

**Acciones de mejora para el fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud
en el trabajo para la Constructora S.V.L. Vías y Estructuras SAS Neiva, Huila**

Leidy Lorena Camacho Echeverry, Martha Liliana Alvarado Deachardi

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Edna Maritza Corredor Suárez

Magister en Gestión de Proyectos

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

Seccional Bucaramanga

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Dedicatoria

A nuestras familias, por su apoyo incondicional y por ser nuestra fuente de inspiración en cada paso que damos. A nuestros amigos que nos acompañaron en este camino y nos brindaron su apoyo incondicional. A los profesores, y directora por compartir sus conocimientos y guiarnos en este proceso de aprendizaje. Y a todos aquellas personas, que con gran disponibilidad y confianza fueron conocedores del proceso que se realizó para lograr el objetivo principal de la realización de este proyecto.

Agradecimientos

En primer lugar, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestros padres, cuyo amor incondicional y ejemplo de vida han sido nuestra principal motivación. A nuestros amigos, por ser nuestra familia elegida y por compartir cada momento de este viaje. A nuestra tutora, la Mag. Edna Maritza Corredor Suárez, cuya pasión por la enseñanza y su profundo conocimiento en el área nos inspiraron a alcanzar nuevas metas. A la Universidad Santo Tomás, por brindarnos un ambiente académico enriquecedor y las herramientas necesarias para crecer profesionalmente. Y finalmente, a todas las personas que, de una u otra forma, cruzaron nuestro camino y nos brindaron su apoyo, nuestro más sincero agradecimiento.

Contenido

Introducción	15
1. Descripción del problema.....	17
1.1 Planteamiento del problema.....	17
1.2 Descripción del problema.....	18
1.3 Formulación del problema	20
1.4 Justificación.....	20
1.5 Objetivos	21
1.5.1 Objetivo general	21
1.5.2 Objetivos específicos.....	21
1.6 Presupuesto.....	22
2. Marco referencial.....	22
2.1 Marco Contextual.....	25
2.1.1 Datos de identificación	25
2.1.2 Actividad económica	25
2.1.3 Número de trabajadores.....	25
2.1.4 Instalaciones locativas	26
2.1.5 Nuestra empresa	26
2.1.6 Misión.....	26
2.1.7 Visión	27
2.1.8 Organigrama de la empresa	27
2.2 Marco teórico	28
2.2.1 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)	29

2.2.2 Seguridad industrial.....	37
2.2.3 Higiene industrial	38
2.2.4 Medicina preventiva y del trabajo	38
2.2.5 Seguridad y salud en el trabajo.....	39
2.2.6 Recurso humano para la implementación del SG-SST	40
2.2.7 Auditoría y revisión de la alta dirección del SG-SST	41
2.2.8 Alcance de la auditoría del SG-SST	42
2.2.9 Revisión de la alta dirección.....	43
2.2.10 Resolución 0312 de 2019	45
2.3 Marco conceptual	49
2.4 Marco legal.....	53
3. Método.....	59
3.1 Fases	59
4. Resultados.....	63
4.1 Diagnóstico inicial de la Constructora SVL Vías y Estructuras SAS	63
4.2 Diagnóstico condiciones de salud y trabajo al personal de la Constructora S.V.L Vías y Estructuras S.A.S.....	64
4.2.1 Informe estadístico del perfil sociodemográfico	65
4.2.2 Recomendaciones	84
4.3 Documentación para el cumplimiento estándares mínimos del SGSST.	85
4.3.1 Evaluación del cumplimiento de los estándares mínimos SGSST	85
4.3.2 Autoevaluación estándares mínimos del SG-SST	93
4.3.3 Elaboración documentos faltantes en el SG-SST	96

4.4 Resultados implementación del plan de trabajo.....	99
5. Conclusiones.....	102
Recomendaciones	104
Referencias.....	105
Apéndices.....	107

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Presupuesto de la propuesta.</i>	22
Tabla 2. <i>Nomina</i>	25
Tabla 3. <i>Resultado tabla de valores y Calificación Estándares mínimos SG-SST</i>	86
Tabla 4. <i>Documentos SG-SST</i>	96
Tabla 5. <i>Resultado Plan de mejoramiento</i>	100

Lista de figuras

Figura 1. <i>Estructura Organizacional</i>	27
Figura 2. <i>Requisitos para Cumplimiento del SG-SST</i>	32
Figura 3. <i>Pasos para implementar el SGSST</i>	35
Figura 4. <i>Resultados evaluación inicial</i>	64
Figura 5. <i>Distribución de genero</i>	66
Figura 6. <i>Distribución de la población según grupo etario</i>	67
Figura 7. <i>Distribución del Estado Civil</i>	67
Figura 8. <i>Distribución número de personas a cargo</i>	68
Figura 9. <i>Distribución número de hijos</i>	69
Figura 10. <i>Distribución tenencia de vivienda</i>	69
Figura 11. <i>Distribución servicios públicos</i>	70
Figura 12. <i>Distribución nivel de escolaridad</i>	71
Figura 13. <i>Distribución tipo contratación</i>	71
Figura 14. <i>Distribución población por antigüedad</i>	72
Figura 15. <i>Distribución antigüedad en cargo</i>	73
Figura 16. <i>Distribución promedio ingresos</i>	74
Figura 17. <i>Distribución bebidas alcohólicas</i>	75
Figura 18. <i>Distribución Tabaquismo</i>	75
Figura 19. <i>Distribución práctica deportiva</i>	76
Figura 20. <i>Distribución Actividades de salud ocupacional</i>	77
Figura 21. <i>Distribución patologías reportadas</i>	78
Figura 22. <i>Distribución uso del tiempo libre</i>	78

Figura 23. <i>Distribución oftalmología</i>	79
Figura 24. <i>Distribución peso</i>	80
Figura 25. <i>Distribución estatura</i>	80
Figura 26. <i>Distribución molestias corporales</i>	81
Figura 27. <i>Grafica resultados encuesta</i>	82
Figura 28. <i>Grafica Molestias en segmentos corporales</i>	83
Figura 29. <i>Grafica diagnostico enfermedad en el último año</i>	83
Figura 30. <i>Grafica desarrollo por ciclo basado en el PHVA</i>	94
Figura 31. <i>Grafica desarrollo por estándar</i>	95

Resumen

La seguridad y salud en el trabajo exigen una formación integral de todo el personal, desde empleados directos hasta contratistas, para garantizar el cumplimiento de la normatividad a su vez ambientes laborales seguros y saludables. Esta formación debe abordar temas como la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y los controles necesarios para mitigarlos; Es por ello por lo que de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, es necesario implementar diversas actividades y programas para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Estas incluyen: capacitación en temas de salud ocupacional, formación de brigadas, evaluaciones médicas periódicas, inspecciones, y el fortalecimiento de los comités de convivencia y COPASST, entre otras actividades tendientes a garantizar las actividades de los colaboradores enfocada en una cultura de seguridad y salud laboral. A través de la autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo reveló la necesidad de mejorar los planes de capacitación, inducción y reinducción, conformar las brigadas de emergencias y evaluar las condiciones de salud de los trabajadores. Para abordar estas deficiencias, se implementó un plan de acción basado en el ciclo PHVA, permitiendo no solo cumplir con los requisitos normativos, sino también tomar acciones entre ellas documentando e implementando los estándares que presentaron incumplimiento en pro de la prevención de riesgos y la mejora del bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: normatividad, Salud ocupacional, Estrategias, Prevención, plan de acción, Seguridad

Abstract

Safety and health at work require comprehensive training of all personnel, from direct employees to contractors, to guarantee compliance with regulations and safe and healthy work environments. This training should address topics such as hazard identification, risk assessment and the controls necessary to mitigate them; This is why, according to Resolution 0312 of 2019, it is necessary to implement various activities and programs to improve occupational health and safety management. These include: training on occupational health issues, formation of brigades, periodic medical evaluations, inspections, and the strengthening of coexistence and COPASST committees, among other activities aimed at guaranteeing the activities of collaborators focused on a culture of safety and health. labor. Through the self-assessment of the Occupational Health and Safety Management System, it revealed the need to improve training, induction and re-induction plans, form emergency brigades and evaluate the health conditions of workers. To address these deficiencies, an action plan was implemented based on the PHVA cycle, allowing not only to comply with regulatory requirements, but also to take actions including documenting and implementing the standards that were non-compliant in favor of risk prevention and improvement. of workers' well-being.

