

**Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Diagnóstico y
Propuesta de Mejora para la Empresa Colombian Infrastructure Equity Managers S A S
Informe Final Consultoría Empresarial
Contrato No. 20241017023802**

**Nhora Marcela Mendoza Sánchez
María Camila López Quintero
Valeria Isabel Cantillo Orozco
Jeimy Katherine Sierra Rusinque
Christian Enrique González Ramírez
Néstor Raúl Hurtado Mosquera
Estudiantes**

**Julian Andres Martinez Rincon
MBA. Ingeniero Electrónico, Esp. Gerencia de Proyectos - SST
Director del Proyecto**

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá, febrero de 2025**

Criterios de Existencia

Nombre del Informe	
Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Diagnóstico y Propuesta de Mejora para la Empresa Colombian Infrastructure Equity Managers S.A.S.	
Nombre(s) de lo(s) Consultor(es) Estudiantes	Nhora Marcela Mendoza Sánchez C.C. 52.646.299 María Camila López Quintero C.C. 1.037.612.437 Valeria Isabel Cantillo Orozco C.C. 1.118.863.941 Jeimy Katerine Sierra Rusinque C.C.1.118.546.637 Christian Enrique González Ramirez C.C. 1.047.463.171 Nestor Raul Hurtado Mosquera C.C. 1.111.777.279
Nombre(s) de lo(s) Consultor(es) Senior (director / Codirector Consultoría)	Julián Andrés Martínez Rincón Director del Proyecto
Número del contrato	20241017023802
Fecha Presentación Informe	05/02/2025
Idioma	Español
Disponibilidad	
Nombre de la empresa	COLOMBIAN INFRASTRUCTURE EQUITY MANAGERS S A S
NIT	901034779-3
Nombre del proyecto de investigación asociado	Innovación Saludable para un Entorno Empresarial Sostenible
Número de páginas	52



Tabla de Contenido

Resumen.....	7
Introducción	9
1. Objetivos.....	10
1.1. Objetivo General	10
1.2. Objetivos Específicos.....	10
2. Marco Referencial.....	11
2.1. Marco Contextual.....	11
2.2. Marco Legal.....	16
3. Marco Metodológico.....	18
3.1. Diseño de Investigación de la Consultoría	18
3.2. Fases de la Consultoría	20
3.3. Población Objeto	21
3.4. Técnicas de actuación e Instrumentos.....	21
4. Resultados.....	23
4.1. Resultados fase 1.....	23
4.2. Resultados Fase 2:.....	27
4.3. Resultados fase 3.....	30
5. Conclusiones.....	43
6. Recomendaciones	44
Referencias	52
Apendices.....	54

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Identificación de riesgos y frecuencia</i>	13
Tabla 2 <i>Identificación de riesgos y frecuencia</i>	14
Tabla 3 <i>Descripción desarrollo de objetivos</i>	22
Tabla 4 <i>Identificación de riesgos y frecuencia matriz IPERV</i>	27



FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S

5

Lista de figuras

Figura 1	<i>Resultados generales implementación Decreto 1072 del 2015</i>	23
Figura 2	<i>Resultados ciclo PHVA</i>	25
Figura 3	<i>Desarrollo por estándar</i>	46



Lista de Apéndices

	<i>Pág.</i>
Apéndice A Autoevaluación Decreto 1072 de 2015.....	54
Apéndice B Autoevaluación Resolución 0312 del 2019.....	54
Apéndice C Matriz de requisitos legales.....	54
Apéndice D Encuesta perfil sociodemográfico y caracterización de condiciones de salud.....	54
Apéndice E Registro fotográfico condiciones de higiene y vivienda	54
Apéndice F Encuesta de autoevaluación de las condiciones de trabajo.....	54
Apéndice G Orden y limpieza de lugares de trabajo	54
Apéndice H Encuesta para la identificación de peligros y riesgos	54
Apéndice I Encuesta análisis puesto de trabajo.....	54
Apéndice J Informe ejecutivo de condiciones de higiene y vivienda.....	54
Apéndice K Matriz IPEVR.....	54
Apéndice L Procedimiento para la identificación de peligro.....	54
Apéndice N Gestión de acciones de mejora continua Resolución 0312 del 2019.....	55
Apéndice Ñ Gestión de acciones de la mejora continua Decreto 1072 del 2015.....	55
Apéndice O Medición, análisis y seguimiento de indicadores de gestión.....	55



Resumen

A través de la presente consultoría se desarrolla una propuesta de intervención integral para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado actualmente en Colombian Infrastructure Equity Managers S.A.S, considerando que a través de un diagnóstico inicial, que incluyó encuestas sociodemográficas, matriz de riesgos (IPEVR) y revisión documental se identificaron brechas en el cumplimiento de las normativas legales colombianas, como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Los principales hallazgos evidenciaron riesgos psicosociales, ergonómicos y locativos, así como la necesidad de implementar programas de capacitación y documentación de medidas preventivas.

La recopilación y análisis de la información de la empresa en su estado actual, permitió identificar las oportunidades de mejora para que el sistema propuesto se adapte al contexto y objeto de la empresa, a su ubicación geográfica y garantice el cumplimiento a la legislación colombiana, la adecuada gestión de riesgos y el fortalecimiento de la cultura organizacional en SST, mediante la mejora de los procesos operativos y prácticas laborales de la empresa.

Palabras Clave. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, riesgo ocupacional, estándares mínimos, entorno seguro y productivo.



Abstract

This consultancy develops a proposal for an integral intervention for the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) currently implemented in Colombian Infrastructure Equity Managers S.A.S., considering that, through an initial diagnosis, which included sociodemographic surveys, Hazard Identification and Risk Assessment matrix (HIRA) and documentary review, gaps were identified in compliance with Colombian legal regulations, such as Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019. The main findings showed psychosocial, ergonomic and location risks, as well as the need to implement training programs and documentation of preventive measures. The collection and analysis of the company's information in its current state allowed us to identify opportunities for improvement so that the proposed system adapts to the context and purpose of the company, to its geographic location and guarantees compliance with Colombian legislation, adequate risk management and the strengthening of the organizational culture in SST, through the improvement of the company's operational processes and work practices.

Keywords. Occupational Health and Safety Management System, occupational risk, minimum standards, safe and productive environment



Introducción

La consultoría aplicada desarrollada en COLOMBIAN INFRASTRUCTURE EQUITY MANAGERS S.A.S., ubicada en la ciudad de Bogotá, D.C., tuvo como finalidad evaluar el estado actual de esta organización en cuanto al Sistema General Seguridad y Salud en el Trabajo y presentar una propuesta que permitiera fortalecer el sistema, garantizando el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normatividad vigente en la materia, así como optimizar las condiciones de trabajo para los colaboradores de la empresa, mitigando los riesgos ocupacionales evidenciados, en búsqueda de un ambiente de trabajo seguro y productivo.

Para los efectos antes enunciados, se empleó la Guía Técnica GTC 45 para la evaluación de riesgos, y la Norma Técnica NTP 182 para aplicar encuestas sociodemográficas estructuradas a los trabajadores, con un diseño de preguntas cerradas con su respectiva valoración, se aplicó la autoevaluación o diagnóstico inicial de cumplimiento de requisitos y estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 y se efectuó la revisión documental del SG-SST realizando adicionalmente, visitas de inspección locativas y de seguridad para identificación, de manera presencial y virtual, evaluación y valoración de los factores de riesgos y peligros en la empresa, identificando los factores de riesgos críticos y/o prioritarios que afectaban la empresa, con los cuales se elaboró la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR).

Con la matriz de riesgos y el producto de la recopilación y análisis de la información suministrada por la empresa, se determinaron las oportunidades de mejora y se diseñó un plan de trabajo que involucró la gestión de acciones eficientes, con el liderazgo de gerencia y en la que se estableció la política seguridad y salud en el trabajo, se determinaron los recursos humanos,



FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S

10

tecnológicos, físicos requeridos para así generar cultura empresarial y se involucrara a todo el personal de la organización.

Se prevé que con el fortalecimiento del Sistema de Gestión de SST propuesto, adaptado a las necesidades específicas de la empresa COLOMBIAN INFRASTRUCTURE EQUITY MANAGERS S A S se pueden garantizar resultados eficientes, oportunos y sostenibles en el tiempo y la mejora continua del sistema, de acuerdo con el presupuesto asignado, al igual que incidir en el fortalecimiento de la gestión del conocimiento del personal respecto a las acciones para la adecuada prevención de accidentes laborales y enfermedades de origen laboral y, por ende, en la disminución de la tasa de ausentismos, mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal, con las herramientas adecuadas, incremento de la productividad y bienestar y satisfacción de la organización, por el cumplimiento normativo, que evitará sanciones legales y/o multas o, hasta el cierre de la empresa.

La presentación de la propuesta se extendió al mes de enero de 2025 y su implementación estará a cargo del equipo humano de la empresa y atenderá a los recursos dispuestos por la empresa para tal efecto.

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Desarrollar una propuesta de intervención integral para la optimización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombian Infrastructure Equity Managers SAS, ubicada en Bogotá.

1.2. Objetivos Específicos



- Analizar la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombian Infrastructure Equity Managers SAS, en el marco del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- Diagnosticar las condiciones de vivienda, higiene y seguridad en los espacios laborales para Colombian Infrastructure Equity Managers SAS.
- Desarrollar un plan de acciones correctivas y preventivas, que incluya el análisis de las causas de los riesgos identificados y proponga estrategias concretas para la mejora continua del sistema.

2. Marco Referencial

2.1. Marco Contextual

La empresa Colombian Infrastructure Equity Managers S.A.S es una MiPyme ubicada al norte de la ciudad de Bogotá D.C, que cuenta con un numero inicial de tres (3) trabajadores, pero de acuerdo con la proyección organizacional de la empresa se espera ampliar la cantidad de personal. De acuerdo con la clasificación de actividades económicas organizada en el Código Industrial Internacional Uniforme (CIIU), su actividad se identifica con el código 7020, que corresponde a las actividades relacionadas con la asesoría técnica de consultoría de orden administrativa y financiera y, por lo cual, según lo determinado en el Decreto 768 de 2022 su nivel de riesgo es I.

Para verificar el estado actual de la empresa en cuanto al SG-SST, se realizará un diagnóstico, o radiografía, sobre su panorama actual, a la luz del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normativa vigente en la materia, verificando el cumplimiento de requisitos legales y estándares mínimos que permitan garantizar el bienestar al equipo de trabajadores y las adecuadas condiciones laborales y personales.

a. Datos de la empresa asesorada.

