes cambios a la legislación, tanto así que a la fecha van 6 reformas entre decretos y resoluciones, el objetivo del

Ministerio es asegurar condiciones óptimas en Seguridad y Salud en el Trabajo tanto para las empresas como para los trabajadores.

Pese a que la empresa Mahos Biomédical se soporta en un programa de Salud Ocupacional que en su momento fue efectivo se le ha dificultado documentarse sobre la normatividad vigente por lo que sus resultados frente al sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo han sido nulos, de ahí que al realizar una verificación con los estándares mínimos su puntuación o ubicación frente a la misma sea crítica.

Esto genera en Mahos Biomédical Service S.A.S la necesidad de tomar acción frente a la implementación y con ello darle valor agregado a la marca y mayor confiabilidad en el mercado.

1.3. Justificación de la Investigación cualitativa

Colombia en sus últimos años ha visto como el índice de accidentalidad ha venido creciendo de manera desbordada, por este motivo la implementación por parte de las empresas al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ha tomado mayor importancia; este crecimiento ha generado una voz de alerta tanto para las empresas como para las entidades gubernamentales como el Ministerio de Salud y Protección Social y las privadas como los Fondos de Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

De otra parte, las enfermedades laborales han ido en crecimiento, este problema se genera la mayoría de las veces por la falta de capacitación, prevención y control de los riesgos laborales, pero no solo los accidentes y las enfermedades son los factores de preocupación para la empresa colombiana y en el caso específico para Mahos Biomédical Service S.A.S, el ausentismo laboral está generando pérdidas debido a la cantidad de reportes de incapacidades inferiores a 2

días que deben ser reconocidas por el empleador debido a que las Entidades Prestadoras de Salud EPS no tiene control de las mismas, esto puede causar pérdidas significativas al empleador en cuanto a tiempo y dinero.

Por todos las falencias encontradas y para dar cumplimiento a la reglamentación vigente (Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6), se requiere la realización de una propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Mahos Biomédical Service S.A.S en el año 2020, con el fin de que ésta implemente actividades que permitan la promoción y prevención de incidentes, accidentes y enfermedades de tipo laboral, logrando un mejor ambiente de trabajo.

El SG-SST permite a la empresa y a sus directivos, identificar de una manera clara y segura los riesgos críticos y a la vez crear estrategias de control para mitigar los peligros existentes.

Ante el cambio acelerado y constante en el mercado y sus nuevas exigencias, la empresa necesita ser cada vez más dinámica y competitiva, por tal razón Mahos Biomédical Service S.A.S debe contar con la documentación respectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de poder tener establecidos los procedimientos, acciones correctivas, preventivas, de mejora y todo lo relacionado con el mismo facilitando su implementación.

Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

2.1. Marco teórico:

Según Botero y otros (2010) “Es importante conocer los derechos que tiene un trabajador en cualquier cargo que se desempeñe, ya que, para las empresas, lograr fijar un control de riesgo que rige en torno a ellos es de gran utilidad”, también argumenta que “el éxito de cualquier

empresa en el compromiso es crear un programa lo suficientemente efectivo de Salud Ocupacional que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse en sus labores y generar más productividad”. Tal como lo expresa Botero el enfoque de este trabajo es integrar activamente las partes involucradas de la empresa, en este caso de Mahos Biomédical para generar mayor eficacia con el Sistema de Gestión luego de ser implementado.

Para Alejandro Herrera, A (2016) todo lo relacionado con la seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo tiene una gran relevancia tanto así que lo ratifica diciendo “La Salud Ocupacional en Colombia ha permitido comprender la transformación legal del tema y evaluación de las instituciones creadas para la seguridad de la salud de los trabajadores en cualquier empresa”, así mismo afirma que “deja un vacío en la cultura de prevención en riesgos profesionales”, este tema genera impacto en las empresas para mejorar las condiciones de trabajo, salud, bienestar físico y mental en los trabajadores.

Según Rojo (2014) hace un aporte a la literatura de Seguridad y Salud Laboral en su artículo de la revista Seguridad y Salud Ocupacional cuando hace alusión al tema e “identifica la necesidad de que todas las empresas sean grandes o pequeñas, públicas o privadas, de alto o bajo riesgo, tengan un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, no solo para los beneficios de los colaboradores, sino también para evitar sanciones económicas. También indica que no solo se debe implementar un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que también se debe mantener un constante seguimiento y vigilancia ha dicho programa, con el fin de mantener los parámetros de seguridad en el control para su buena implementación”, el autor hace énfasis en un aspecto que poco se menciona cuando se habla de implementación pero que es crucial para la efectividad y permanencia de las estrategias y acciones tomadas, y es el

seguimiento por parte de los encargados del programa al interior de la empresa como por los entes gubernamentales.