Keywords: regulations, Occupational health, Strategies, Prevention, action plan, Safety

Glosario

Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Acción de mejora: acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Acción preventiva: acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Ciclo PHVA: procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos, (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):

Planificar: se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: implementación de las medidas planificadas.

Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas.

Condiciones de salud: el conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Descripción sociodemográfica: perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de servidores públicos y contratistas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Exámenes médico-ocupacionales: acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para permitir un diagnóstico y las recomendaciones. (Resolución 2346 de 2007, Artículo 2)

Mejora continua: proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

Morbilidad: número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

Mortalidad: número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

No conformidad: no cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Registro: documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)

Introducción

La seguridad y salud en trabajo se ha venido implementado por años en las organizaciones lo cual ha llegado a convertirse en una prioridad para las organizaciones independiente de su actividad económica y de ejercicio buscando siempre garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas en el entorno el cual se desempeñan laboralmente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es la esencia en la prevención de accidente, enfermedades laborales y un ambiente de trabajo seguro y de esta manera garantizar el cumplimiento de la normativa mejorando el bienestar y productividad de los trabajadores de la organización. Al identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, se previene la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales en cada trabajador y por ende el de las familias, mejorando así la calidad de vida, bienestar físico, mental y social de los trabajadores, siendo la construcción un sector de alto riesgo se debe mantener un sistema adecuado y acorde a las normas vigentes dándole la aplicabilidad correcta y formación a las personas que hacen parte de la organización responsabilizándolas de todo aquello en pro de fortalecer su bienestar y entorno laboral buscando siempre la prevención de la salud y el medio en el que se desarrollan.

Este proyecto de grado se realizó con el fin de realizar un plan de acción y mejora al SGSST teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la autoevaluación de estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019 para el año 2023 a la Constructora S.V.L Vías y Estructuras S.A.S., quien se encuentra ubicada en la ciudad de Neiva – Huila, a su vez se enfrenta al desafío de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para sus trabajadores, basados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de las normativas legales vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional. La implementación de este plan no solo contribuirá a la protección y bienestar de los trabajadores de

la constructora, sino que también fortalecerá su compromiso con la sostenibilidad y el cuidado del talento humano.

Permitiendo que la constructora sea posesionada como una de las mejores empresas, basadas en el bienestar de cada una de las personas que laboran en ella como en sus clientes

1. Descripción del problema

1.1 Planteamiento del problema

En las empresas es indispensable la identificación de peligros y su valoración en seguridad y salud en el trabajo, debe ser prioridad para cualquier empleador sin importar el tamaño de la empresa, pues se debe tener en cuenta que un entorno de trabajo seguro y saludable previene de accidentes e incidentes que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades laborales, donde se presentan diferentes peligros entre los que están los biológicos, físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos, condiciones de seguridad, fenómenos naturales, lo que hace que la clasificación sea extensa y necesaria de acuerdo a la actividad económica que se lleve a cabo, situación que es de interés y prioridad para la cualquier empresa.

Según la Organización Mundial de la Salud (2021) aproximadamente mueren casi de 2 millones de personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo; así mismo, por accidentes de trabajo son cerca de 250 millones de lesionados reportados por la Organización Internacional del Trabajo (2019); en informe de la OIT sobre el Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe, indican que la estimación globales (todos los sectores de los países) para el 2022 fue de 2.9 millones de muertes al año por accidentes de trabajo y enfermedad de origen laboral y se presentó una pérdida de 5.4% del producto interno bruto que son corresponde aproximadamente 4 mil billones de dólares al año. Cifras que son preocupantes debido a que en Colombia según indicadores de riesgos laborales del Ministerio de Salud y protección Social en el sector de la construcción en el año 2022 se tuvo un reporte de 231 enfermedades laborales y en accidentalidad se reporta 65148 con tasa de 5.9 accidentes por cada

100.000 trabajadores y presentando la tasa de mortalidad de 6.53 muertes por cada 100.000 trabajadores.

Las pequeñas empresas no cuentan en sus negocios con medidas de seguridad y salud en el trabajo, así lo demuestra Osorio (2021) en el estudio realizado a Pymes de un barrio del Municipio de Itagüí en Antioquia, donde evidencia que el 88% de las microempresas no cuentan con personal para que se lleve a cabo el SG-SST, así mismo el 72% no tienen afiliados a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral, el 96% no capacitan a sus trabajadores sobre los riesgos laborales a los que se ven expuestos. (p. 4).

Esto muestra que el no implementar el SG-SST, es no darles garantías a los trabajadores dentro del desarrollo de sus tareas, lo que lleva a que se aumente la probabilidad de que se presenten accidentes y enfermedades laborales por no saber cómo actuar al momento de la ocurrencia pues no se cuenta con un plan de atención para hacer frente a lo sucedido. Así mismo el no contar con el SG-SST al momento de solicitar a la ARL hacer válida la póliza frente a accidentes, tendrán problemas ya que esta pedirá la investigación de los hechos y demás información o documentos para que se pueda hacer efectiva la póliza, también se verán expuestos a sanciones que son costosas y puede ocasionar hasta el cierre temporal de la Pyme, sanciones que van por el no pago de ARL, incumplimiento del programa de SG-SST, y si no se cumplen y se vuelve a reincidir puede llevar al cierre total del negocio. (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, 2023)

1.2 Descripción del problema

La Constructora SVL Vías y Estructuras S.A.S. es una empresa dedicada a la construcción de obras de ingeniería civil, que incluye la construcción, conservación y reparación de

instalaciones industriales (excepto edificios), es por hoy que su compromiso y contribución con los usuarios y trabajadores de la empresa es el bienestar y seguridad de todos, de este modo obtener progreso, rentabilidad y reconocimiento. De esta forma con la implementación del sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo se permite controlar los diferentes riesgos encontrados en temas de seguridad y salud, así como garantizar la protección de los trabajadores, logrando minimizar accidentes e incidentes laborales.

Es por eso por lo que basándonos en la Resolución 0312 de 2019 la cual se debe aplicar de manera obligatoria en todas las organizaciones que cuenten con personal bajo su responsabilidad, buscando garantizar que estos desarrollen sus actividades en ambientes seguros y saludables, a través de la identificación, la evaluación y el control de los riesgos laborales presentes en el ambiente de trabajo. Frente a este panorama en la autoevaluación de los estándares mínimos que establece la Resolución en su artículo 3 “Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores” (Min Trabajo, 2019); realizada a la Constructora S.V.L Vías y Estructuras S.A.S con nivel de riesgo V y que actualmente cuenta con 10 empleados, el resultado de cumplimiento para la vigencia del año 2023 es del 81%, suscitando la necesidad de desarrollar un Plan de Acción de mejora para dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad y así permitir que la Constructora sea eficiente y brinde las garantías necesarias a los trabajadores para contar con un entorno de trabajo seguro y saludable para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

1.3 Formulación del problema

¿Qué acciones son necesarias para dar cumplimiento al plan de Trabajo vigente para el año 2024 de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 para la Constructora S.V.L. Vías y Estructuras S.A.S?