Razón social: Colombian Infrastructure Equity Manager. S.A.S.

Clasificación de la actividad: CIU 7020 actividades consultoría de gestión.

Ubicación: Bogotá D.C

Tamaño: MiPyme

ARL: Seguros Bolívar

Nivel de Riesgo: 1

No trabajadores: 3

Actividad Principal: servicio de asesoría en administración, finanzas y estructuración de proyectos

b. Contexto de la empresa.

Desde el 09 de diciembre de 2016 en Bogotá, D.C., la empresa ha venido desarrollando una vasta experiencia en consultoría financiera y empresarial en el entorno urbano del distrito capital de Bogotá, consolidándose como aliado estratégico para diversas empresas. A lo largo de los años ha crecido en capacidad y cobertura de servicios y en el año 2020 implementó por primera vez el SG.SST reportando un cumplimiento del 100%, de acuerdo al criterio personal del representante de la empresa, desde la fecha en mención no se evidencia actualización registro documental de los años siguientes, esta interrupción en el proceso hace evidente la necesidad y el reto como consultores de diseñar una propuesta para el fortalecimiento del SG-SST, basada en la normativa vigente, que permita el mejoramiento del entorno laboral, y control de los riesgos operativos y legales.

c. Problemática abordada al interior de la empresa.

Considerando que la empresa cuenta con menos de 10 trabajadores y está clasificada en riesgo I, según su actividad económica, se realizó la evaluación el cumplimiento de lo establecido en el decreto 1072 del 2015 y en la Resolución 0312 de 2019 Capítulo I, Art. 3, relacionada con los siete (7) estándares mínimos de cumplimiento del Sistema, encontrando que no se evidencia implementación del SG-SST según los requisitos vigentes en ninguna de las normas. Según los estándares, se calificaron las matrices EFE y EFI como herramienta esencial de análisis para la planeación estratégica y evaluación del entorno de la organización, lo que permitió priorizar factores o desviaciones detectadas para tomar acciones o estrategias para fortalecer e identificar aspectos actividad económica.

Factores externos

Tabla 1
Identificación de riesgos y frecuencia

Factores externos	Peso o importancia	Calificación	Valor ponderado
Oportunidades.			
Demanda de clientes	015	4	0.60
Requerimiento de cumplimiento normativos	0.10	4	0.40
Actualización y utilización nuevas tecnologías	0.10	3	0.30
Posibilidad de formar alianzas empresariales	0.10	3	0.30
Apoyo de políticas a empresas MiPymes	0.20	3	0.60
Amenazas			
Recesión mundial	0.10	2	0.20
Alta competencia de	0.15	3	0.45

empresa de consultoría en el mercado			
Políticas claras y definidas para sectores específico de acuerdo con las actividades económicas	0.05	2	0.10
Transición de nuevas regulaciones de orden normativos	0.05	1	0.05
Puntajes	1.00		3.00

Nota: Identificación de los riesgos y de las frecuencias en el decreto 1072 del 2015 sobre la matriz EFE

Matriz EFI

Tabla 2

Identificación de riesgos y frecuencia

Factores Internos	Peso o importancia	Calificación	Valor ponderado
Fortalezas			
Conocimientos básicos de Salud y Seguridad en el Trabajo	0.15	3	0.45
Cumplimiento de los objetivos y visión de la empresa en la expansión organizacional	0.15	3	0.45
Nivel de experiencia, competencias e idoneidad en las consultorías técnicas	0.25	4	1.00
Debilidades			
Ausencia de registros de ejecución del SG-SST.	0.15	1	0.15
Ausencia de políticas actualizadas	0.20	1	0.20

para el SG-SST en la
compañía

Dependencia
económica de los
trabajadores de
acuerdo con los
contrato o asesorías
brindada

0.10

2

0.20

Total

1.00

2.45

Nota Identificación de los riesgos y de las frecuencias por la resolución 0312 del 2019 sobre la matriz EFI

Se identificaron los factores externos (amenazas y oportunidades) existentes que puedan afectar de manera significativa a la empresa.

Valor de peso o importancia: Indica la importancia de cada factor y oscilan entre 0.0 y 1.0.; 0.0 (es nada importantes) y 1.0 (muy importante)

Calificación: Consiste al valor que se le asigna a la empresa para da oportunidad y amenaza con un valor de 1 al 4.

Calificación del desempeño de cada factor: Se determina una puntuación a cada factor según el impacto.

Calificación de desempeño Oportunidades y fortaleza: 1: deficiente, 2: promedio, 3: buena, 4; sobresaliente.

Calificación de desempeño Amenazas y debilidades: 1: factor de impacto crítico, 2: impacto significativo 3: impacto manejable, factor mínimo.

Valor total puntuación ponderada.

Matriz EFE: valor de la ponderación total (3.00) lo que permite brindar un panorama de estabilidad y posicionamiento frente al ambiente externo fortaleciendo la capacidad para producir

esas oportunidades de apoyo que brinda las entidades de índole nacional y local, es necesario implementar estrategias que permitan generar un posicionamiento en el mercado frente a las demás competencias

Matriz EFI: resultado total (2.45) la empresa se evidencia de acuerdo con la evaluación se requiere de manera prioritaria la implementación total del SG-SST.

Análisis diagnóstico de la empresa concluyendo el problema a abordar con la consultoría.

2.2. Marco Legal.

Atendiendo a los objetivos planteados para el desarrollo de la presente Consultoría, hemos fundamentado la estructuración del diagnóstico y la formulación de propuesta de mejora en la normativa vigente en Colombia, en materia de seguridad y salud en el trabajo y, específicamente en la aplicable a empresas de menos de 10 trabajadores con nivel de riesgo I, correspondiente a las siguientes:

Se procedió a realizar la evaluación de cumplimiento de la normativa en SST a la luz del Decreto 1072 de 2015, considerando que esta normativa consolida, en su Capítulo 6, los requisitos de obligatorio cumplimiento para implementar adecuadamente el Sistema de Gestión de SST y que, estos requerimientos, son aplicables a todo tipo de empresas, tanto públicas como privadas, sin importar la forma de contratación de sus empleados, contratistas o partes interesadas. Se dio especial relevancia para la elaboración del diagnóstico a los artículos 2.2.4.6.20, 2.2.4.6.21, 2.2.4.6.22., respectivamente, que establecen los Indicadores a evaluar respecto a la estructura, proceso y resultados de la implementación del Sistema y los demás artículos del capítulo fueron tenidos en cuenta para presentar la propuesta de fortalecimiento. (Ministerio de Trabajo, 2015, 2.2.4.6.20).

FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S

17

Otra norma que cobró amplia relevancia en el desarrollo de la consultoría correspondió a la Resolución 0312 2019 específicamente el Capítulo I, que en su artículo 3°. establece los estándares mínimos aplicables a las empresas con menos de 10 trabajadores con nivel de riesgo 1, que es el que corresponde a la empresa, por la actividad económica que desarrolla. De acuerdo con la normativa en cita, los estándares a evaluar corresponden a siete (7), cuyo cumplimiento fue verificado para elaborar el diagnóstico y que sentó las bases para la formulación de la propuesta de fortalecimiento (Ministerio de Trabajo, 2015, art. 3)

Para realizar el diagnóstico y plan de mejora respecto a las condiciones de vivienda, higiene y seguridad en los espacios laborales en la empresa, se tuvo en consideración lo contemplado en el Título III de la Ley 9ª. de 1979, sobre Salud ocupacional, en especial los artículos 84 y 85, que establecen las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores para mantener adecuadas condiciones de higiene y seguridad para el control de riesgos y los artículos 90 y ss., hasta el 119, que establecen las condiciones que deben garantizarse en los inmuebles donde se desarrolla la labor. Así mismo, los artículos subsiguientes respecto a EPP, medicina preventiva, saneamiento básico y radiofísica sanitaria (Congreso de la República de Colombia, 1979, art. 84).

Para el análisis de riesgos se tomó en consideración lo prescrito en Ley de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012), aplicando para tal efecto la Guía Técnica rectora a nivel nacional, correspondiente a la GTC 45 (ICONTEC, 2012), a través de la cual se identificaron y evaluaron los peligros y riesgos y se establecieron los respectivos controles frente a los hallazgos.

La Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007, en especial sus artículos 4,5 y 6, nos permitieron establecer, en la propuesta de mejora, las evaluaciones médicas cuya práctica debe garantizar el empleador, teniendo en cuenta los lineamientos para su realización.



La aplicación de la normativa anteriormente relacionada garantizará que la empresa atienda adecuadamente los requisitos legales derivados de su actividad económica, en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, velando por los derechos y deberes que tienen los trabajadores directos e indirectos, para lo cual cuentan con el apoyo permanente de la Administradora de Riesgos Laborales.

3. Marco Metodológico

3.1. Diseño de Investigación de la Consultoría

Para diseñar una propuesta de intervención que permita fortalecer el sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en COINEMA S.A.S., se estima particularmente pertinente que, el tipo de Investigación a utilizar para el logro de este objetivo corresponde a la aplicada, toda vez que la investigación se centrará en establecer los mecanismos para que la empresa realice las acciones necesarias para subsanar las deficiencias identificadas relacionadas con la carencia de procedimientos documentados, políticas formales actualizadas y orientación de acciones de SG-SST, a través de la designación de un responsable para subsanar debilidades en cuanto a la coordinación y supervisión del sistema-y, en términos de Padrón (2006) ésta este tipo de investigación se orienta a “resolver problemas de la vida cotidiana o a controlar situaciones prácticas” concentrándose en proporcionar soluciones estratégicas específicas, transformando la comprensión teórica en herramientas prácticas que benefician directamente a las organizaciones.

El enfoque de esta investigación es evaluativo, teniendo en cuenta que analizará y valorará el estado actual de las condiciones de vivienda, higiene y seguridad en los lugares de trabajo, además de los riesgos existentes y la efectividad de las políticas actuales, acumulando evidencia que además de ser fiable se pueda validar, para luego proponer mejoras y acciones preventivas concretas. En palabras de Hernández et al. (2014), para el desarrollo adecuado de un proceso de



FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S

19

evaluación, no basta con la recolección y análisis de información, sino que exige un análisis crítico respecto a los resultados obtenidos y a la trascendencia que tendrán en el diagnóstico y en la formulación de la propuesta.