Según la Organización Panamericana de la Salud en una de sus publicaciones dice que las personas económicamente activas, desde que inician su vida laboral, pasan en promedio entre 8 y 12 horas en su trabajo y que, en una organización, la salud ocupacional es muy importante, ya que otorga protección al trabajador, oportunidades de desarrollo, mejora sus relaciones sociales, autoestima y otros efectos positivos. Estos objetivos pueden lograrse gracias a un programa de coaching aplicado a la prevención de riesgos laborales de acuerdo a lo dicho por el especialista español Humberto Borrás Zedda "el coaching en este ámbito es una modalidad de trabajo para la resolución de situaciones problemáticas o conflictivas para el buen desarrollo de la seguridad y la salud de una persona o equipo".

El ministerio de Trabajo en cabeza de la doctora María Eugenia Aparicio ex viceministra de esta cartera anunció que “en abril de 2019 comenzarán a realizarse las visitas de verificación de este sistema, dado que es obligatorio su cumplimiento y aplica para todas las empresas públicas y privadas del país”, por tal razón se soporta a la gerencia de Mahos Biomédical Services la importancia de dar inicio a la implementación y considerar esta actividad como estratégica de alta prioridad.

2.2. Marco Legal

La legislación colombiana para el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con una ley soportada en decretos y resoluciones que regulan las directrices a seguir y faculta a las empresas

para desarrollar las actividades necesarias que les permita certificarse y brindar unas condiciones adecuadas en el ámbito laboral, entre ellas tenemos las siguientes:

- **Ley 9 de 1979**; por la cual se dictan medidas sanitarias (Código Sanitario Nacional)
- **Resolución 2400 de 1979**; por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo. (Estatuto de la Seguridad industrial).
- **Decreto 614 de 1984**; por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país (Plan Nacional de SST).
- **Resolución 2013 de 1986**; se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. (Comité Paritario de SST).
- **Resolución 1016 de 1989**; se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud en las empresas.
- **Decreto Ley 1295 de 1994**; se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Decreto 1772 de 1994**; se reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales.
- **Ley 776 de 2002 modifica el decreto 1295 de 1994**; se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Ley 797 de 2003**; se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.

- **Resolución 1401 de 2007;** se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- **Resolución 2346 de 2007;** regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Resolución 1486 de 2009;** por la cual la Dirección General del SENA establece lineamientos para el cumplimiento de la Resolución No. 0736 de 2009 expedida por el Ministerio de la Protección Social sobre trabajo en alturas.
- **Decreto 2566 de 2009;** se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
- **Resolución 1409 de 2012;** se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
- **Ley 1562 de 2012;** se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
- **Decreto 1443 de 2014;** se estipula las obligaciones legales de los empleadores, respecto a la salud y seguridad en el trabajo de los empleados, y a su vez los compromisos de estos, y las de las administradoras de riesgos laborales.
- **Decreto 1072 de 2015;** se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 171 de 2016;** se reglamenta la transición del Programa de Salud Ocupacional para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Resolución 1111 de 2017;** define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

- **Resolución 0312 de 2019 *Deroga la Resolución 1111 de 2017***, y establece a quienes no aplica los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Descripción de la metodología de la investigación y obtención de información.

Partiendo del concepto emitido por (Fernández & Díaz, 2002), donde dicen que la metodología de investigación cualitativa hace registro narrativo de los fenómenos que son estudiados, por medio de técnicas como la observación y las entrevistas no estructuradas, el equipo investigador se apoyó en la metodología cualitativa para luego establecer contacto con la alta dirección de la empresa Mahos Biomédical y conocer de primera mano el estado real tanto físico como documental de los procedimientos aplicados referentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para luego cruzarlos con la matriz de Estándares Mínimos y realizar un diagnóstico.

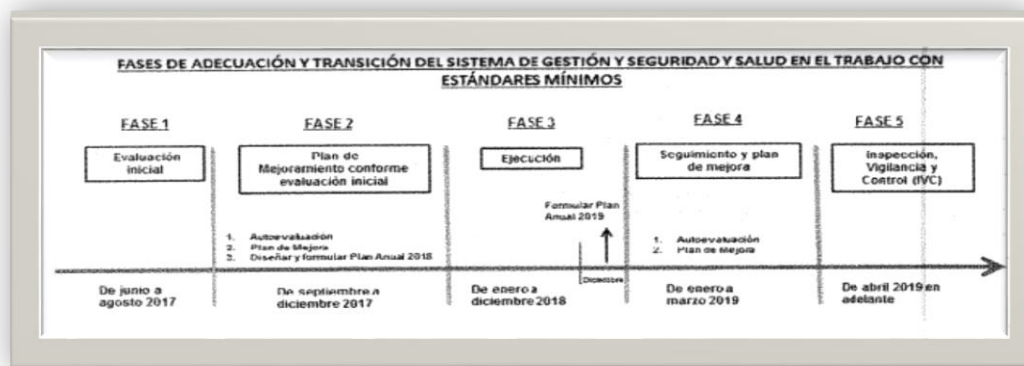
La utilización de la matriz fue la base de toda la investigación porque con ella se logra evidenciar el estado crítico en el que se encuentra la empresa y se determinan las actividades de manera individual sobre cada uno de los ítems que no se cumple en la tabla, de tal forma que se pueda direccionar una estrategia que lleve a la empresa a disponer de los recursos y el tiempo para lograr su implementación en un periodo de tiempo no mayor a 4 meses.