1.4 Justificación

La importancia de implementar la mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Constructora S.V.L. Vías y estructuras S.A.S se debe a que esta va a comenzar a cumplir con la normatividad legal vigente, exigidos en la Resolución 0312 de 2019 Frente a este panorama en la autoevaluación de los estándares mínimos que establece la Resolución en su artículo 3 “Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores” (Min Trabajo, 2019). El Ministerio de Trabajo (2015) establece la obligatoriedad de implementar un SG-SST que promueva el cuidado integral de la salud de los trabajadores y contratistas, y permita controlar los riesgos laborales en todas las actividades ejecutadas. Cumplir con estos lineamientos es una garantía de bienestar para los empleados y mayor productividad para las empresas.

Con este proyecto lo que se desea es concientizar a cada uno de los integrantes de la constructora priorizar la Seguridad en sus actividades diarias con el fin de disminuir los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar. Teniendo en cuenta que la empresa no cuenta con todos los procedimientos establecidos sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo lo que llevo a trazarse metas y objetivos en el ámbito laboral, desarrollando sus habilidades y generando a la empresa un mayor rendimiento, ayudando de esta manera a reducir pérdidas humanas, económicas, sociales, materiales y estructurales en la organización, el desarrollo de este

plan de mejora se fundamenta en el compromiso ético y legal de la Constructora con la seguridad, salud y bienestar de todas las personas que trabajan en ella y su implementación permitirá el cierre de las novedades, inconformidades y el fortalecimiento continuo.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Ejecutar las acciones de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo con los resultados obtenidos en el proceso de autoevaluación de los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019, para la vigencia 2023, presentados por la Constructora S.V.L Vías y Estructuras S.A.S ante el Ministerio de Trabajo.

1.5.2 Objetivos específicos

- Diseñar un plan de mejora basado en el diagnóstico de cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 para la vigencia 2023 en la Constructora S.V.L Vías y Estructuras S.A.S.
- Realizar diagnóstico de las condiciones de salud y trabajo al personal de la Constructora S.V.L Vías y Estructuras S.A.S.
- Elaborar la documentación necesaria para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Constructora S.V.L Vías y Estructuras S.A.S, atendiendo los incumplimientos detectados en el reporte de autoevaluación de la Resolución 0312 de 2019 para la vigencia 2023
- Implementar acciones que aseguren el cumplimiento del plan de trabajo definido para la vigencia 2024 en la Constructora S.V.L Vías y Estructuras S.A.S.

1.6 Presupuesto

Para la ejecución de la presente consultoría se presentó el siguiente presupuesto:

Tabla 1. *Presupuesto de la propuesta.*

DESCRIPCION	CANTIDADES	TOTAL
Coordinador SG SST	1	\$1.800.000
Impresiones	60	\$ 50.000
Gastos Documentación	1	\$ 500.000
Transporte	14	\$ 180.000
Internet	1	\$ 240.000
Computadora	1	\$ 3.500.000
EPP	2	\$ 500.000
Gastos Adicionales	1	\$ 800.000
Estudiantes	2	\$3.400.000
Director	1	\$2.500.000
Imprevistos	1	\$200.000
TOTAL, DEL PRESUPUESTO		\$ 13.670.000

Adaptado de la descripción de los Recursos económicos que son necesarios para elaborar el Plan de Mejoramiento en SGSST para la Constructora.

2. Marco referencial

Para poder comprender la necesidad de que la Constructora S.V.L. Vías y Estructuras SAS de cumplimiento a los estándares mínimos que establece la Resolución 3012 de 2019, se presentan algunos estudios que permiten evidenciar la aplicación de la metodología propuesta para la aplicación del plan de Acción de mejora.

Dentro de estos el estudio de Parra y Castillo (2021) elaboro un trabajo de investigación titulado “Propuesta de diseño de la documentación para Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo los estándares de la Resolución 0312 de 2019 para la empresa Distrigo Ltda.”. Donde tuvo como finalidad conocer y analizar los diferentes factores de riesgos a los cuales

están expuestos los trabajadores de la empresa y poder general un esquema para la documentación del SG-SST bajo los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 y perfeccionar la situación de los trabajadores a través de acciones de promoción, prevención y control de riesgos para que puedan mejorar las condiciones de los grupos de trabajo. Este estudio aporta al proyecto bases para realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación actual de la constructora en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye la identificación de los riesgos laborales presentes, la evaluación de estos, la determinación de los controles existentes y la evaluación de su eficacia. Con base en el diagnóstico, el trabajo de diseño del SGSST permite identificar las brechas existentes entre el cumplimiento actual de la constructora y los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

También el estudio de Rodríguez y Peña (2020) titulado “Guía De Documentación E Implementación De Los Requisitos Mínimos Del SG-SST De Acuerdo a la Resolución 0312 del 2019 para los locatarios del Aeropuerto Internacional Camilo Daza”, cuya finalidad fue que las pequeñas empresas MIPYMES que están dentro de aeropuerto no cuentan con el Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo lo establezcan bajo los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 y que velen por la protección de los trabajadores ante accidentes o enfermedades laborales. La guía ofrece un marco para identificar los vacíos existentes en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la constructora, en comparación con los requisitos mínimos establecidos en la resolución. Permite analizar las causas de los incumplimientos, las áreas de mayor riesgo y las necesidades prioritarias de mejora y brinda lineamientos específicos para cada uno de los componentes del SGSST facilitando la identificación de las brechas que existen y deben ser atendidas en la Constructora.

Asimismo, Aguilar (2020) elaboró un trabajo de investigación titulado “Implementación de los Estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 en la Empresa Ekoobim SAS”, donde tuvo como finalidad implementar el 100% de estándares mínimos aplicables a Ekoobim y otros que se puedan implementar en el desarrollo de esta con el objetivo de dar cumplimiento a normativa legal vigente, al mismo tiempo garantizar espacios de trabajo seguros, disminuir el riesgo del colaborador y con ello promover acciones encaminadas hacia la prevención de accidentes y enfermedades laborales. La experiencia de Ekoobim SAS en la implementación de los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019 ofrece valiosos aportes para elaborar un plan de mejoramiento en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de una constructora que no cumple con dichos estándares. La implementación de los Estándares Mínimos en Ekoobim SAS se basó en un enfoque sistémico que integró todos los componentes del SGSST. Esto significa que no se abordaron los aspectos de seguridad y salud en forma aislada, sino que se consideró su interrelación con otros procesos de la empresa. Este enfoque holístico es fundamental para el éxito de un plan de mejoramiento en la Constructora.

Por último, el estudio de Chacón, Gil y García (2019) elaboró un trabajo de investigación titulada “Evaluación Del Cumplimiento De La Resolución 0312 Del 2019 en 10 Microempresas En Bogotá”, donde tiene como finalidad hacer un estudio a las microempresas de la ciudad de Bogotá que cuenta con normatividad vigente sobre implementación obligatoria de estándares mínimos de un Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Este estudio aporta al proyecto, la evaluación permite identificar las áreas o aspectos en los que la constructora no cumple con los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019. Esto se logra mediante la comparación de las prácticas actuales de la empresa con los requisitos establecidos en la norma. Con base en la identificación de brechas, se pueden

priorizar las acciones de mejora que se deben implementar en el SG-SST de la constructora. Las acciones de mayor impacto y urgencia deben ser las primeras en abordarse.