A su vez enfoque es mixto, a efectos de facilitar una comprensión más completa del problema mediante la recopilación y análisis de información, tanto cualitativa como cuantitativa. Para la recolección de datos, se implementaron instrumentos específicos, tales como, las listas de verificación normativa que, según Kothari (2004), son herramientas sistemáticas permiten evaluar el grado de cumplimiento de estándares previamente definidos, sirviendo como base para identificar brechas y áreas de mejora, también se aplicaron encuestas estructuradas que, como lo señala Flick (2015), permiten recoger información estandarizada que puede analizarse de manera estadística, facilitando la comparación entre grupos y la identificación de patrones relevantes.

El diseño que se adoptó también es mixto, descriptivo y diagnóstico ya que, a la voz de Cortés (2018), el diseño descriptivo facilita la sistematización de información mediante frecuencias y porcentajes, permitiendo identificar tendencias significativas en materia de riesgos y condiciones laborales y según Hernández et al. (2014) es la que “...tiene como finalidad u objetivo detallar la características de un fenómeno sin intervenir en su naturaleza, proporcionando un panorama claro de la situación actual” (p.92), considerando que la investigación prevé la recopilación de información necesaria para documentar la línea base de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y determinar las condiciones actuales de la empresa, a través de observación directa y de los colaboradores en su ambiente de trabajo dentro de las acciones a desarrollar. A su vez, el diseño también es diagnóstico, ya que también se enfoca en identificar el cumplimiento de la normativa vigente y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, analizar las causas de los hallazgos y proponer un plan de mejora continuo que considere el contexto en el que se

desenvuelve la empresa. Estos estudios tienen como principal función especificar las propiedades, características, perfiles, de grupos, comunidades, objeto o cualquier fenómeno. Se recolectan datos de la variable de estudio y se miden.

El diseño diagnóstico y descriptivo fortalece la propuesta al permitir un análisis detallado del estado actual del SG-SST, como argumentan González y Torres (2018), estos enfoques son esenciales para realizar una precisión total de los procesos misionales de la empresa, identificando los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, así como las medidas preventivas y correctivas necesarias.

3.2. Fases de la Consultoría

La consultoría, consta de 3 escenarios claves, que desarrollan los objetivos previstos:

Fase 1 - Analizar la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019: Se realizará en formato Excel la evaluación de requisitos y estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 del 2019 y decreto 1072 del 2015. Como resultado se entregará un informe de hallazgos o no conformidades, respecto a estas normas.

Fase 2 - Diagnostico de las condiciones de vivienda, higiene y seguridad en los espacios laborales para Colombian Infrastructure Equity Managers SAS.: En esta fase, correspondiente al segundo objetivo de la consultoría, se evaluarán las condiciones de la infraestructura de la empresa como entorno laboral, riesgos asociados presente en los frentes de trabajo y el resultado que se entregará corresponde al informe de las condiciones de infraestructura y laborales con apoyo de los resultados de las encuestas y elaboración de **matriz** de riesgos IPEVR, donde posteriormente se brindará el plan de acción para la eliminación de la fuente de los hallazgos detectados



Permite realizar un estudio del cumplimiento de la empresa en materia de requisitos legales, ver (Apéndice objetivo I).

Fase 3 - Desarrollar un plan de acciones correctivas y preventivas, que incluya el análisis de las causas de los riesgos identificados y proponga estrategias concretas para la mejora continua del sistema: Esta fase corresponde a la elaboración de un plan de acción de los resultados emitido en el tipo de muestreo (Instrumento de selección y técnica de recolección), para más información de las técnicas de recolección empleadas y los resultados arrojados en cada una de ellas consultar (apéndice objetivo I II, II.). Como resultado de esta fase se realizará un registro documentado de los informes de línea base y final y elaboración del Plan de Acción que identifique responsables, cronograma, indicadores, plazo de implementación y metodología de seguimiento).

3.3. Población Objeto

La población objeto se centró en el CEO de la empresa, el director de activos y la directora administrativa, quienes conforman el recurso humano de la empresa para un total de 03 muestras.

3.4. Técnicas de actuación e Instrumentos

Para la recolección de datos, se implementaron los siguientes instrumentos específicos:

Listas de verificación normativa: Siguiendo a Kothari (2004), estas herramientas sistemáticas permiten evaluar el grado de cumplimiento de estándares previamente definidos, sirviendo como base para identificar brechas y áreas de mejora.

Encuestas estructuradas: Como señala Flick (2015), estas permiten recoger información estandarizada que puede analizarse de manera estadística, facilitando la comparación entre grupos y la identificación de patrones relevantes.

Tabla 3

Descripción desarrollo de objetivos

Titulo	Objetivos	Actividades	Técnica de seguridad	Resultado
Objetivo general	Desarrollar una propuesta de intervención integral para la optimización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombian Infrastructure Equity Managers SAS, ubicada en Bogotá.	Diagnóstico inicial de la empresa con la verificación o evaluación inicial del decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019	Se realizará de acuerdo con los resultados de la evaluación de cumplimiento de requisitos legales, encuestas, verificación documental y matriz IPEVR	Diseño de propuesta de fortalecimiento del SST, plan de mejoramiento y plan de acción integral
Objetivo específico 1	Analizar la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombian Infrastructure Equity Managers SAS, en el marco del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.	Evaluación de cumplimiento de requisitos y estándares mínimos establecidos en el Decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019.	Formato Excel de auto evaluación de la resolución 0312 del 2019 y decreto 1072 del 2015	Informe de hallazgo o no conformidades de la autoevaluación del decreto 1072 del 2015 y resolución 0312 del 2019 con relación a los requisitos legales
Objetivo específico 2	Diagnosticar las condiciones de vivienda, higiene y seguridad en los espacios laborales para Colombian Infrastructure Equity Managers SAS.	<p>Actividad 1 Realizar encuesta con preguntas cerradas a cada uno de los trabajadores de la empresa.</p> <p>Actividad 2 Inspección de cada uno de los frentes de trabajos, instalaciones generales, por medio de reuniones virtuales y del área locativa de la empresa</p> <p>Actividad 3 Elaboración matriz IPVR</p>	Evaluación o identificación de las condiciones de la infraestructura de la empresa como entorno laboral, riesgos asociados presente en los frentes de trabajo	Informe de las condiciones de infraestructura y laborales con apoyo de los resultados de las encuestas y elaboración de matriz de riesgos IPEVR, donde posteriormente se brindará el plan de acción para la eliminación de la fuente de los hallazgos detectados
Objetivo específico 3	Desarrollar un plan de acciones correctivas y preventivas, que incluya el análisis de las causas de los riesgos identificados y proponga estrategias concretas para la mejora continua del sistema.	<p>Actividad 1 Analizar las brechas identificadas con la información recopilada y la matriz de riesgos IPVR</p> <p>Actividad 2 Identificar las acciones correctivas para el cierre</p>	Elaboración del plan de acción para su implementación en la empresa que garantice el cumplimiento de lo establecido la normativa vigente de SG-	Registro documentado de los informes de línea base y final y elaboración del Plan de Acción que identifique responsables, cronograma, indicadores, plazo

de brechas normativas y operativas	SST en Colombia.	de implementación y metodología de seguimiento).
<p>Actividad 2</p> <p>Establecer un plan integral que aborde los riesgos y peligros y presentar la propuesta de mejora continua en la empresa</p>		

Nota desarrollo de los objetivos implementados en la empresa COINEMA S.A.S

4. Resultados

4.1. Resultados fase 1

El Decreto 1072 de 2015 establece los aspectos que deben incluirse en la evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como la identificación de la normatividad vigente y los estándares mínimos del Sistema General de Riesgos Laborales.

Tabla 6

Resultado general implementación ciclo PHVA Decreto 1072 del 2015

	Requisitos de La Norma	Requisitos Aplicables	Requisitos Cumplidos % de implementación
Planear	14	11	0
Hacer	29	13	0
Verificar	5	1	0
Actuar	3	0	0

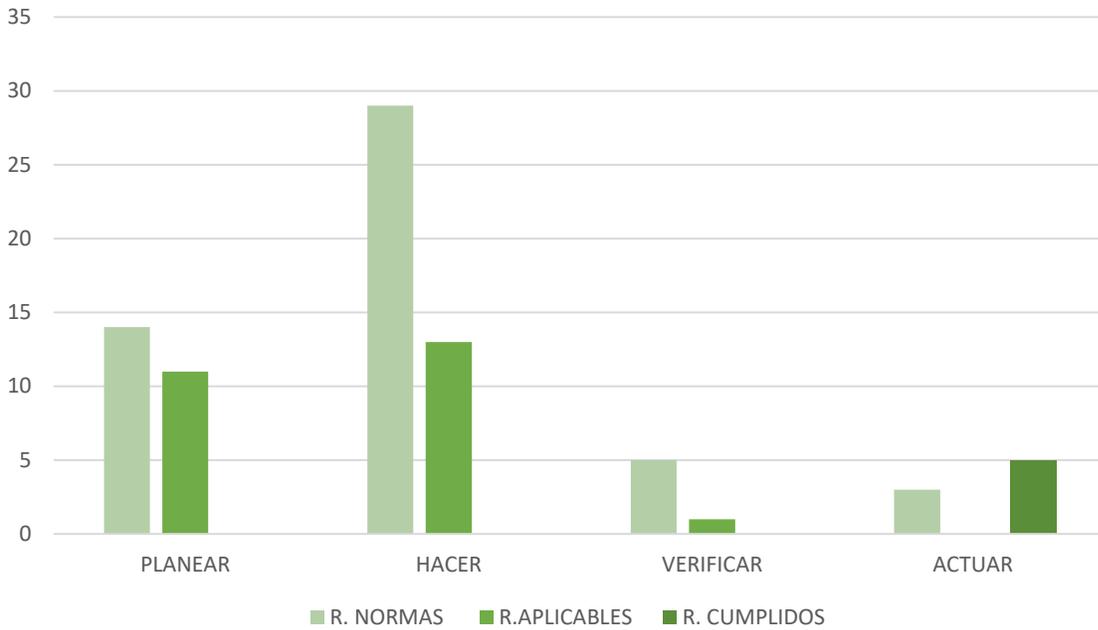
Nota evidencia del resultado general implementado sobre el decreto 1072 del 2015 sobre el ciclo PHVA

Figura 1

Resultados generales implementación Decreto 1072 del 2015



FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S



Nota: grafica de evidencia del resultado general implementado sobre el decreto 1072 del 2015 sobre el ciclo PHVA

La Resolución 0312 de 2019, detalla los estándares mínimos del SG-SST y las fases de adecuación y transición que las empresas deben seguir, el resultado de la evaluación de cumplimiento de estos estándares fue la siguiente:

Tabla 6

Resultado general implementación ciclo PHVA Resolución 0312 del 2019

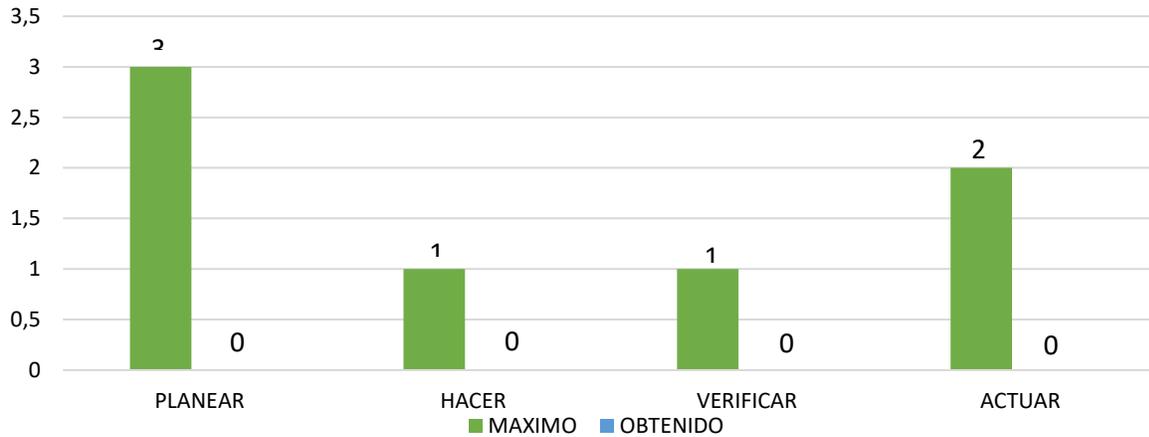
	Requisitos de la norma	Requisitos aplicables	Requisitos cumplidos % de implementación
Planear	22	3	0
Hacer	30	1	0
Verificar	4	1	0
Actuar	4	2	0

Nota. Evidencia del resultado general implementado sobre la resolución 0312 del 2019 sobre el ciclo PHVA.

Gráficos por ciclo

Figura 2

Resultados ciclo PHVA



Nota. Graficas de resultados del ciclo PHVA que compete la efectividad del sistema y el cumplimiento del SG-SST.

El diagnostico SST de la empresa, basado para el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), muestra una ejecución desigual en sus diferentes fases, lo que compromete la efectividad del sistema y el cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el entorno laboral. A continuación, el análisis detallado de cada una de las fases:

Planear (0% de cumplimiento)

El nivel de cumplimiento en la fase de planificación es 0%. Esto indica que la empresa no ha hecho algunos esfuerzos iniciales para desarrollar políticas, objetivos y procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo. La falta de un diagnóstico exhaustivo de los riesgos laborales, así como la inexistencia de un plan detallado que integre acciones correctivas y



preventivas, compromete la capacidad de la organización para establecer una estrategia sólida en SST.

Hacer (0% de cumplimiento)

La fase de ejecución es la que presenta 0% de implementación del SG-SST de actividades orientadas a la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo. La no ejecución del sistema de gestión impide generar resultados para la organización en confiabilidad de cumplimiento normativo e involucramiento de aspectos SST en la toma de decisiones de la organización.

Verificar (0% de cumplimiento)

La fase de verificación es crítica, 0% incumplimiento del ítem, esto refleja una que la organización no involucra dentro del contexto de la organización y/o toma de decisiones aspectos relacionados o como impactaría la organización referente en Seguridad y Salud en el Trabajo, en el seguimiento periódico y asegurar controles en las actividades realizadas en SST. La empresa no ha implementado mecanismos adecuados para evaluar el desempeño del sistema, como auditorías internas, inspecciones periódicas o revisiones de los indicadores clave. Esta falta de verificación impide que la organización detecte de manera oportuna los errores o fallas en el sistema, lo que afecta la capacidad de implementar mejoras efectivas.

Actuar (0% de cumplimiento)

La fase de actuación, con un cumplimiento del 0%, también refleja una gran falencia en la dirección de la organización al no hacer seguimiento al sistema de gestión SST, siendo un requisito de cumplimiento legal. No se identifican oportunidades de mejora, no se tienen evidencia de haber implementado acciones correctivas ni preventivas de manera efectiva para corregir las desviaciones detectadas. Esto evidencia que no existe un ciclo de retroalimentación adecuado, lo



que limita la capacidad de la empresa para lograr una mejora continua en el sistema de gestión de SST.

4.2. Resultados Fase 2:

En la revisión de los procedimientos normativos se evidenció que la empresa no contaba con una matriz IPERV previa. Por lo tanto, el equipo consultor desarrolló dicha matriz, permitiendo identificar, valorar y evaluar los peligros existentes. Con base en este análisis se identificaron los siguientes hallazgos estadísticos:

Tabla 4

Identificación de riesgos y frecuencia matriz IPEVR

RIESGO	FRECUENCIA	%
CONDICIONES DE SEGURIDAD	7	26%
PSICOSOCIAL	6	22%
BIOMECANICOS	4	15%
FISICO	4	15%
FENOMENOS NATURALES	4	15%
BIOLOGICO	2	7%

Nota. Evidencia de la identificación de los riesgos y las frecuencias implementadas en la matriz IPERV

El 26% de los los factores de riesgo identificados están categorizados como Condiciones de seguridad, siendo el riesgo más frecuente. Los factores específicos identificados dentro de este son:



- Mecánico Factores identificados: uso de elementos de oficina cortantes
- Riesgo Público Factores identificados: robos, atracos, asaltos, atentados
- Riesgo Eléctrico Factores identificados: manipulación de equipos electrónicos (PC- Impresora- pantallas)
- Riesgo Locativo Factores identificados: superficies irregulares, deslizantes, diferencias de nivel

El 22 % de los factores de riesgo identificados están categorizados como riesgos psicosociales, siendo este el segundo riesgo más frecuente. Los factores específicos identificados dentro de esta categoría son:

- Gestión organizacional
- Jornada de trabajo
- Estrés laboral
- Características de la organización
- Relaciones interpersonales

Los tres riesgos con mayor nivel de riesgo (Nivel II - 150-180 puntos) son:

- Riesgo Público (180 puntos): Asociado a robos, atracos, asaltos y atentados
- Riesgo Biomecánico (150 puntos): Relacionado con carga postural inadecuada
- Riesgo por Condiciones de Seguridad (150 puntos): Asociado a superficies de trabajo irregulares.

Los factores de riesgo identificados corresponden a las actividades realizadas por:

- a. CEO
- b. Director de Activos
- c. Director Financiero y Administrativo



FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S

29

Siendo estos tres cargos expuestos al 100% de los riesgos identificados en la matriz.

Para concluir, se evidencia predominancia de riesgos psicosociales en las actividades administrativas, con tres riesgos críticos (Nivel II) que requieren intervención prioritaria. La naturaleza de los cargos expuestos (nivel directivo) explica la alta incidencia de factores psicosociales y biomecánicos en la matriz.

Para mayor destalle de la información véase en los siguientes anexos:

- Apéndice J. Encuesta de análisis de puestos
- Apéndice K. Informe ejecutivo
- Apéndice L. Matriz IPEVR

Identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidades

A partir de los instrumentos aplicados (Matriz IPEVR y encuestas NTP 481 Orden y limpieza de lugares de trabajo, NTP 182 Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo e Identificación de Peligros y Riesgos), se identificaron riesgos, amenazas y vulnerabilidades que afectan la seguridad y salud laboral en Colombian Infrastructure Equity Managers S.A.S. Estos instrumentos permitieron una evaluación integral de las condiciones laborales, el entorno físico y los factores de riesgo predominantes.

- I. De acuerdo con los análisis y resultados, se identificaron las siguientes amenazas relevantes:

Psicosociales:

- Gestión organizacional deficiente.
- Estrés laboral por carga excesiva.
- Jornadas de trabajo extensas.

Biomecánicos



- Movimientos repetitivos.
- Carga postural inadecuada.
- Exposición prolongada a pantallas.

Fenómenos Naturales

- Sismos.
- Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas).

Estas amenazas evidencian la necesidad de priorizar programas de intervención para mitigar los riesgos asociados a cada categoría.

II. Vulnerabilidades identificadas

a. Nivel de probabilidad:

- Medio (M): Identificado en varios riesgos críticos.
- No aceptable: Riesgo público con nivel de 180 y carga postural con nivel de 150.

b. Exposición:

- Generalizada: Tres personas expuestas a todos los riesgos identificados.
- Frecuencia continua: Riesgos como el estrés laboral y carga postural tienen un nivel continuo de exposición.

4.3. Resultados fase 3

Plan de mejora para la organización.

Se propone diseñar procedimientos operativos normalizados basados en las amenazas identificadas. Aunque son sugerencias, constituyen la base para mejorar las condiciones de trabajo.

Tabla 5

Acciones de mejora Decreto 1072 del 2015

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describe el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
2.2.4.6.5 2.2.4.6.6 2.2.4.6.12	Se identifico en la organización no cuenta con una política SST vigente, incumplimiento del requisito por no estar vigente o registros de evidencia, siendo una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015, debe contar con una política SST que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa	1. Definir políticas de SST, de acuerdo con el contexto actual de la organización 2. Documentar, actualizar la política SST con la participación de los empleados, gerencia y partes interesadas 3. Actualizar, junto con los trabajadores, la política SG-SST y sea firmada por el representante legal con vigencia año 2025.
2.2.4.6.5	Se verifica, incumplimiento por no contar con evidencia de divulgación de la política SST, requisito establecido en, siendo una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015, siendo evidencia de cumplimiento el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.	1. Establecer los mecanismos de publicación o socialización de las políticas en áreas de alta influencia de la empresa 2. Establecer sensibilización de las políticas de SST. Al no contar con una con un responsable de SG-SST, asignado para la elaboración, documentación formal de la política, no hay evidencia de Comunicación Política en la empresa no disponer los medios de comunicación en los colaboradores. Divulgándose mediante el canal de comunicación digital, folleto y publicada en 02 sitios visibles de la empresa y dejar registro de socialización
2.2.4.6.7	No hay evidencia, que la organización ha establecido los objetivos de la política SST vigentes, esto un Incumplimiento del requisito, siendo una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.7 del decreto 1072 de 2015, por no establecer los objetivos alineados con el contexto real de la empresa y su compromiso	1. Realizar jornadas de sensibilización con participación de la alta gerencia y líderes de procesos. 2. Constatar que los objetivos sean definidos, específicos, alcanzables, y medibles. Establecer Objetivos pertinentes a la organización y del sistema SG-SST, metas e indicadores, seguimiento y medición de estos y divulgarlos vigencia 2025, elaborando un documento oficial de los objetivos que establezca indicadores de desempeño para su seguimiento
2.2.4.6.8 2.2.4.6.9	No hay registros de Responsabilidades en los trabajadores de la organización, este incumplimiento del requisito al no	1. Identificar aquellas responsabilidades del personal ante el SG-SST