El resultado de la investigación será consolidado en un documento formal con los hallazgos y las recomendaciones para ser entregados a la gerencia de la empresa Mahos Biomédical Services S.A.S y que sea el soporte para que se materialice el proceso de implementación.

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

La transición del programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo se pondrá en marcha luego de que se haga llegar a la gerencia de la empresa Mahos Biomédical Services, el resultado de este estudio de investigación, que cuenta con las recomendaciones y estrategias específicas para la implementación incluyendo el cronograma de actividades, es importante conocer las fases que debe surtir este proceso de transición para que se optimicen recursos y tiempo.

Ilustración 1. Fases de la Adecuación y Transición del SG-SST - Estándares Mínimos



Tomado de: (ARL SURA, Resol 1111 de 2017,

Estos son los puntos del programa de Salud Ocupacional que tiene documentada la empresa Mahos Biomédical Services y que serán remplazados por los requisitos del Sistema de Gestión luego de su implementación.

- Política de Salud Ocupacional, la cual fue diseñada, divulgada y publicada en la empresa.
- Planificación: Sobre este punto la empresa tiene la identificación de peligros y evaluación de los riesgos debidamente documentados, pero carece de la definición de prioridades y por ende los planes de acción para el control de los riesgos prioritarios.
- El diagnóstico de las condiciones de trabajo está soportado en el Panorama de Factores de Riesgo debidamente diligenciado y actualizado.
- Diagnóstico de las condiciones de Salud: Sobre las estadísticas que se deben llevar por accidentalidad, ausentismo y enfermedades en general no se tiene un registro toda vez que no se ha presentado a la fecha ninguna de estas situaciones en lo que lleva la empresa activa.
- Sobre el Diagnóstico socio-demográfico se tiene una evidencia actualizada hasta el año 2017.
- Análisis integral de las condiciones de trabajo y salud: sobre este punto se evidencia un documento sencillo, pero soportado en las evidencias recogidas en el proceso de elaboración dejando claro la relación entre los principales riesgos de la empresa y los índices de accidentalidad o ausentismo por causa de salud.
- Requisitos Legales: la empresa tiene debidamente documentado todo el proceso de Salud Ocupacional notándose la interacción con la legislación vigente en su momento: (conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y

protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes a los que se enfrentan en su ámbito laboral.), (Ley 9 de 1979) y (Resolución 2013/1986 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

- Estructura, Responsabilidades Y Recursos: De acuerdo al alcance de las actividades de los procesos se tiene delimitadas ciertas responsabilidades y recursos asignados.
- Entrenamiento y Competencia: Sobre lo conformado se tiene soporte de la capacitación y el entrenamiento en su momento.
- Control Operacional y Planes Complementarios: La información es muy pobre lo que no permite el cumplimiento del requisito en su totalidad.
- Atención Después Del Hecho: Sobre este particular nos e tiene evidencia de su aplicación, pero si está documentado el proceso.
- Verificación Y Evaluación: La persona encargada de llevar el programa de Salud Ocupacional evidencia un seguimiento sobre las actividades de salud ocupacional, pero son muy simples y no denotan mayor exigencia para su mejoramiento.
- Indicadores: Los indicadores de gestión son una constante en la empresa lo que permite evidenciar la trazabilidad de los hechos y su comportamiento, esto le ha permitido a la empresa tomar acciones correctivas efectiva y a tiempo.

Revisión Por La Gerencia Y Mejora Continua: La gerencia de la empresa demuestra gran interés en todo lo relacionado con el mejoramiento de la calidad de vida y las condiciones de salud de los trabajadores, por lo que facilita al equipo de salud ocupacional todos los recursos requeridos y posibles, no obstante, su compromiso no va hasta el punto de hacer las revisiones al programa de manera detallado para exigir mejoras y actualizaciones.