2.1 Marco Contextual

2.1.1 Datos de identificación

Razón Social:	CONSTRUCTORA S.V.L. VIAS Y ESTRUCTURAS S.A.S
Nit:	901.741.016-5
Municipio:	Neiva (Huila)
Dirección:	Cr 16 A No. 41 - 40 Cond. Camino Real Apto. 307
Teléfonos:	3142928404
Representante Legal:	Rodrigo Saavedra Lasso

2.1.2 Actividad económica

4290 - Construcción de obras de ingeniería civil

2.1.3 Número de trabajadores

Tabla 2. Nomina

Área	Hombres	Mujeres	Subtotal
Administración, auxiliar, asistente administrativo	5		5
Profesionales	2	3	7
Total	7	3	10

Adaptado a partir de la información obtenida de la organización

2.1.4 Instalaciones locativas

La Constructora S.V.L. Vías y Estructuras S.A.S Cuenta con instalaciones físicas adecuadas a su finalidad y suficientes para el funcionamiento simultáneo de los profesionales y personal administrativo. Las Instalaciones disponen los siguientes espacios:

- Oficinas administrativas.
- Archivo
- Servicios de aseo

2.1.5 Nuestra empresa

La Constructora S.V.L. vías y Estructuras S.A.S. Se constituyó el 04 de agosto de 2023 en la Cámara de Comercio de Neiva Huila, con el objeto de prestar el servicio de Estudio, diseño y construcción, conservación y reparación de instalaciones industriales (excepto edificios); ha desarrollado diferentes contratos en el departamento del Huila entre los Municipios como Neiva, Palermo, Palestina, Aipe, Villavieja, Yaguará, Saladoblanco, Acevedo, entre otros y el departamento del Caquetá, desarrollando actividades de optimización de redes de servicios públicos de alcantarillado sanitario, acueducto y pavimentación en la urbanización, reposición y rehabilitación de placa huellas en las zonas rurales y urbanas de los diferentes municipios, construcción y adecuación de infraestructura educativa, Construcción de muros de contención entre otras obras civiles.

2.1.6 Misión

En la Constructora S.V.L. Vías y Estructuras S.A.S entendemos que el tiempo y esfuerzo que dedicamos a nuestros clientes y a sus construcciones son lo más importante, por eso, nos

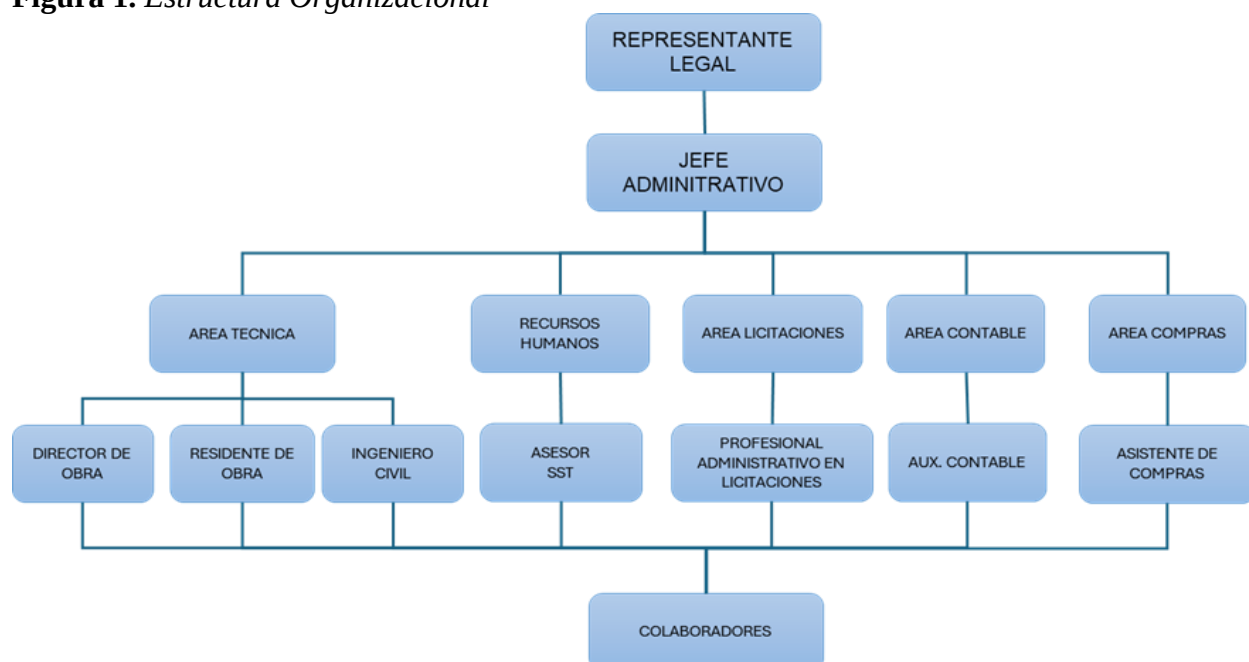
encargamos de contratar a los mejores profesionales en el área y tener disponibles las herramientas que requieren para hacer un excelente trabajo.

2.1.7 Visión

La Constructora S.V.L. Vías y Estructuras S.A.S anhela convertirse en un gran ejemplo de innovación con mejores creaciones en materia de construcción, seguridad y diseños que solo la tecnología del futuro y nuestras ideas puedan crear. De esta manera no solo obtendremos mucho éxito y reconocimiento de parte de la comunidad del país, sino que habremos dejado una gran huella en la historia.

2.18 Organigrama de la empresa

Figura 1. Estructura Organizacional



Adaptado a partir de la información obtenida de la organización

2.2 Marco teórico

La Seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde que el hombre, empieza a buscar la forma de supervivir y para ello realiza procedimientos que con lo que busca salvaguardar la vida y realiza actividades las cuales siempre implican un riesgo, y por ello debía tomar medidas de prevención contra accidentes durante el desarrollo de sus tareas como la caza, pesca, entre otros. Con el avance y evolución del hombre se fueron perfeccionando técnicas, dando origen a una división del trabajo. En la época de la revolución industrial aparecen las primeras máquinas, las cuales el hombre empezó a manipular y así mismo se aumentó el índice de accidentes y lesiones por la falta de capacitación a los trabajadores sobre el manejo de la maquinaria, lo que dio origen a la medicina del trabajo, lo que permitió que se implementaran leyes que protegieran a los trabajadores. En España en 1778 Carlos III dio el edicto de protección contra accidentes. En 1802 el Parlamento Inglés da la reglamentación de trabajo en fábricas que limita la jornada laboral y fija niveles mínimos para la higiene, la salud y la educación de los trabajadores. La Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de principios y prácticas destinados a prevenir y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores en el desempeño de sus actividades. (Arias, 2012)

Todo esto dio origen a organizaciones las cuales nacen con el fin de reglamentar y organizar el trabajo como la Organización Internacional para el trabajo (OIT), así mismo en Colombia se establecen enfoques técnicos de higiene industrial que imponen retos para proteger a los trabajadores y al mismo ambiente, ya que la salud de los trabajadores debe ser un tema primordial para las empresas donde se les garantice puestos de trabajo seguro y un bienestar adecuado. Hoy en día la SG-SST es una de las herramientas de gestión más importante con las que se busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a su vez genera beneficios como la

prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo, disminución de costos generados por accidentes. (Arias, 2012)

2.2.1 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

Para entender en qué consiste un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Programa de Salud Ocupacional) primero se debe conocer la definición de:

Salud Ocupacional: se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la “prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.” Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (*Ley 1562 de 2012*)

Por lo anterior un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la ley 1562 de 2012, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

Debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores

Los objetivos que tiene el SG-SST son:

- Definir las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.

- Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Con toda la evolución que ha surgido en materia de seguridad y salud en el trabajo se puede evidenciar la importancia y ventajas que tiene para cualquier empresa tanto en temas reglamentarios o legales como también en temas de mejora continua, como, por ejemplo:

- Contribuye a demostrar la responsabilidad social de una empresa.
- Protege y mejora la imagen y el valor de la marca.
- Contribuye a maximizar la productividad de los trabajadores.
- Mejora el compromiso de los trabajadores con la empresa.
- Permite conseguir una mano de obra más competente y saludable.
- Reduce los costes y las interrupciones de la actividad.
- Permite a las empresas satisfacer las expectativas de SST de sus clientes.
- Establecer diferentes incentivos que beneficien a los trabajadores y de esta manera dediquen más tiempo activos.