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describa el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
2.2.4.6.10 2.2.4.6.8.12	establecer responsabilidades ante el SG-SST, siendo una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.9, 2.2.4.6.10, 2.2.4.6.8.12 del decreto 1072 de 2015, que evalúa la existencia en responsabilidades a los trabajadores en todos los niveles de la organización ante el SG-SST	2. Establecer reglamento SST, socializar y tener registro Definir, asignar y socializar responsabilidades a los trabajadores en todos los niveles de la organización ante el SG-SST
2.2.4.6.8 2.2.4.6.10 2.2.4.6.12	No se establece en la organización la comunicación de responsabilidades ni evidencia, este hallazgo es un incumplimiento del requisito, siendo una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.9, 2.2.4.6.10 , 2.2.4.6.8.12 del decreto 1072 de 2015, que estipula la conformación y asignación de responsabilidades de todos los trabajadores en los todos los niveles de la organización	1. publicar en cartelera informativa las obligaciones y responsabilidades SST, mediante lista de asistencia dejar registro de socializacion 2. difusión de la información mediante mensajes personalizados vía email
2.2.4.6.8	Se verifica que no hay cumplimiento en la rendición de cuentas entre los procesos frente al SG-SST y/o desempeño en la organización, un Incumplimiento del requisito por no hallarse documento soporte, siendo una no conformidad en el ítem 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 que solicita efectuar mínimo 1 vez por año una rendición de cuenta de los líderes de los procesos ante gerencia y viceversa	Definir, asignar y socializar las responsabilidades de los colaboradores frente a la organización con enfoque al SG-SST 1. Mediante reunión mínimo 2 veces año, se reúnen los líderes dando informe sobre aspectos SST en sus procesos y sus controles efectuados, como también aportar oportunidades de mejora ante el SG-SST 2. Establecer mediante formulario digital el reporte de eventos SST a necesidad dentro de sus procesos los líderes participan en el SG-SST Definir, asignar y socializar responsabilidades en rendición de cuentas periódicamente mínimo 1 vez al año a los trabajadores y dejar registro documentado
2.2.4.6.8	No se observa que la organización haya establecido un presupuesto para el SG-SST en el presente año 2024, siendo Incumplimiento del requisito al solicitarse la existencia de presupuestos para el SG-SST, siendo una no conformidad en el ítem 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015, que solicita las organizaciones definan el presupuesto, estableciendo los recursos necesarios humanos, tecnológicos, físicos. Mitigando riesgos y cumplimiento legal del SG-SST.	1. Identificar las necesidades prioritarias para la organización en aspectos SST, mediante controles idóneos mediante la asignación de recursos al SG-SST 2. Destinar los recursos financieros, tecnológicos, humanos, cuando el riesgo es real en lesiones en hallazgos por los empleados en sus tareas, involucra ejecutar acciones preventivas y de control. 3. De acuerdo el contexto

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describe el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
2.2.4.6.8 2.2.4.6.8.12	Resultado de la inspecciones deben actualizar periódicamente (6 meses y/o necesidad) la normatividad vigente en SG-SST aplicable a la organización, siendo este hallazgo un Incumplimiento del requisito por no hallarse documento soporte, siendo una no conformidad en el ítems 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.8.12 del decreto 1072 de 2015, las organizaciones deben establecer un formato digital matriz legal y semestralmente revisar y actualizar según aplique la normatividad legal de acuerdo la características de la organización para la identificación y evaluación de requisitos legales relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo	<p>organizacional, se aplica las mejoras de continuidad del SG-SST en el año, siendo frecuentemente acciones aplicadas en aquellos riesgos cuantificados en la matriz IPEVR</p> <p>4. Definir presupuesto 2025, estableciendo los recursos necesarios humanos, tecnológicos, físicos. Mitigando riesgos y cumplimiento legal del SG SST</p>
2.2.4.6.8 2.2.4.6.8.12 2.2.4.6.17	Se establece que no se cuenta con evidencias en el diseño y ejecución del plan de trabajo para la organización y cronograma de desarrollo para el año 2024, este Hallazgo es Incumplimiento del requisito por no contar con plan de trabajo anual SG-SST, siendo una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.8.12 y 2.2.4.6.17 del decreto 1072 de 2015, que establece Realizar el Plan de trabajo anual 2025, definiendo actividades, fecha, recursos, responsable para la organización	<p>1. Establecer un formato de fácil acceso y manejo tipo matriz archivo Excel, donde se realice el seguimiento periódico mínimo 1 vez al año identificando aspectos legales que impactasen la organización</p> <p>2. El responsable SST mensualmente realizara inspección normativa en identificar requisitos legales de acuerdo el contexto de la compañía dentro del SG-SST.</p> <p>3. Establecer formato digital matriz legal y semestralmente revisar y actualizar según aplique la normatividad legal de acuerdo las características de la organización para la identificación y evaluación de requisitos legales relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo,</p> <p>1. Establecer el presupuesto que permita implementar el plan de trabajo 2025, logrando mejorar el porcentaje de cumplimiento del SG-SST</p> <p>2. Elaborar un plan de trabajo ajustado a la organización, en mensualmente realizar actividades del plan de trabajo 2025 con temas de gran valor e impacto a la compañía, siendo evaluados mediante test</p> <p>3. El plan de trabajo se realiza de acuerdo los incumplimientos legales para así garantizar los recursos necesarios para el cumplimiento</p> <p>4. Realizar el Plan de trabajo anual 2025, definiendo actividades, fecha, recursos, responsable para la organización</p>

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describe el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
2.2.4.6.8 2.2.4.6.12	Se verifica que no hay seguimiento al cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores entre los procesos frente al SG-SST y/o desempeño en la organización, un Incumplimiento del requisito por no hallarse documento soporte, siendo una no conformidad en el ítem 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015 que solicita ejecutar mínimo 1 vez por año una rendición de cuenta de los líderes de los procesos ante gerencia y viceversa.	1. Mediante participación de los empleados se socializan y documentan las obligaciones SST junto el empleador, pudiendo abarcar el 100% del personal y procesos 2. Las partes interesadas internas a la organización deben conocer información periódicamente acerca la implementación, compromisos, políticas, rendición de cuenta ante el SG-SST 3. Definir herramienta de participación de compromiso en las obligaciones de los trabajadores en el SG-SST rendición de cuentas periódicamente mínimo 1 vez al año a los trabajadores y dejar registro documentado
2.2.4.6.10	No hay evidencia y/o registro que demuestre participación, sensibilización y mejora del SG-SST porque no se integran los trabajadores al SG-SST dinámicamente para cumplir los objetivos y gestión del sistema, este incumplimiento del requisito porque no hay evidencia de participación/capacitaciones del personal ni existir documentos soporte, siendo una no conformidad en el ítem 2.2.4.6.10 del decreto 1072 de 2015, que se debe participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST periódicamente	1. Establecer las responsabilidades de los empleados ante el SG-SST, siendo este documento revisado por gerencia y socializado al 100% personal, dejando registro de la actividad en acta de reunión 2. Crear jornadas especiales de sensibilización SST en mejora de conocimiento y actuar seguro del personal para la formación SST 3. Involucrar el personal en participar y contribuir activamente al SG-SST plan de trabajo mediante indicador de cobertura y eficiencia haciendo registro del trabajador su contribución ante el SG-SST
2.2.4.6.11 2.2.4.6.12	Mediante verificación no se cuenta con evidencia de ejecución de capacitación del personal en aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o existencia de implementación de un cronograma de actividades de participación y promoción en formación de los trabajadores este hallazgo es un Incumplimiento del requisito, siendo una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015. Cada organización debe diseñar y ejecutar un plan de Capacitación 2025 SST con el 100% de cobertura y	1. Diseñar un cronograma de capacitaciones de acuerdo los resultados tipo críticos, en la matriz IPVR como acción de formación y prevención de actos/condiciones inseguras en los procesos 2. Establecer plan de formación para cada proceso de acuerdo sus riesgos e integrando los empleados a contribuir mensualmente 1 capacitación abarcando aspectos claves en Seguridad y Salud en el Trabajo 3. Con las capacitaciones impartidas

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describa el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
2.2.4.6.11	<p>mecanismo de evaluación de comprensión de la formación en el personal dejando registro físico y/o digital</p> <p>Se establece que al no realizarse actividades de capacitación orientadas en los objetivos SST, no se logra mejor eficiencia de los recursos a necesidad del SG-SST anualmente, el Incumplimiento del requisito, siendo una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015 mecanismo de evaluación de resultado de las acciones implementadas e identificar acciones de mejora</p>	<p>por asesores profesionales, intervenir en las tareas más críticas con riesgo de generar lesiones</p> <p>4. Diseñar y ejecutar plan de Capacitación 2025 SST con el 100% de cobertura y mecanismo de evaluación de comprensión de la formación en el personal dejando registro</p> <p>1. mediante acta administrativa establecer mínimo 1 vez en el mes de diciembre de cada año, la revisión de cumplimiento del plan de capacitaciones y eficacia mediante evaluación, tomando acciones de mejora en caso de necesidad</p> <p>2. El representante SST junto con Gerencia elaboran para así asignar los recursos de acuerdo las acciones de capacitación teniendo jornadas dedicadas en la prevención y promoción de lesiones laborales</p> <p>3. Diseñar y ejecutar plan de Capacitación 2025 SST con el 100% de cobertura y mecanismo de evaluación de comprensión de la formación en el personal dejando registro</p>
2.2.4.6.11	<p>Durante la verificación del requisito no se cuenta con evidencia, soportes o registros que se hallan efectuado inducción del personal actual, nuevos, visitantes y contratistas y que demuestre participación ante el sistema de gestión SST en la mejora continua, este Incumplimiento del requisito, es una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015, debido a que se debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo</p>	<p>1. Diseñar programa de inducción y reinducción de cobertura el 100% de los empleados, enfatizando los aspectos críticos SST como los principales factores de riesgos y sus controles adecuados, con su evaluación de conocimientos</p> <p>2. Establecer herramienta digital de inducción y reinducción mediante el cual el trabajador participe activamente en la formación de aspectos Seguridad y Salud en el Trabajo de forma virtual interactiva</p> <p>3. Determinar de acuerdo los resultados de enfermedades laborales, accidentes laborales e inspecciones locativas las reinducciones incluyan las mejoras correctivas que involucren al trabajador en su identificación con</p>