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

El estado crítico en el que se encuentra la empresa luego de la calificación arrojada por la Matriz de Estándares Mínimos que fue del 39%, deja ver las debilidades competitivas en el campo de la contratación estatal toda vez que para incursionar en este medio se requiere el cumplimiento de la norma, así mismo el no contar con las condiciones adecuadas que le garantice al cliente interno una seguridad mínima incrementa las posibilidades de rotación de personal por falta de fidelización. (ver Anexo A. Matriz de Estándares Mínimos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Capítulo 4: Resultados

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

Se entiende que el ideal de toda empresa es desarrollarse económicamente al punto de ser altamente productiva, competitiva y rentable, para ello requiere de un trabajo coordinado, alineando objetivos y metas claras con recursos y con un direccionamiento estratégico que tenga como hilo conductor la ruta del PHVA, el análisis de los resultados del proyecto de investigación sobre la propuesta estratégica de mejora en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Mahos Biomédical Services S.A.S, se realiza analizando cada punto de este ciclo, ya que este permite que la empresa determinen una planeación con acciones o actividades específicas medibles y sujetas de mejora.

El equipo investigador encontró en el estudio de resultados, que el proceso de Recursos Humanos es vital en todo el Sistema de Gestión y que éste debe tener conocimientos suficientes sobre la normatividad legal para asegurar tanto los intereses de la empresa como de los trabajadores, en la nómina directa, Mahos Biomédical no cuenta con este cargo y menos con el perfil requerido, no obstante se ha esmerado por aplicar las normas mínimas de seguridad para sus trabajadores, esto no es suficiente para dar cumplimiento al direccionamiento nacional que desde el año 2014 de acuerdo al decreto 1443 del 31 de julio, cita que las empresas deben estar ceñidas a un sistema unificado que tiende a salvaguardar la salud y la integridad de los trabajadores, entendiendo lo anterior, la empresa no cumple este decreto al no tener implementado el SG-SST.

Es evidenciable citar lo anterior con los resultados obtenidos en la Matriz de Estándares Mínimos donde el puntaje arrojado fue de 39 sobre 100, esta valoración permite ubicar la empresa en un estado crítico obligándola de alguna manera a tomar acciones inmediatas encaminadas a la implementación del Sistema para cumplir tanto con el Ministerio del Trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) como con el grupo de colaboradores que apoyan la actividad económica como tal.

Ilustración 2. Ciclo PHVA.



Tomado de: (Mintrabajo-Guia técnica de Implementación del SG-SST, para Mipymes, s. f.)

El análisis de la matriz se hace identificando los estándares impactados de manera negativa en cada uno de los ciclos, es decir, dentro de *PLANEAR* se contemplan los estándares de recursos y de gestión, se evidencia que la empresa tiene toda la disposición de asignar los recursos necesarios para la implementación del sistema, pero carece de un plan de trabajo articulado que le permita llevar a cabo las actividades específicas, considerando el alcance, impacto y

efectividad, este trabajo lo debe adelantar un profesional que tenga la formación requerida para establecer los objetivos de cada estándar y diseñar los programas ajustados a necesidad y norma; de la misma manera en el *HACER* las estrategias que se deben diseñar de manera perentoria son las que permite señalar las condiciones de salud en el trabajo con los respectivos reportes o documentos donde asegure el registro de los hechos y los mecanismos de vigilancia, toda vez que estos terminan siendo el insumo para los indicadores del campo de verificación y control, no se puede desconocer que la empresa ha realizado un trabajo muy juicioso y responsable con la identificación de peligros y las medidas de prevención y control, pero a la luz de las normas vigentes se queda corta y entra en el grupo de los infractores al no estar certificada en este sistema que es de tipo obligatorio.

Por otro lado, los ciclos de *VERIFICAR* y *ACTUAR* tienen un 50% de su aplicación ya que pese a no estar certificado con el SG-SST, la gerencia demuestra que la estructura administrativa general está encaminada bajo la ruta del PHVA, lo que le lleva a desarrollar muchas actividades motivada por la dinámica de la administración y que a su vez son parte fundamental de la norma en Seguridad y Salud en el Trabajo, pero así mismo carece de los ítems más importantes para el aseguramiento del óptimo desarrollo de cualquier sistema de gestión como lo es la revisión anual por la alta dirección y los alcances de la auditoría, de ahí el resultado negativo en la valoración de la matriz y por ende del sistema mismo.

Capítulo 5: Plan De Mejora

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

Tal como lo dijo Winston Churchill “el éxito no es definitivo, el fracaso no es fatal, lo que realmente cuenta es el valor para continuar”, así mismo el equipo de trabajo percibe la

posibilidad de que la empresa Mahos Biomédical Services S.A.S convierta todas las carencias que presenta en términos de la norma en una oportunidad para ser más confiables y segura tanto para su personal como para su prestigio como marca.

El proceso de implementación de un SG-SST siempre es dinámico y está en constante cambio por diversos factores, es así como la mejora continua no tiene fin y debe estar presente de manera permanente en cada una de las etapas del proceso.