La dirección de seguridad y salud incluye muchos aspectos, también abarcan estrategias y competencias que ayudan a la organización en lograr y buscar el éxito que se requiere.

El SG-SST debe ser encabezado, coordinado e implantado por el empleador, con la participación de todos los trabajadores y/o contratistas, incorporando y garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el avance de las condiciones del ambiente laboral, dominio, eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados al ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

Planificar: se debe planificar de forma que se mejore la seguridad y la salud de los empleados, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar estos problemas.

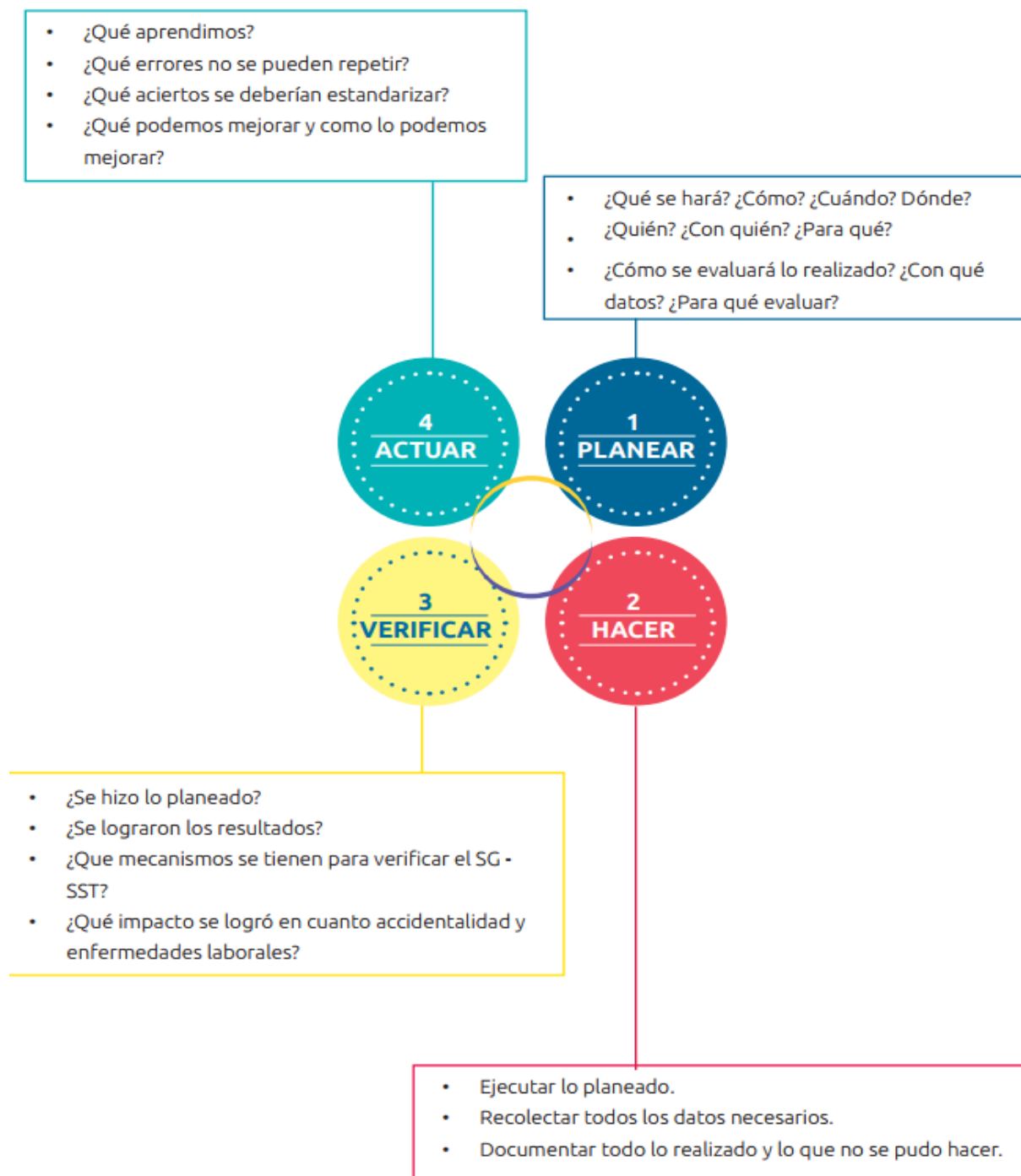
Hacer: implementación de las medidas planificadas.

Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementadas están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: realizar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y la salud de los empleados.¹

Para cumplir con estos requisitos en cada empresa, se puede tener en cuenta lo siguiente:

¹ Ministerio del Trabajo (2018). *Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST). Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes*. Recuperado el 10 de octubre de 2024. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Figura 2. Requisitos para Cumplimiento del SG-SST

Tomado de Guía técnica de implementación del SG SST para MiPymes (Mintrabajo, 2018)

2.2.1.1 Obligaciones de los empleadores. El empleador se halla en la obligación de resguardar la seguridad y la salud con sus colaboradores, acorde con lo acorde en la normatividad vigente.

Dentro del SG-SST el empleador tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Rendir cuentas a las personas que conforman la constructora.
- Cumplir con los requisitos normativos aplicables en la organización
- Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Incentivar la participación de los empleados.
- Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.
- Determinar y asignar los recursos indispensables para ejecutar y mejorar el SG-SST.
- Administrar los riesgos y los peligros que se puedan dar en la compañía.
- Mitigar los riesgos y peligros que se puedan presentar y están expuesto en sus labores los trabajadores.
- Darle rumbo al SG-SST en la organización.
- Incorporar y ejecutar contorno del sistema de seguridad y salud en el trabajo, dentro del grupo del sistema de gestión, procesos, procedimientos y decisiones.

2.2.1.2 Obligaciones de la administración en cuanto a riesgos laborales. De forma independiente a las obligaciones estipuladas en el Sistema General de Riesgos Laborales, las administraciones de riesgos laborales deben:

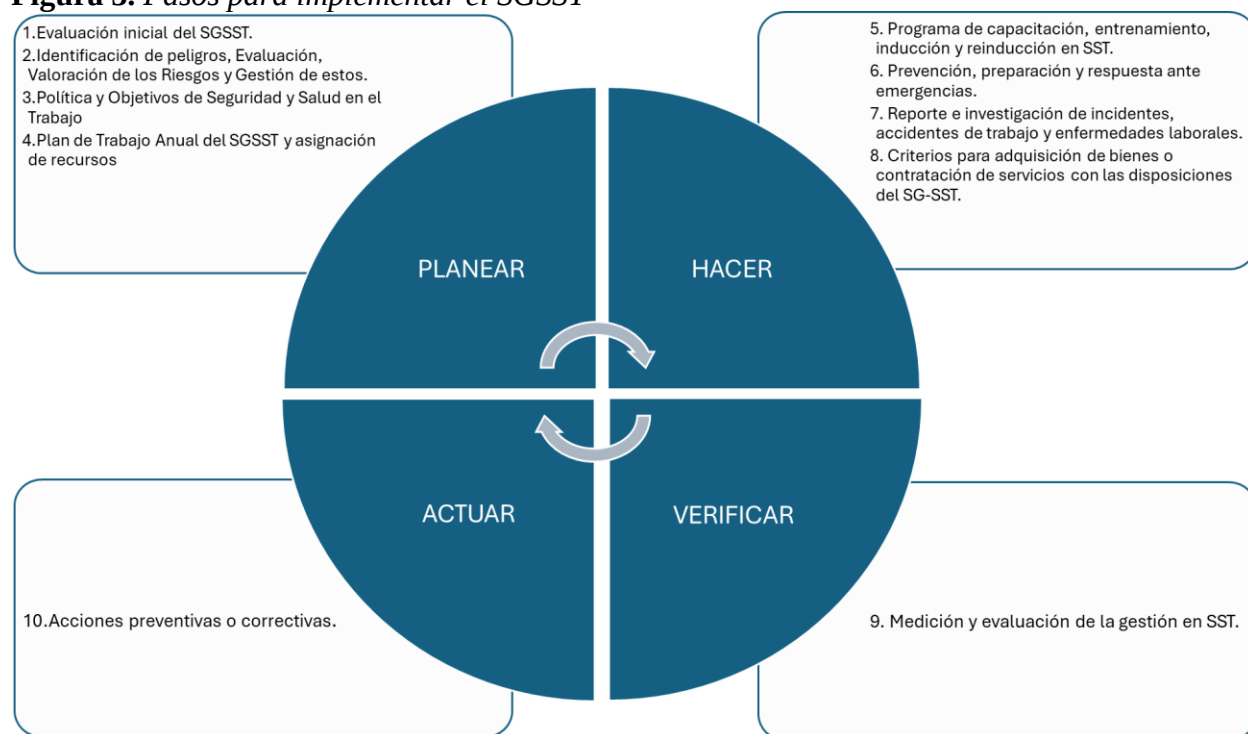
- Capacitar al vigilante de seguridad y salud en el trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.
- Prestar asesoría y asistencia técnica a las organizaciones afiliadas, para implementar el SG-SST.

- Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informar a las direcciones territoriales los casos en los que la evidencia no ofrezca cumplimiento por parte de sus organizaciones filiadas.

2.2.1.3 Responsabilidades de los trabajadores. Los empleados deberán tener las siguientes responsabilidades en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo:

- Realizar la protección completa de nuestra salud
- Contar con información coherente, clara y suficiente sobre nuestro estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en el Trabajo.
- Informar y manifestar de manera directa y oportuna al empleador sobre los peligros y los riesgos los cuales pueden llegarse a encontrar en su puesto de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud definido dentro del plan de capacitación del SG-SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

2.2.1.4 ¿Qué pasos debo seguir para implementar el SG-SST? De acuerdo con la Guía Técnica de implementación del SG-SST para MiPymes se ha indicado que la implementación del SG-SST exige el cumplimiento de 10 pasos, que se ajustan a un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de SG-SST. Estos pasos se correlacionan de acuerdo con el ciclo PHVA, así:

Figura 3. Pasos para implementar el SGSST

Adaptado de Guía técnica de implementación del SG SST para MiPymes (Mintrabajo,2018)

2.2.1.5 Elaborar y conservar la documentación del SG-SST. La documentación corresponde al SG-SST puede ser recogida en formato físico, electrónico o una combinación de éstos y debe estar en custodia del responsable del SG-SST. Se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

Las organizaciones deben conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST teniendo en cuenta lo siguiente:

- La protección de los documentos debe ser de manera controlada.
- Se debe garantizar que los documentos sean legibles, claros, fácil de identificar, visualizar y accesibles manteniendo su protección.

- El responsable del SG-SST tiene acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los empleados cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.
- La conservación puede hacerse de forma magnética siempre y cuando se garantice la veracidad conservación de la información.

Los siguientes documentos y registros del SG-SST deben ser conservados por un período mínimo de veinte años, contados desde el momento en que cese la relación laboral del trabajador con la organización:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud y los conceptos de los exámenes de los trabajadores.
- Cuando la organización cuenta con un médico especialista, obtendrá resultados de los exámenes realizados.
- Los resultados de las mediciones y el monitoreo de los ambientes de trabajo.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento.
- Registrar el suministro de los elementos y los equipos de protección personal.

Para los demás documentos y registros, los empleadores deberán elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, siempre se debe encontrar acorde a la normatividad vigente y las políticas de las organizaciones.

De este sistema se desprenden varios subprogramas que ayudan a tener control sobre la empresa. Dichos subprogramas son:

- Subprograma de seguridad industrial.
- Subprograma de higiene industrial.
- Subprograma de medicina preventiva y del trabajo.

2.2.2 Seguridad industrial

La Seguridad Industrial se refiere a una serie de medidas y actividades destinadas a la mitigación, prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generen enfermedades laborales, accidentes de trabajo, posibles lesiones, o quizás hasta la muerte al trabajador. Su objetivo es garantizar y mantener un buen ambiente laboral saludable y seguro, mediante el control de los factores personales y del trabajo que generan los actos inseguros, condiciones ambientales peligrosas que puedan causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa. Adicionalmente reconocer, identificar y controlar o minimizar los factores de riesgo que puedan causar ACCIDENTE DE TRABAJO.

Entre las actividades a desarrollar están:

- Inspecciones de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el Subprograma de Medicina y de Higiene Industrial.
- Mantener control de los elementos de protección personal suministrados a los trabajadores previa verificación de su funcionamiento y adaptabilidad para lo requerido.
- Elaborar protocolos de mantenimiento preventivo y correctivo de herramientas, equipos y maquinaria, lo mismo que el plan de sustitución de estos.
- Manual de inducción a nuevos trabajadores e inducción empresarial a los mismos
- Implementar programas de orden y aseo
- Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo
- Elaboración y divulgación del Plan de emergencia y realización de simulacros en conjunto con el Subprograma de medicina del trabajo e higiene industrial.
- Análisis de Incidentes y Accidentes de Trabajo.

- Conformación de los grupos de apoyo - brigadas de emergencias, grupo de apoyo de prevención, control y extinción de incendios.

2.2.3 Higiene industrial

La higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general.

Su objetivo fundamental es proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como proteger el medio ambiente en general, a través de la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo.

Los factores medioambientales y locativos que pueden afectar la salud de los trabajadores pueden ser de distintos tipos:

- Agentes biológicos
- Agentes físicos
- Agentes químicos
- Condiciones laborales

2.2.4 Medicina preventiva y del trabajo

Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales ubicándolo en lugares óptimos de trabajo de acuerdo con las condiciones psico-

fisiológicas del Trabajador, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades conservando el estado de salud, así como también en actitud de producción de trabajo.

Entre las actividades a desarrollar están:

- Evaluaciones médicas ocupacionales
- Actividades de promoción y prevención en salud
- Sistemas de vigilancia epidemiológica
- Registros y estadísticas en salud

2.2.4.1 Sistema de vigilancia epidemiológico Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

2.2.5 Seguridad y salud en el trabajo

Según la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001 (Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) se define la seguridad y salud en el Trabajo como la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente.

2.2.5.1 Objetivos de la Seguridad en el Trabajo.

- Reducir los riesgos en los sitios de trabajo.
- Reducir los costos en la empresa.
- Crear planes de seguridad para estimular la prevención de accidente y enfermedades profesionales.
- Obtener mayor rendimiento en el trabajo y mejorar la imagen de la empresa.
- La seguridad en el trabajo tiene dos métodos para minimizar los riesgos: uno es la prevención, la cual actúa sobre las causas del accidente y la segunda protección, la que actúa sobre los equipos de trabajo o las personas expuestas al riesgo para disminuir los accidentes.

2.2.6 Recurso humano para la implementación del SG-SST

La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador con el acompañamiento del recurso humano idóneo.

Las empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en riesgo I, II y III, el SGSST en la microempresa podrá ser diseñado, administrado y ejecutado, por técnicos o tecnólogos en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de SST y que acrediten la aprobación del curso virtual de capacitación de cincuenta (50) horas. (Artículo 5, Resolución 1111 de 2017)

Las empresa de cincuenta (50) o menos trabajadores, el SGSST lo podrán diseñar personal que este certificado con el curso virtual de cincuenta (50) horas y estén cursando último semestre en programas de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo de nivel profesional, especialización o maestría y tengan vínculo laboral con la empresa, lo anterior bajo la supervisión

de un docente con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, sin costos para los empleadores, este beneficio solo se da una vez por persona.