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describa el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
2.2.4.6.8 2.2.4.6.12	La empresa no ha realizado ejecución y registro documental de programas o jornadas de prevención y promoción en el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, incumpliendo el artículo 2.2.2.4.6.8. y el artículo 2.2..4.6.8 del decreto 1072 del 2015 con consecuencia en el control de manera eficaz y eficiente de los controles	<p>la toma de decisiones seguras reduciendo el riesgo de accidentalidad y ausentismos</p> <p>Diseñar y ejecutar plan de Inducción y reinducción en el 2025 con el 100% de cobertura y mecanismo de evaluación de comprensión de la formación en el personal dejando registro</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elabora un plan anual de prevención y promoción de SST. 2. Definir un presupuesto para las actividades de prevención y promoción del SG-SST 3. Crear un cronograma de actividades con fechas de ejecución y responsables <p>Elaborar o desarrollar programas de actividades anuales que permitan la participación activa de los trabajadores por medios con jornadas de capacitaciones teórica-práctica con enfoque a los riesgos.</p>
2.2.4.6.8 2.2.4.6.12 2.2.4.6.15	La empresa no implementado ni realizado registro documental de un sistema o técnica de identificación evaluación, y valoración de los riesgos incumpliendo el artículo 2.2.4.6.15 del decreto 1072 2015 donde no garantiza unas condiciones de entorno laboral segura.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratar un profesional en SST. 2. Brindar capacitación para la elaboración e identificación de riesgos en matriz como IPVR. 3. Diseñar formatos de autorreportes de condiciones de trabajo para los trabajadores. 4. Diseñar una matriz IPEVR, la cual defina las actividades, procesos de la empresa, la cual permita ser de conocimiento de los trabajadores su comprensión para facilitar su actualización dentro de la compañía por medio de los formatos de condiciones de trabajo
2.2.4.6.12	Se halla no conformidad en el requisito, no se ha realizado Condiciones de salud y Perfil sociodemográfico en la organización de empleados nuevos y antiguos, hace 3 años no se realizan, este incumplimiento del requisito, siendo una no conformidad en el ítem 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015, Dificulta a la organización tomar acciones preventivas y de mejora ante factores de riesgo de salud de su población, que en casos extremos no	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar formato digital como herramienta de información del perfil sociodemográfico, siendo actualizada y analizada cada año 1 vez. 2. Elaborar y actualizar el perfil sociodemográfico 2024-2025 con cobertura del 100% dejando registro y posterior análisis de los resultados para la toma de decisiones

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describa el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
2.2.4.6.15	<p>aplicar controles en el caso una persona padezca una enfermedad de base y se agrave como consecuencia de los actividades laborales disminuir su calidad de vida y productividad</p> <p>La empresa no ha realizado registro documental de diseño de identificación de peligros y valoración de los riesgos incumpliendo los artículos 2.2.4.16 del decreto 1072 del 2015</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documentar los procedimientos de gestión de IPRV. 2. Realizar capacitación de la guía GTC 45 como herramienta útil para gestión del riesgo. 3. contratar profesional de SST para su asesoría y elaboración 4. Realizar la matriz de peligros los visitantes de todas las dependencias de acuerdo con la clasificación de la GTC 45. (controles de ingeniería a control administrativo)
2.2.4.16	<p>La empresa no ha efectuado autoevaluación del SG-SST de acuerdo a lo exigido en el artículo 2.2.4.16 del decreto 1072 del 2015, afectando el seguimiento de los objetivos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir los indicadores de desempeño del SG-SST 2. Realizar un cronograma anual de autoevaluaciones. 3. Contratación de un profesional de SST 4. Elaborar un manual de procedimientos semestral para la realización de autoevaluaciones con enfoque al ciclo PHVA y objetivos del SG-SST 5. Realizando la autoevaluación del SG-SST, resolución 0312 del 2019 conforme estándares mínimos de cumplimiento según características de la organización, generar el plan de acción priorizando recursos y generando el plan de trabajo anual SG-SST
2.2.4.6.18	<p>Se verifica, incumplimiento por no contar con evidencia de divulgación de los objetivos del SG-SST, requisito establecido siendo un Incumplimiento del requisito, una no conformidad en los ítems 2.2.4.6.18 del decreto 1072 de 2015 siendo evidencia de cumplimiento el compromiso de la empresa hacia la implementación del SG-SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales. No se cuenta con registro de</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Junto con la junta directiva mediante reuniones de participación de los empleados en el establecimiento de los objetivos SST 2. Involucrar la junta directiva en la comunicación de los objetivos a las partes interesadas los aspectos SST 3. Revisar, evaluar, actualizar los objetivos del SG-SST acordes las características de la organización y

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describa el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
2.2.4.6.23	<p>socialización de los objetivos en los trabajadores ni evidencia de su participación en el SG-SST</p> <p>Se establece que no hay evidencia y/o registros que demuestren la socialización a partes interesadas ni hay registro de Condiciones inseguras, acciones de mejora e identificación de amenazas, este hallazgo de incumplimiento del requisito, siendo una no conformidad en los ítems 24 del decreto 1072 de 2015, se deben corregir las condiciones inseguras que se presenten en el trabajo, capacitaciones específicas y/o a necesidad a las partes interesadas los principales factores de riesgos y amenazas, como también acciones a implementar o resultados del plan de mejora</p>	<p>comunicar a los trabajadores, dejando registro evidencia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar matriz IPVR con la guía técnica colombiana GTC-45 implementando controles sobre los riesgos prioritarios 2. Crear herramienta de participación de los empleados en el reporte de actos/condiciones inseguras como participación ante el SG-SST 3. Junto la ARL establecer prioridades de ejecución de presupuesto de mejora ante las amenazas que impacten la organización y partes interesadas 4. Establecer la matriz IPEVR, evaluar y actuar sobre los principales peligros y riesgos arrojados altos. Dejando registro y socialización al personal
2.2.4.6.24	<p>Durante las inspecciones no se evidenció en la organización procedimientos/métodos de gestión de peligros y riesgos, mecanismos de participación de los empleados y la toma decisiones ante condiciones precursoras de lesiones, el Incumplimiento del requisito, siendo una no conformidad en los ítems 23 y 24 del decreto 1072 de 2015, se busca evaluar y actuar sobre los principales peligros y riesgos arrojados altos. Dejando registro y socialización al personal con los controles adecuados de acuerdo la jerarquía de controles establecido la guía GTC-45C</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar matriz IPEVR con la guía técnica colombiana GTC-45 implementando controles sobre los riesgos prioritarios 2. Crear herramienta de participación de los empleados en el reporte de actos/condiciones inseguras como participación ante el SG-SST 3. Junto la ARL establecer prioridades de ejecución de presupuesto de mejora ante las amenazas que impacten la organización y partes interesadas 4. Realizar Socialización en las inducciones al personal nuevo, contratista, visitantes, en capacitaciones específicas y/o a necesidad a las partes interesadas los principales factores de riesgos y amenazas, como también acciones a implementar o resultados del plan de mejora
2.2.4.6.25	<p>Se observa en la organización frente este requisito, que las instalaciones cuentan con botiquín de primeros auxilios, camillas. extintores, pero no se cuenta con soporte y/o evidencia de formación en</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1, Estipular un presupuesto de adquisición de equipos de atención de emergencias. 2. Diseñar inventario de los recursos existente para atención de emergencia

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describa el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
	<p>respuesta ante emergencias. Se cuenta con participación en simulacro nacional realizado en octubre 2023. sin embargo, como hallazgo en la organización no cuenta con procedimiento de identificación de amenazas y respuesta ante emergencias, siendo una no conformidad</p>	<p>en las instalaciones. 3. Realizar periódicamente capacitación de uso de los equipos de atención de emergencia. 4. Elaborar y documentar un inventario actualizado de los equipos y recursos para atención de emergencia, también programar realización de simulacros anuales para identificar acciones mejoras y correctivas para la preparación de los trabajadores ante una atención de emergencia. El disponer del plan de emergencia de las instalaciones donde la organización opera, como también documentarse internamente los recursos de emergencias en caso de actuar. y contar con capacitaciones teórico-prácticas en el manejo seguro de extintores, primeros auxilios y técnicas de atención de heridos. como también dejar registro de participación en simulacros y/o eventos de formación de respuesta ante emergencias.</p>

Nota Acciones de mejora implementadas en la empresa COINEMA S.A.S basadas en el Decreto 1072 del 2015

Tabla 6

Acciones de mejora Resolución 0312 del 2019

Estándares Mínimos Ítem	Hallazgo (Describa el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
<p>1. ¿Se tiene asignada una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST?</p>	<p>El diseño e implementación del SG SST de la empresa, debe estar a cargo de una persona que cumpla con los siguientes requisitos: Técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acredite como mínimo un (1) año de</p>	<p>1- establecer presupuesto y demás recursos necesarios. 2- Seleccionar a la persona natural o jurídica que cumpla con requisitos. 3- celebrar contrato, que incluya las actividades exigidas legalmente y las establecidas en el plan de</p>

Estándares Mínimos Item	Hallazgo (Describe el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
<p>2. ¿Se asegura y se garantiza la afiliación al sistema de seguridad social de todos los trabajadores (ARL- EPS- AFP) y se mantienen las autoliquidaciones a disposición para ser consultadas en el momento requerido?</p>	<p>experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo. que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Esta actividad también podrá ser desarrollada por tecnólogos, profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo y el referido curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</p> <p>Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales, atendiendo a lo previsto en la normativa vigente</p>	<p>acción.</p> <p>3- Contratación de una persona externa bajo la modalidad de prestación de servicios, para la realización de las actividades de SST descritas en el plan de acción, considerando que ninguno de los empleados cumple con los requisitos exigidos en la normativa vigente</p> <p>1-se solicitará asesoría a la ARL para la implementación del programa de gestión documental de SST.</p> <p>2- la persona encargada de los tramites de pago de aportes en la empresa efectuará el archivo de los documentos correspondientes.</p> <p>3- la persona contratada como responsable del SST, verificará la oportunidad en los pagos y la adecuada gestión documental.</p> <p>4. A efectos de garantizar la adecuada documentación de los procesos para facilitar la ubicación de los soportes y su evaluación dentro de la empresa se adelantará un programa de gestión documental.</p>
<p>3. ¿Se ha implementado y ejecutado cabalmente el programa o las actividades de</p>	<p>Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control.</p>	<p>1. Establecer cronograma de capacitaciones juntamente con la ARL y el responsable de SST.</p> <p>2- garantizar la tecnología y condiciones para la</p>