Cuando se logra aplicar este principio en cada una de las actividades de los procesos, los beneficios como resultado de la implementación de acciones correctivas y preventivas permiten un desarrollo sistemático, progresivo y de innovación de la Seguridad y Salud en el Trabajo que conlleva a un bienestar común y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores como objetivo esencial del SG-SST.

Por lo anterior el enfoque del plan de mejora para la empresa Mahos Biomédical está en alinear las partes involucradas, para esto los líderes de cada proceso cumplen una función importante motivando la toma de conciencia del personal bajo su control de tal manera que les permitan alcanzar los objetivos mediante el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Así mismo el compromiso de la gerencia es darle la importancia a este proceso sistemático basado en la mejora continua, abarcando desde el cumplimiento legal hasta la rentabilidad que puede lograrse con la gestión integral de riesgos y promoción de la salud, particularmente al disminuir costos por ausentismo, rotación del personal y garantizando altos índices de motivación y productividad de los trabajadores.

Estos planes de mejora aplicados en la empresa le van a permitir obtener resultados visibles y efectivos en un corto plazo y a su vez le genera indirectamente, incrementos en la productividad y en la competitividad.

5.2. Presentación del Plan anual 2020 SG-SST.

El plan de mejora que surge de este trabajo de investigación es básicamente la implementación del Sistema de Gestión y para ello se han descrito unas acciones puntuales en el cronograma de actividades atendiendo el incumplimiento de los ítems, esta información le deja estructurado todo el proceso de ejecución y le minimiza tiempo en su planificación. Por lo tanto, la tarea por parte de la gerencia y la dirección de recursos humanos de la empresa Mahos Biomédical Services S.A.S es aterrizar un plan de trabajo acorde a sus actividades y compromisos laborales.

Para lograr este objetivo es necesario contar con la dirección de un profesional en Seguridad y Salud en el trabajo, con unos tiempos definidos y los recursos necesarios.

Es importante que la empresa vea como una oportunidad de desarrollo y globalización el incursionar en los sistemas de Gestión y más si se trata de cuidar y proteger la integridad del activo más importante como lo es el recurso humano.

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

Recomendaciones

Partiendo del resultado (39%) y el análisis que se realiza sobre este porcentaje, el equipo investigador recomienda implementar de manera inmediata el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, así mismo se les sugiere llevar a cabo los siguientes puntos.

1. Disponer de un profesional que se ocupe del cargo de Recursos Humanos para que de esta manera pueda organizar el plan de trabajo velando por los intereses de las dos partes (trabajadores y empresa).
2. Contratar un profesional en el campo de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para que diseñe un plan de acción ajustado a la normatividad legal vigente y que aplique a la empresa Mahos Biomédical Services S.A.S.
3. Designar los recursos necesarios y exigidos por la norma para llevar a cabo un buen proceso y que facilite el trabajo del equipo de recursos humanos y del Sistema de Gestión.
4. Alinear los objetivos del sistema a los objetivos estratégicos de la empresa de tal forma que sean considerados a la hora de planificar los recursos entre ellos el económico y los tiempos en las actividades de los trabajadores.
5. Facilitar la comunicación entre el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo con los colaboradores, de tal manera que pueda obtener la información necesaria para documentar las necesidades y falencias en temas de seguridad, como para divulgar e implementara las estrategias diseñadas.
6. Vincular dentro de las actividades propias de la alta dirección una que le permita hacer seguimiento y revisión periódica sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión en aras

de tomar acciones de mejora que se consideren pertinentes y que sean del alcance de la gerencia para el bien del programa y de la empresa.

Todo cambio y toda inversión genera una alteración de lo constante, en este caso para la empresa le va a representar múltiples beneficios que inciden en diferentes factores, entre los cuales está el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del Estado, mejoramiento de la imagen corporativa, competitividad en el mercado, reducción de costos, reflejo de una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Conclusiones

La realización de la Matriz de Estándares Mínimos permitió identificar el estado crítico en el que se encuentra la empresa Mahos Biomédica Services S.A.S en temas de Seguridad y Salud para los trabajadores, así mismo se hace evidente la necesidad que tiene de implementar el SG-SST.

Al conocer los requisitos aplicados en el programa de Salud Ocupacional sobre el cual blinda actualmente la empresa Mahos Biomédical a sus trabajadores de los peligros y riesgos laborales, se determina que es un soporte incompleto y obsoleto por lo que se le recomienda tomar acción de manera inmediata para trascender al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.

El equipo investigador luego de conocer el estado de la empresa Mahos Biomédical Services S.A.S frente a los requisitos del SG-SST y tomando como insumo los resultados de la matriz, estructura un plan de mejora donde se contemplan las actividades más relevantes y perentorias, así mismo se destaca la importancia en la disponibilidad de los recursos y los responsables de llevar a cabo la ejecución de los planes de acción.