En dado caso cualquier profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional con especialización o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenten con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas, están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en cualquier empresa o entidad, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica de la empresa.

2.2.7 Auditoría y revisión de la alta dirección del SG-SST

El Decreto 1072 de 2015 establece que el empleador -Alta Dirección- debe planificar, programar y efectuar auditorías de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Pero la norma es aún más precisa al indicar la periodicidad y las personas que intervienen en la auditoría de cumplimiento:

- La auditoría de cumplimiento debe realizarse como mínimo una vez al año.
- En el proceso de planificación, programación y ejecución de la auditoría de cumplimiento al SG-SST intervendrán miembros del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Si la tarea es desarrollada por auditores internos de la organización, estos deben ocupar cargos ajenos a la actividad o área que auditarán.

- Los auditores, internos o externos, deben contar con la formación y las competencias que los califiquen como idóneos para realizar este trabajo, partiendo del principio universal de que un auditor no puede auditar su propia labor.

2.2.8 Alcance de la auditoría del SG-SST

De acuerdo con el Decreto 1072, el programa de trabajo debe incluir el alcance de la auditoría. Sin embargo, la norma no ofrece más detalles sobre el alcance, razón por la que debemos remitirnos al Decreto 1443 que sí es prolífico en información sobre el tema.

Al respecto, el Decreto 1443, compilado por extensión, y que forma parte integral del Decreto 1072 de 2015, dice que la auditoría de cumplimiento al SG-SST debe abordar entre otros, los siguientes aspectos:

- El cumplimiento de lo estipulado en la política de salud y seguridad en el trabajo.
- Los resultados de los indicadores de proceso y estructura.
- La participación de los empleados.
- Los mecanismos de comunicación de la estructura, el alcance, los requisitos y el contenido en general del SG-SST a los trabajadores.
- Desarrollo, aplicación y planificación del Sistema.
- Gestión de cambios y oportunidades de mejora.
- Aplicación del SG-SST en contratistas y trabajadores.
- Evaluación por parte de la Alta Dirección.²

² Escuela Europea por Excelencia (2018). *Decreto 1072: auditoría y revisión del SG-SST por parte de la Alta Dirección*. Recuperado el 10 de octubre de 2024. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/07/decreto-1072-auditoria-y-revision-del-sg-sst-por-parte-de-la-alta-direccion/>

2.2.9 Revisión de la alta dirección

El Decreto 1072/2015 en su Artículo 2.2.4.6.31 establece: “Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.”

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;

5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.
14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.
15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;

16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;
19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;
20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;
23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.³

2.2.10 Resolución 0312 de 2019

La Resolución 0312 de 2019 es una guía que permite definir los estándares mínimos, los riesgos laborales y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan los trabajadores. Por ello busca que se cumpla con las normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores a los que puede estar expuesto el trabajador y definir cuáles son los estándares mínimos a los que debe regir la empresa. En el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 se establece los Estándares Mínimos que debe cumplir

³ Positiva Compañía de seguros (2021). Comunidad Nacional del Conocimiento en Normatividad y Actualizaciones legales en Riesgos laborales - Revisión por la alta dirección al SG-SST. Recuperado el 10 de octubre de 2024. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/10/5.-OCTUBRE-ABORDAJE-LEGAL-REVISION-POR-LA-ALTA-DIRECCION-AL-SG-SST.pdf>

una empresa con más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I; II, III, IV o V y de cincuenta (50) ó menos trabajadores con riesgo IV o V. (Min Trabajo, 2019)⁴

- Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de SST
- Asignación de responsabilidades en SST
- Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en SST
- Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral
- Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial
- Conformación y funcionamiento del COPASST
- Capacitación de los integrantes del COPASST
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral
- Programa de capacitación anual
- Inducción y reinducción en SST
- Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Objetivos de SST
- Evaluación Inicial del Sistema de Gestión
- Plan Anual de Trabajo
- Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST
- Rendición de cuentas

⁴ Ministerio del Trabajo (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*. recuperado el 10 de octubre de 2024. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

- Matriz legal
- Mecanismos de comunicación
- Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios
- Evaluación y selección de proveedores y contratistas
- Gestión del cambio
- Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores
- Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la Salud
- Perfiles de cargos
- Evaluaciones médicas ocupacionales
- Custodia de las historias clínicas
- Restricciones y recomendaciones médico-laborales
- Estilos de vida y entorno saludable
- Servicios de higiene
- Manejo de Residuos
- Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales
- Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Frecuencia de accidentalidad
- Severidad de accidentalidad
- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de la enfermedad laboral.
- Incidencia de la enfermedad laboral

- Ausentismo por causa médica
- Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa
- Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.
- Mediciones ambientales
- Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados
- Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores
- Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo
- Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos
- Mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas
- Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Auditoría anual
- Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión
- Planificación de la auditoría con el COPASST
- Acciones preventivas y/o correctivas
- Acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección
- Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Plan de mejoramiento

2.3 Marco conceptual

Con el fin de implementar y desarrollar el plan de mejora del SGSST para la Constructora S.V.L. Vías y Estructuras S.A.S., es necesario conocer términos claves fundamentales. Dentro de estos están:

Accidente de Trabajo: es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión"

Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Min Trabajo, 2015)

Acción de mejora: acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Min Trabajo, 2015)

Acción preventiva: acción para eliminar o mitigar la causa de una no conformidad u otra situación potencial no deseable. (Min Trabajo, 2015)

Ciclo PHVA: procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: implementación de las medidas planificadas.

Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud: son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

Condiciones de trabajo: es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

COPASST: es el encargado de promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, promulgar y sustentar prácticas saludables, motivar a los trabajadores en adquisición de

hábitos seguros y trabajar mancomunadamente con las directivas y el responsable de salud ocupacional para lograr los objetivos y metas propuestas.

Enfermedad laboral: se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el gobierno nacional.

Evaluación del riesgo: proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Ministerio de Trabajo, 2015)

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Min Trabajo, 2015).

Incidente de trabajo: suceso en el trabajo que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Min Trabajo, 2015)

Peligro: fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Min Trabajo, 2015)

Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Min Trabajo, 2015).

Riesgos profesionales: son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el gobierno nacional.

Seguridad y salud en el trabajo (SST). la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones

de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Min Trabajo, 2015)

Sistema de gestión: un Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad.

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST): el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Min Trabajo, 2015)

Sistema de estándares mínimos: es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema. (Min Trabajo, 2019)

Sistema general de riesgos laborales: es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Valoración del riesgo: consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Min Trabajo, 2015)

2.4 Marco legal

La presente consultoría se fundamenta en la Resolución 0312 de 2019, la cual establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes,⁵ de acuerdo con su nivel de riesgo y número de trabajadores. En este contexto, el conocimiento de las bases legales en Seguridad y Salud en el Trabajo, anteriormente conocido como Salud Ocupacional, se torna fundamental. Esto implica comprender los deberes, derechos y sanciones, así como las normas técnicas para el control de riesgos específicos.

La aplicación de estos conocimientos en la Constructora S.V.L. Vías y Estructuras S.A.S promueve la concientización y responsabilidad tanto de trabajadores como empleadores, lo que incide positivamente en la eficiencia y productividad de la empresa. La Resolución 0312 de 2019 se erige como una herramienta esencial para evaluar la capacidad de la empresa en materia de SG-SST y optimizar los resultados en la prevención de accidentes e incidentes laborales.