Estándares Mínimos Item	Hallazgo (Describe el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
capacitación del SG-SST de la empresa?		<p>realización de las capacitaciones con el apoyo y asesoría del responsable de SST en las fechas de capacitación.</p> <p>3-Solicitar apoyo de la ARL, para la implementación del programa de capacitación en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en el trabajo.</p>
4. ¿Existe un plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del SG-SST?	<p>Garantizar que esté definido un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de SST.</p>	<p>1- Aprobación del plan anual por el ceo.</p> <p>2- Asignación de recursos para el cumplimiento del plan.</p> <p>3. Implementación en la empresa.</p> <p>4.Evaluación de avances y cumplimiento.</p> <p>5- verificación de hallazgos durante la implementación.</p> <p>5. Plan de mejoramiento A través de la consultoría se estructura el plan de trabajo anual para la vigencia 2025-2026.</p>
5. ¿Se realizan exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, de acuerdo a la exposición de los peligros específicos?	<p>Realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.</p> <p>Definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.</p>	<p>1- establecer presupuesto.</p> <p>2- celebrar contratos para la realización de exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso, teniendo en cuenta matriz IPERV.</p> <p>3- solicitar certificación de la empresa sobre la realización de los exámenes y de las recomendaciones, si a ello hay lugar.</p>
	Comunicar por escrito al trabajador	Se establece la realización de emo de la empresa de

Estándares Mínimos Item	Hallazgo (Describe el Hallazgo Identificado)	Descripción de la Acción por realizar
6. ¿Se tienen identificados los peligros a los cuales se exponen los trabajadores durante la ejecución de las labores, se valora el riesgo y se prioriza su intervención, siguiendo una metodología confiable, la información permanece actualizada y disponible para la consulta en el momento en que se requiera?	<p>los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales los cuales reposarán en su historia médica.</p> <p>Definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y respecto de todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.</p> <p>Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios.</p>	<p>acuerdo con los peligros y riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores. Requisitos:</p> <p>1- implementar plan de acción de acuerdo con riesgos hallados.</p> <p>2- asignación de recursos para la implementación del plan</p> <p>Se elabora matriz IPEVR de la empresa de acuerdo con condiciones actuales por parte de los consultores</p>
7. ¿Se implementan Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados?	<p>Ejecutar las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.</p>	<p>1- asignación de recursos.</p> <p>2- implementación plan de acción con apoyo de la ARL y el responsable de SST</p> <p>Se elabora plan de acción de acuerdo con los resultados obtenidos en la matriz de IPEVR y medidas preventivas y correctivas requeridas.</p>

Nota. Acciones de mejora implementadas en la empresa COINEMA S.A.S basadas en la Resolución 0312 del 2019



5. Conclusiones

El diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombian Infrastructure Equity Managers S.A.S., fundamentado en el análisis exhaustivo de la documentación existente y el histórico de evaluaciones evidenció un incumplimiento de los requisitos establecidos en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 y la evaluación del ciclo PHVA demostró la existencia de deficiencias significativas en su implementación.

En cuanto a la verificación de cumplimiento de los estándares mínimos exigidos en la Resolución 0312 de 2019, está arrojó como resultado la identificación de un estado catalogado como crítico, con 0% de cumplimiento, correspondiente al nivel más bajo, de acuerdo con los criterios de valoración, En .cuanto a la evaluación de condiciones de higiene y seguridad de COINEMA SAS, se realizó a partir de la realización y análisis exhaustivo de encuestas sociodemográficas con preguntas cerradas practicadas a los trabajadores y de la observación de los puestos de trabajo, elementos que permitieron identificar los principales riesgos de la organización, y elaborar una matriz de riesgos (IPEVR), bajo los criterios establecidos en la norma GTC 45 del 2012. Según Icontec (2012), se incluyeron las medidas de control necesarias que brinda seguridad y salud de los colaboradores.

El análisis basado en el ciclo PHVA evidencia importantes desigualdades en el cumplimiento de las diferentes fases. Aunque se ha logrado cierto avance en la ejecución de acciones, la debilidad en la planificación, la casi inexistente verificación y la falta de acción correctiva o preventiva efectiva comprometen el éxito del sistema de gestión. Para mejorar el SG-SST, es imprescindible fortalecer las fases de planificación, ejecución, verificación y actuar, estableciendo controles rigurosos y garantizando la implementación de medidas correctivas y

preventivas que permitan mejorar la seguridad y salud de los trabajadores. Sin estos cambios, la empresa seguirá expuesta a riesgos laborales y posibles incumplimientos normativos.

Como consecuencia de los hallazgos identificados, se elaboró una propuesta que incluye un plan de acción integral, enfocado en eliminar las brechas normativas y operativas identificadas en COINEMA S.A.S. Esta propuesta contempla intervenciones en cada componente del SG-SST, estableciendo prioridades basadas en el impacto y el nivel de riesgo en la seguridad y salud de los trabajadores, para la asignación de los recursos necesarios y suministrar una guía que permitirá a la organización cerrar las brechas identificadas para que, a futuro, logre una consolidación de un sistema de gestión robusto y sostenible, alineado con los requisitos normativos y buenas prácticas.

6. Recomendaciones

Basado en el plan propuesto e n el trabajo de consultoría de la empresa COINEMA S.A.S y el diagnóstico hallado sobre las normativas aplicadas y en la matriz de riesgo, se presentan las recomendaciones determinadas para implementación del SG-SST.

El resultado global del cumplimiento normativo para **Colombian Infrastructure Equity Managers S.A.S** es 0% de implementación del cumplimiento del decreto 1072 del 2015 en el marco del Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 del Ministerio del Trabajo. Se requiere de manera urgente la articulación del SG-SST por medio del ciclo o modelo PHVA de manera coherente y eficiente y continua,

PLANEAR es necesario construir las bases del sistema de gestión garantizando que esta se alinee con los requerimientos o necesidades en materia legal y actividad y crecimiento económico de la empresa.



FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S

45

HACER permite que lleve a la práctica las metodologías o estrategias establecidas generando un beneficio en los trabajadores de cultura participación, alta comunicación y procedimientos de seguridad.

VERIFICAR permite corregir y eliminar las brechas existentes con oportunidades de mejora de verificación medición y seguimientos a los resultados establecido para cumplimiento de indicadores.

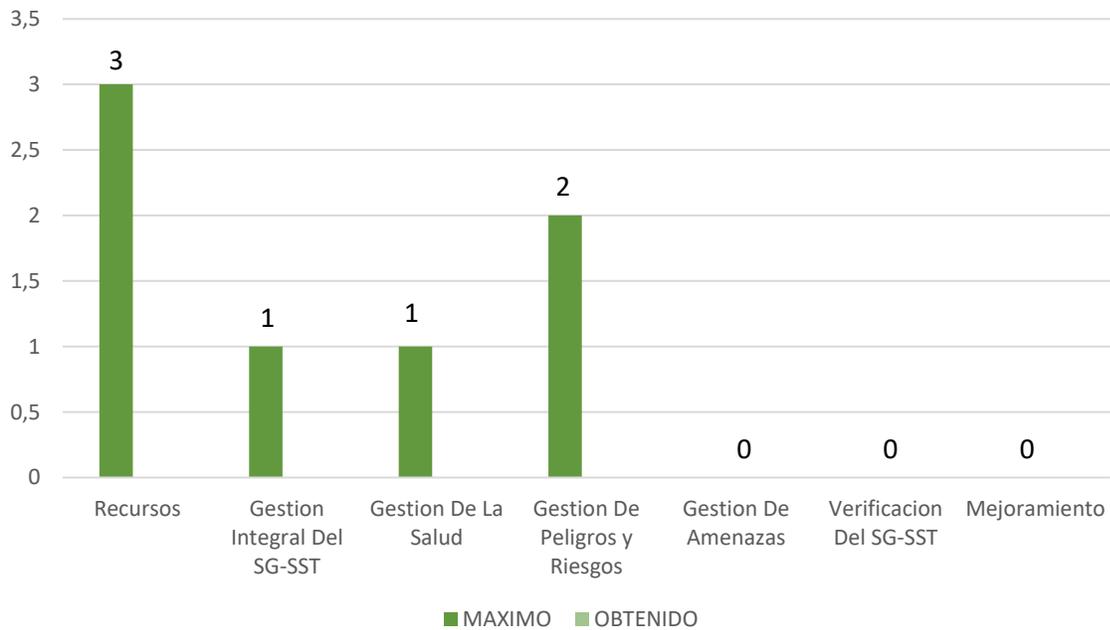
ACTUAR permite asegurar el procesos o ciclo como un momento de inicio y cierre donde da solución a los problemas identificados y generando una optimización del sistema como un compromiso y no un objetivo-

La integración de estos ciclos la empresa cumplirá con los requisitos normativos legal vigente y se beneficiará con ambiente saludables, seguros y de bienestar en el ambiente laboral y productividad en la organización. El comprender cada uno de los ciclos como un peldaño que genera sostenibilidad y crecimiento en el SG-SST forma conjunta es la clave del éxito. Los resultados del diagnóstico reflejan una situación alarmante en cuanto al estado del Sistema de Gestión de la empresa. Con un resultado del 0% de implementación y cumplimiento de la resolución 0312/19 normativamente clasificada según su actividad económica, en empresa con menos de 10 trabajadores clase de riesgo I, II Y III. Requiere intervención inmediata para el cumplimiento legal y evitar exponer la compañía a mala imagen ante las partes interesadas y multas hasta el cierre de operaciones de la organización; Requiriendo la asignación de recursos adicionales, el fortalecimiento de los procesos de gestión y la implementación de controles efectivos para mitigar los riesgos. Sin una acción correctiva inmediata, la empresa seguirá expuesta a sanciones legales, riesgos laborales elevados y pérdida de productividad.

Recomendaciones Basadas en los Resultados del diagnóstico del Sistema Gestión de SST en la organización una vez evaluada su estado actual del sistema de gestión y cumplimiento normativo

Figura 3

Desarrollo por estándar



Nota. Grafica evidencia del desarrollo por estándar dentro de la consultoría en la empresa COINEMA S.A.S

Los resultados obtenidos en el diagnóstico del SG-SST, que evidencian 0% de cumplimiento en las diversas áreas, toma de decisiones e intervenciones ejecutadas, presentamos las siguientes recomendaciones de acuerdo con cada componente evaluado, acciones de mejora en el desarrollo e implementación del sistema de gestión:

- **Recursos (0% de cumplimiento)**



FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S

47

Asignación de presupuesto: Destinar un presupuesto asignado por gerencia garantizando la implementación del plan de trabajo 2025 del SG-SST, asegurando que se cuente con los recursos humanos, tecnológicos y necesarios para la implementación de políticas y acciones efectivas.