Se logra determinar que el camino sobre el cual se debe dar inicio es con una planeación ajustada a las necesidades y cuyas actividades sean medibles y verificables.

Bibliografía

- Álvarez, JC. (2016). Teoría para la prevención y análisis de accidentes basada en trayectorias dinámicas. *Revista Científica Puente*. Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/puente/article/viewFile/7014/6412>.
- ARL SURA, Resol 1111 de 2017. (s. f.). *ARL SURA - Riesgos Laborales—ARL - Resolución 1111 de 2017*. Recuperado 3 de mayo de 2020, de <https://www.arlsura.com/index.php/173-noticias-riesgos-profesionales/noticias/3752-conoce-mas-sobre-la-resolucion-1111>.
- Botero, J., Martínez, L., Bohórquez, Y., Guerrero, M., Contreras, M. (2010). Cartilla de conceptos. Centros de Gestión Administrativa. Sena- Colpatria. Bogotá. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/0052352148df4a414914c>.
- Esan Bussines (2018). La salud ocupacional y su importancia para las empresas. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/la-salud-ocupacional-y-suimportancia-para-las-empresas/>.
- Fernández, P., & Díaz, P. (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. 4. https://31343ca0-a62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/edgarivanarizmendigomezab/classroom-ews/asignaciondetareavirtualopsecuixtapansabado15dejunio/cuanti_cuali2%20Fern%C3%A1ndez.pdf?attachauth=ANoY7cqAKRv_gQmrq10sRGeifGiAx2jic5KBNbiDDu1WfXlt euFlzT5PsdIR6oacCvmO4f-axjwKOlyxETw48wA1JXq45L1dUi3zi9oOj9-c8ZLMgD-dDMWcqlDJRscij8nuCQnaHMka7_gsk_K1EpAdL6eaNHD7yPJt9sLE_QO8EJ0ZpIhZ3CEm8rTZ2ml2fH5oB9AudkeHZC1jZ54aegN-_4NzJ3b82XXOiHFvE pBJr OUzY0 pK

kY0BJrOGdgqmjxLboqqAWvjnGuijZJkX3jFLO86Qn-nHSQb GZd7KzCk42Jzi0 w4D
cQ2eWXJrmbc3KVGyl6JTzvCxQvVU1A_FXDh sn9Ma14xE3 poba8xLtY RwYdhrd
uo5k%3D&attredirects=0.

González, J., Merchán, D., Rodríguez, L. (2013). Seguridad social y salud ocupacional en las empresas productoras de flores del departamento de Boyacá. *Revista Colombiana de Ciencias Hortícolas* - Vol. 7 - No. 1 - pp. 75-88, enero-junio. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcch/v7n1/v7n1a08.pdf>.

Herrera, A. (2016). La importancia de la seguridad ocupacional en el trabajo. recuperado de <https://blog.siete24.com/seguridad-y-salud-ocupacional-en-empresas>

Mintrabajo-Guia tecnica de Implementación del SG-SST, para Mipymes. (s. f.). Recuperado 3 de mayo de 2020, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>.

Rojo, D. (2014). Un entorno laboral seguro y saludable garantiza la productividad y el desarrollo. *Revista Seguridad y Salud Ocupacional*. Lima. Perú. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/00164483267096a3f8cb7>.

Anexo 1. Matriz de Estándares Mínimos SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: MAHOS BIOMMEDICAL SERVICES SAS						Número de trabajadores directos: 3				
NIT de la Entidad: 900.608.749-3						Número de trabajadores directos: 7				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 31 de marzo 2020				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4		0		0	2,5	
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5			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					
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2	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			
	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		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				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			0	0		
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1			0	0		
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0	0		
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1			0	0		
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2				
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			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			0	0		
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2			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		0	0					

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9		0	0	2		
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			0	0			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1			0	0			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1			0	0			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			0	0			
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1			0	0			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1			0	0			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0				
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5		0	0	0			
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			0	0				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0	0				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6		0	0	0			
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0	0				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0	0				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0	0				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0	0				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0	0				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			8		
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			0	0			
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0	0			
			4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		15	2,5				10
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5				0		0	
	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	2,5								
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0	0				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5					
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5						
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10		0	0	0		
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			0	0			
			6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		5		0		0	
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25				0		0	
6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25			1,25							
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			5		
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5					
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0	0			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			0	0			
TOTALES				100				39			
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).											
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0).											
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)											
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST						

Anexo 2. Plan de Trabajo 2020.