Dotación de Elementos de protección personal: Invertir en la adquisición de equipos de protección personal (EPP) calzado y/o botas de seguridad en caso los empleados realizar desplazamientos en misión de la empresa estando expuestos a riesgos locativos externos como caminos irregulares, superficies resbaladizas, caídas a nivel y/o desnivel con efectos en el colaborador como golpes, cortes, esquinces, torceduras, fracturas o la muerte. Otro factor para hacer seguimiento es las óptimas condiciones de elementos de trabajo como la silla, pantallas, herramientas y demás recursos por prevenir lesiones, ausentismos o demandas

Contratación de Especialista SST: La gerencia debe garantizar la continuidad del sistema de gestión mediante la asignación de la persona técnico, tecnólogo, profesional, especialista en SST para liderar la adecuada implementación y gestión eficiente del sistema, así como garantizar acciones de mejora y formación de los empleados, brindando soporte a la organización en caso de requerimientos legales por las partes interesadas y gestión adecuada de accidentes, enfermedades laborales en caso de presentarse.

- Gestión Integral de SST (0% de cumplimiento)

Plan Integral SST: Se debe establecer el sistema de gestión con el objetivo de integrar los aspectos SST, esto garantiza una mejor coordinación efectiva entre los procesos y áreas involucrando la seguridad y salud en todos los colaboradores de la organización, permitiendo gestión del cambio y toma de decisiones en los aspectos seguridad y salud en el trabajo.



Política SST: Establecer y socializar la política SST comunicándose a todos los niveles de la organización, partes interesadas, dejando registro físico-digital, además esta política debe incluir compromisos de mejora continua en el sistema de gestión SST.

Participación en el SG-SST: Integrar a los empleados en la ejecución y participación de las políticas de SST, promoviendo cultura SST y un auto compromiso hacia la seguridad en el trabajo.

- **Gestión de la Salud (0% de cumplimiento)**

Programas de Vigilancia Epidemiológica PVE: Establecer un PVE programa de vigilancia epidemiológica de tipo psicosocial, osteomuscular, visión como herramienta de monitoreo en las condiciones de salud de los empleados, pudiendo así ejecutar acciones de prevención y mejora en factores de riesgos inherentes a la actividad económica, enfocándose en la prevención de enfermedades laborales como túnel carpiano, escoliosis, burnout.

Programas Prevención y Promoción Estilos de Vida Saludables: Establecer iniciativas que fomenten hábitos saludables entre los trabajadores, como programas de ejercicio, alimentación saludable y manejo del estrés.

Capacitación y formación en SST: Definir un cronograma con temas identificados como prioritarios para el saber y gestión del cambio eficiente en conocimientos SST, mediante temáticas, lúdicas, juegos, foros y entrenamiento en aspectos de salud ocupacional y promoción de la salud, asegurando que los empleados adopten una conducta en hábitos saludables y gestión de riesgos eficientes por la gestión del conocimiento entre los colaboradores mediante cultura del autocuidado

- **Gestión de Peligros y Riesgos (0% de cumplimiento)**



Diagnóstico de Riesgos: Llevar a cabo una evaluación exhaustiva de los riesgos presentes en el lugar de trabajo, identificando peligros y estableciendo un mapa de riesgos priorizando los principales factores de riesgo e intervenirlos incluyendo actividades dentro del plan de trabajo.

Procedimientos estandarizados de trabajo y emergencias: Analizar aquellas amenazas y peligros que impacten la organización y su continuidad operativa, debido a factores directos e indirectos tales como incendios, derrames de sustancias químicas, terremotos, vendavales, hurtos con protocolos PON (procedimiento operativo normalizado) sencillos y fáciles de interpretar para prevenir o reducir su impacto en caso de materializarse para cada tipo de riesgo identificado, asegurando que todos los empleados estén capacitados en su aplicación.

Gestión de Riesgos: Ejecutar periódicamente análisis un seguimiento que permita identificar, evaluar y actuar oportunamente frente nuevos factores de riesgos identificados como medida preventiva o correctiva luego de ocurrido un accidente, esta acción ser intervenida mediante un plan de acción, garantizando una respuesta rápida, oportuna y adecuada teniendo presente el costo-beneficio.

- **Gestión de Amenazas (0% de cumplimiento)**

Plan de Emergencias y Contingencias: Definir un plan de respuesta ante emergencias y contingencias, una vez realizada una inspección técnica en campo que se identifiquen y evalúen estas amenazas con estudios fiables como la de escenarios de amenazas, simulacros, formación de brigadistas y capacitaciones en primeros auxilios, uso de equipos de emergencias como extintor.

Procedimiento de Comunicación: Implementar medios de comunicación activos canales efectivos de comunicación a los empleados sobre amenazas y cómo actuar en caso de una emergencia.



Entrenamiento en Gestión de Crisis: Capacitar a los empleados sobre cómo manejar situaciones de crisis y amenazas, asegurando que conozcan los procedimientos y recursos disponibles.

- **Verificación de SST (0% de cumplimiento)**

Auditorías Internas-Externas: Ejecutar auditorías periódicamente como mínimo 1 vez al año con la participación por la gerencia, evaluando el impacto del plan de trabajo las actividades planeadas respecto las actividades ejecutadas, los recursos asignados en las acciones de mejora como la gestión de controles ante factores de riesgos y los resultados posteriores, ser auditados permitiendo mayor rapidez en las acciones de mejora para las no conformidades que surjan de evaluaciones al sistema de gestión, eventos fortuitos como un accidente o cambios en la normativa que le apliquen a la empresa y que afecten el desempeño e implementación del sistema de gestión en SST.

Indicadores de Desempeño: Establecer y hacerles seguimiento a los indicadores de gestión definidos por la normatividad legal y que deben ser reportados anualmente ante el ministerio del trabajo, además de ser importante estos datos para evidenciar patrones, tendencias en el desempeño optimo y cumplimiento normativo.

Retroalimentación: Disponer de herramientas, guías de reportes y retroalimentación por los empleados de condiciones inseguras y/o participar en mejores del sistema de gestión.

- **Mejoramiento (0% de cumplimiento)**

Plan de la Mejora Continua: Definir un cronograma con los hallazgos, sus acciones de mejora e intervención, estipulando los recursos necesarios para el fortalecimiento y la respuesta eficaz por la organización, Establecer un plan que contemple acciones preventivas, correctivas y de mejora, esto permite la organización dar gestionar las no conformidades y rapidez en la

FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S

51

velocidad de implementación de oportunidades de mejora resultantes de los hallazgos de auditorías, investigación de accidentes, normativa legal, documentación y análisis de riesgos y vulnerabilidad.

Registro de las Lecciones Aprendidas: Socializar y dejar registro físico, digital sobre la efectividad de la información suministrada además de permitir realizar una mejor gestión del conocimiento en los colaboradores, facilitando la introducción de cambios y mejoras en la organización.

Revisión del SG-SST: Revisar con una frecuencia establecida y/o a necesidad, logra establecer mejoras visibles en los objetivos y resultados, permitiendo a la organización ser más adaptable ante las necesidades del sector y cambios normativos nacional e internacional, una mejor eficiencia en la asignación de recursos y trazabilidad de la información fiable para aplicar una mejor toma de decisiones en la mejora continua del sistema de gestión.



Referencias

Congreso de la República de Colombia. (1979). Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Colombia [Archivo PDF]. Diario Oficial No. 35308, 16 de julio de 1979.

Obtenido de:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/ley%200009%20de%201979.pdf

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la que se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones sobre salud ocupacional. Diario Oficial No. 48.488 del 11 de julio de 2012. Obtenido de:

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/50-leyes-y-normas/1928-ley-1562-de-2012>

Cortés, F. (2018). Técnicas analíticas en seguridad laboral. Editorial Seguridad y Salud.

González, R., & Torres, M. (2018). Diagnóstico organizacional: Una herramienta para la mejora continua. Editorial Pearson.

Flick, U. (2015). Introducing research methodology: A beginner's guide to doing a research project (2ª ed.). SAGE Publications.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw-Hill.

Kothari, C. R. (2004). Research methodology: Methods and techniques (2ª ed.). New Age International.

Ministerio del Trabajo Republica de Colombia (febrero 13,2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



FORTALECIMIENTO DEL SGSST EN CONEIMA S A S

53

Ministerio de Trabajo (2015). Decreto número 1072. Por el cual se expide el Decreto Único

Reglamentario del Sector Trabajo. Obtenido de

<http://www.minitrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+sector+trabajo+actualizado>

+a+15+de+abril++de +2016.pdf/a32bldef-7 a4c-8

Aa37-ac-16-cl21928719c8.

Padrón, J. (2006). Investigar, reflexionar y actuar en la práctica docente. Recuperado de

<https://padron.entretemas.com.ve/InvAplicada/index.htm>.



Apendices

Objetivo I.

Apéndice A. *Autoevaluación Resolución 0312 de 2019.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice B. *Autoevaluación Decreto 1072 de 2015.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice C. *Matriz de requisitos Legales.* Véase archivo en fuente externa

Objetivo II.

Apéndice D. *Encuesta perfil sociodemográfico y caracterización de condiciones de salud.*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice E. Registro fotográfico Condiciones de higiene y vivienda. Véase archivo en fuente externa

Apéndice F. *NTP 182 Encuesta de autovaloración de las condiciones de trabajo.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice G. *NTP 481 Orden y limpieza de lugares de trabajo.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice H. *Encuesta para la identificación de peligros y riesgos.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice I. *Encuestas Análisis puesto de Trabajo.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice J. *Informe ejecutivo de condiciones de higiene y vivienda.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice K. *Matriz IPEVR.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice L. *Procedimiento para la identificación de peligros.* Véase archivo en fuente externa



Objetivo III.

Apéndice N. *Gestión de Acciones para la Mejora Continua Resolución 0312 del 2019.*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice Ñ. *Gestión de Acciones para la Mejora Continua Decreto 1072 del 2015.* Véase archivo en fuente externa

Apéndice O. *Medición, análisis y seguimiento de indicadores de gestión.* Véase archivo en fuente externa