PROCESO	Nombre del Plan o Proyecto	Objetivo General					
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	Por un mañana seguro con el SG-SST	Alinear la empresa al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.					
Fecha Estimada de Inicio Ejecución del Plan o Proyecto	Fecha Estimada de Finalizar Ejecución del Plan o Proyecto						
01/04/2020	20/07/2020						
Item "matriz de evaluación"	Lista de actividades macro para la ejecución del plan o proyecto	Fecha Propuesta de Inicio de la Actividad	Fecha Estimada de Finalización de la Actividad	Tiempo Estimado (Días)	Responsables Directos la ejecución de la actividad [Lideran]	Recursos Necesarios	Costo Estimado de la Actividad
1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Realizar el proceso de contratación del profesional en la implementación del SG-SST	01/04/2020	20/04/2020	19	Gerencia de Talento Humano	Recurso Humano Recurso Económico	\$ 2.500.000
1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Dar inicio al SG-SST comenzando con el diagnóstico y la matriz de estándares mínimos.	30/04/2020	20/05/2020	20	Profesional en Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	Conformar el comité de convivencia con los dos representantes.	03/05/2020	10/05/2020	7	Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
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	Realizar cronograma de capacitación e inducción en SG-SST	15/06/2020	20/12/2020	185	Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	Designar una persona encargada del manejo SG-SST con la formación mínima requerida para el manejo del sistema.	01/05/2020	15/05/2020	14	Gerencia de Talento Humano	Recurso Humano Recurso Económico	\$ 18.000.000
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	Diseñar y documentar los objetivos del SG-SST con sus respectivos indicadores de medición que permita controlarlos.	25/05/2020	28/05/2020	3	Profesional en Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	Dejar claras las prioridades del SG-SST en su proceso de diseño e implementación	25/05/2020	28/05/2020	3	Profesional en Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	Realizar una planeación anual del SG-SST señalando las metas y objetivos con sus respectivos recursos a utilizar y velar por la inclusión de estos en la planeación estratégica de la empresa.	15/06/2020	30/06/2020	15	Gerencia de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
2.6.1 Rendición sobre el desempeño	Definir un comité de resultados de manera periódica frente a la alta dirección para entregar los indicadores del Sistema.	25/05/2020	28/05/2020	3	Gerencia del Talento Humano	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Diseñar un sistema de comunicación al interior de la empresa para divulgar información de vital importancia a la comunidad sobre el SG-SST	25/05/2020	30/05/2020	5	Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso Tecnológico Recurso Económico	\$ 500.000
2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Documentar la relación de productos y servicios necesarios para el desarrollo del Sistema de Gestión y el cumplimiento de sus objetivos.	01/05/2020	15/05/2020	14	Gerencia del Talento Humano Profesional en Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -

2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	Documentar los procedimientos de selección y contratación de proveedores.	20/05/2020	30/05/2020	10	Gerencia del Talento Humano	Recurso Humano	\$ -
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	Diseñar un sistema de evaluación de impacto de cambios internos y externos frente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	20/06/2020	30/06/2020	10	Profesional en Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	Diseñar e implementar el proceso de evaluación medica ocupacional (preingreso, periódicos, custodia de historia clínica etc).	09/07/2020	30/07/2020	21	Profesional en Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Diseñar e implementar un plan de actividades en promoción y prevención en salud.	20/05/2020	30/05/2020	10	Profesional en Sistema de Gestión Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso Tecnológico Recurso Económico	\$ 400.000
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Notificar al médico o IPS encargada de hacer los exámenes médicos laborales el perfil de los cargos de la empresa Mahos.	30/04/2020	05/05/2020	5	Gerencia de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	Diseñar, documentar e implementar el procedimiento sobre la realización de los exámenes médicos ocupacionales tanto para ingreso como los periódicos.	01/07/2020	10/07/2020	9	Gerencia de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso Tecnológico Recurso Económico	\$ 1.000.000
3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	Designar un espacio y un procedimiento para almacenar y costodiar las historias clínicas.	01/05/2020	20/05/2020	19	Gerencia de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	Llevar un registro de las restricciones y las recomendaciones medico laborales por empleado.	15/06/2020	20/06/2020	5	Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Diseñar e implementar un programa de calidad de vida que permita controlar el tabaquismo, alcoholismo, la farmacodependencia y otros en los empleados de la empresa.	15/06/2020	20/06/2020	5	Gerencia de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso Tecnológico Recurso Económico	\$ 800.000
3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	Diseñar e implementar un sistema de indicadores que permita llevar un registro, un histórico, un comparativo, un análisis y unas acciones de mejora frente a los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales.	01/05/2020	10/05/2020	9	Gerencia de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral							
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral							
3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral							
3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral							
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral							
3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Diseñar e implementar un sistema de indicadores que permita llevar un registro, un histórico, un comparativo, un análisis y unas acciones de mejora frente a los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales.	01/05/2020	10/05/2020	9	Gerencia de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -

3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Implementar un sistema de medición que permita registrar la tasa de mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la empresa.	01/05/2020	10/05/2020	9	Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Diseñar un sistema registro y medición de ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	01/05/2020	10/05/2020	9	Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	Actualizar la matriz de peligros priorizándolos según su naturaleza	15/05/2020	30/05/2020	15	Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Actualizar la matriz de peligros priorizando las mediciones ambientales químicos, físicos y biológicos según su naturaleza	20/05/2020	30/05/2020	10	Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	Diseñar e implementar un sistema de verificación y medición de las medidas de prevención y control.	25/06/2020	30/06/2020	5	Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso tecnológico	\$ -
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	Realizar un cronograma de revisión de la matriz de peligro junto con el vigía para asegurar su actualización y vigencia	15/05/2020	30/05/2020	15	Profesional en Sistema de Gestión Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	Documentar el plan de prevención y preparación ante emergencias y divulgarlo al interior de la empresa.	01/06/2020	20/06/2020	19	Profesional en Sistema de Gestión Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Diseñar e implementar con la ayuda de la ARL la brigada de prevención asegurando su capacitación y dotación.	20/06/2020	30/06/2020	10	Profesional en Sistema de Gestión Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano Recurso Económico	\$ 100.000
6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	Llevar un registro de indicadores por actividad y procesos para hacer seguimiento y análisis de los resultados.	25/06/2020	30/06/2020	5	Gerencia de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoria	Documentar la periodicidad y el método de la revisión de la alta dirección y las auditorias tanto internas como externas.	25/06/2020	30/06/2020	5	Gerencia de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Dentro del diseño del SG-SST se debe estipular el procedimiento para la ejecución de las acciones preventivas, correctivas y de mejora sobre los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.	28/06/2020	05/07/2020	7	Profesional en Sistema de Gestión Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	Dentro del diseño del SG-SST se debe estipular el procedimiento para la ejecución de las acciones preventivas, correctivas y de mejora sobre auditorias o visitas de las autoridades pertinentes y de la ARL	28/06/2020	05/07/2020	7	Profesional en Sistema de Gestión Lider del Sistema de Gestión	Recurso Humano	\$ -
				Tiempo Total Estimado (Días)	125	Costo Estimado Actividades	\$ 23.300.000

Anexo 3. Diagrama de Gantt con Actividades de Mejora.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Lista de actividades macro para la ejecución del plan o proyecto	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	Responsables	Area	Recursos
Realizar el proceso de contratación del profesional en la implementación del SG-SST		X				Gerente General Coordinador de Talento Humano	Gerencia Recursos Humanos	\$ 5.000.000
Dar inicio al SG-SST comenzando con el diagnóstico y la matriz de estándares mínimos.		X				Profesional en Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ -
Notificar al médico o IPS encargada de hacer los exámenes médicos laborales el perfil de los cargos de la empresa Mahos.		X				Coordinador de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ -
Conformar el comité de convivencia con los dos representantes.			X			Lider del Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ -
Designar una persona encargada del manejo SG-SST con la formación mínima requerida para el manejo del sistema.			X			Gerencia de Talento Humano	Recursos Humanos	\$ 1.000.000
Diseñar y documentar los objetivos del SG-SST con sus respectivos indicadores de medición que permita controlarlos.			X			Profesional en Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ -
Dejar claras las prioridades del SG-SST en su proceso de diseño e implementación			X			Profesional en Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ -
Definir un comité de resultados de manera periódica frente a la alta dirección para entregar los indicadores del Sistema.			X			Coordinador de Talento Humano	Recursos Humanos	\$ -
Diseñar un sistema de comunicación al interior de la empresa para divulgar información de vital importancia a la comunidad sobre el SG-SST			X			Lider del Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ 300.000
Documentar la relación de productos y servicios necesarios para el desarrollo del Sistema de Gestión y el cumplimiento de sus objetivos.			X			Coordinador de Talento Humano Profesional en Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ -
Documentar los procedimientos de selección y contratación de proveedores.			X			Coordinador de Talento Humano	Recursos Humanos	\$ -
Diseñar e implementar un plan de actividades en promoción y prevención en salud.			X			Profesional en Sistema de Gestión Lider del Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ 500.000
Designar un espacio y un procedimiento para almacenar y custodiar las historias clínicas.			X			Coordinador de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ 1.500.000
Diseñar e implementar un sistema de indicadores que permita llevar un registro, un histórico, un comparativo, un análisis y unas acciones de mejora frente a los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales.			X			Coordinador de Talento Humano Lider del Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ -
Implementar un sistema de medición que permita registrar la tasa de mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la empresa.			X			Lider del Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ -
Diseñar un sistema registro y medición de ausentismo por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.			X			Lider del Sistema de Gestión	Recursos Humanos	\$ -