La Constitución Política de Colombia. Considera que la seguridad laboral es un servicio público de carácter obligatorio irrenunciable de los trabajadores, que los hace contar con los beneficios establecidos en las normas legales de seguridad social. (Artículo 48 y 53)

Código Sustantivo de Trabajo – 1950. Artículo 56 - es obligación de los empleadores brindar protección y seguridad a sus trabajadores.

⁵ Ministerio del Trabajo (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.* recuperado el 10 de octubre de 2024. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Artículo 57 - es Obligación del patrono procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

Es Obligación del patrono prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. Tener un botiquín con los elementos de urgencias, brindar asistencia médica, reinstalar al trabajador que por accidente de trabajo o enfermedad profesional presente pérdida de capacidad laboral, en otro trabajo compatible con sus aptitudes.

Artículo 349 - Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Los patronos que tengan a su servicio 10 o más trabajadores permanentes deben elaborar el reglamento de higiene y seguridad y Publicarlo en un lugar visible.

Ley 9 de enero 24 de 1979. Se dictan medidas sanitarias; se establece el Código Sanitario Nacional. Título III habla de las disposiciones de Salud Ocupacional donde se establecen normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Resolución 2400 de mayo 22 de 1979. Establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Esta resolución aplica a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

Decreto ley no. 614 de marzo 14 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Resolución 2013 de 1986. Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente COPASST): elección, funciones y obligaciones, entre otros aspectos.

Resolución 1016 de marzo 31 de 1989. Determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, la considera un programa de salud ocupacional el cual se divide en subprogramas de medicina preventiva, medicina del trabajo e higiene industrial y seguridad industrial.

Resolución 1075 de 1992. Se establece medidas tendientes a que el trabajo se realice dentro de condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores, por lo cual en su artículo primero establece que los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo dentro de las organizaciones.

Ley 100 de 1993. Norma global Ley 100/1993 – estructura de la Seguridad Social en Colombia. Consagra la obligatoriedad de la afiliación de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social y establece amparos para la enfermedad general y la maternidad, cobertura para la pensión de vejez y de invalidez derivada de enfermedad y riesgo común, así como cobertura para las consecuencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Se divide en tres sistemas que son Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud, y Sistema de Riesgos Profesionales.

Decreto Ley 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, destinados a prevenir, proteger y atender a los

trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

El decreto 1295 en su Artículo 21 Literal d, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal d, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

Decretos 1833 de 1994. Se determina la administración y funcionamiento de los fondos de riesgos profesionales.

Decreto 1772 de agosto de 1994. Reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales. El cual en su capítulo I reglamenta las condiciones del afiliado, y en el capítulo II reglamenta las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales el cual se determina dependiendo de la actividad económica, índice de lesiones

Decreto 1530 de 1996. Reglamenta los procedimientos de afiliación a las ARP, de clasificación de empresas con varios frentes de trabajo, reporte e investigación de accidentes de trabajo con muerte del trabajador y actividades relacionadas con empresas de servicios temporales: afiliación al Sistema de Seguridad Social, suministro de elementos de protección personal, inducción al programa y actividades a cargo de las empresas usuarias.

Decreto 776 de 2002. Dicta las normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales y genera cambios importantes en el decreto 1295 de 1994.

Resolución 2346 de 2007. En los artículos del 1-19 se regulan las prácticas de evaluación médica ocupacional (ingreso, controles y egreso) y valoraciones complementarias dependiendo del tipo de riesgo de la empresa. Lo cual permite que sus resultados sean aplicados en la

recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y procesos de calificación de origen y pérdida laboral.

Resolución 1401 del 2007. En los artículos del 1-16 se establecen obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes de trabajo que ocurran en la empresa, y la obligatoriedad de informar a la administradora de riesgos profesionales sobre los resultados de la investigación.

Ley 1562 de 2012. Se modifica el sistema de riesgos laborales (cambian la palabra profesional por laboral) y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, como definición de accidente y enfermedad laborales, cambian el término salud ocupacional por seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1443 de 2014. Se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), basado en el ciclo de Deming o PHVA tiene en su capítulo II - Política, en el capítulo III - Organización, capítulo IV - Planificación, capítulo V - Aplicación, capítulo VI - Auditoria y Revisión de la Dirección, capítulo VII - Mejoramiento Continuo.

Decreto 472 de 2015. Se reglamenta los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; en el capítulo 6, artículo 2.2.4.6.1 se compila lo relacionado con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo referido en el Decreto 1443 de 2014.

Dentro de los aspectos importantes a modificar por las empresas está en cambiar la terminología COPASO por COPASST.

Decreto 171 de 2016. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del título 4 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dejando como plazo máximo el 31 de enero de 2017.

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes.

NTC-3701 Higiene y Seguridad. Guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes y enfermedades laborales. Esta guía proporciona orientación relacionada con la clasificación, registro, y generación de estadísticas de accidentes y enfermedades laborales, en concordancia con la legislación vigente.

NTC- OHSAS 18001. Sistemas De Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos. En la cual se establecen los requisitos para un sistema de administración de seguridad y salud ocupacional que permita a las organizaciones controlar sus riesgos y mejorar su desempeño.

3. Método

La presente consultoría se enmarca en la línea de investigación de Sistemas de Calidad y Productividad, con el objetivo de beneficiar a las MIPYMES, en colaboración con el grupo de Investigación en Calidad y Productividad (CAyPRO) de la Universidad Santo Tomás. Por otro lado, el enfoque de la investigación para diseñar las acciones de mejora del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo de la Constructora S.V.L. Vías y Estructuras SAS será mixto (cuantitativo-cualitativo), donde se recopilará información por medio de encuestas dirigidas a los colaboradores de la organización y partes interesadas; así mismo se realizara recopilación de los documentos, registros y análisis del resultado de la evaluación del cumplimiento de estándares mínimos presentados ante el Ministerio de trabajo para la vigencia 2023 con el objetivo de definir e implementar estrategias de mejora efectivas y así garantizar el cumplimiento total de los mismos de acuerdo a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 a través de la metodología PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

3.1 Fases

Fase 1: planear

Una vez identificados los estándares que se incumplieron de acuerdo con la evaluación presentada ante el Ministerio de Trabajo por la Constructora SVL vías y Estructuras SAS para la vigencia del año 2023 y conforme a los requisitos establecidos en el decreto 1072/2015 y resolución 0312 de 2019; se establecen acciones destinadas al cumplimiento e implementación del plan de mejora de los objetivos dentro de la organización, a través de actividades como:

- Evaluación de las Condiciones de salud en el trabajo a través de encuestas a los trabajadores.

- Perfil Sociodemográfico. Descripción de las características del personal trabajador: Distribución del personal por sexo, nivel de escolaridad, composición familiar, estrato económico, ingresos, edad.
- Análisis de condiciones de salud (Decreto 1072/2015). Se debe hacer la caracterización de las condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas y análisis estadístico de los eventos relacionados, tanto de origen laboral como común, al igual que los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Evaluación y análisis de las estadísticas. Se deberá realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en el último año en la empresa.

Fase 2: hacer

De acuerdo con los resultados de la evaluación del cumplimiento de los estándares mínimos en SGSST, se diseña el plan de mejoramiento, con el fin de efectuar las acciones correctivas necesarias tendientes a superar las anomalías detectadas conforme a los requisitos establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Las actividades para realizar son:

- Análisis de la información: analizar la información recopilada en la etapa de diagnóstico para identificar las acciones de mejora de cada estándar incumplido dentro del SG-SST.
- Desarrollo de estrategias: diseñar estrategias y acciones concretas para dar cumplimiento a los estándares reportados con incumplimiento, considerando las necesidades identificadas y los recursos disponibles.
- Asignación de responsabilidades: asignar responsabilidades para la implementación de las acciones de mejora a los diferentes actores involucrados en el SG-SST.

- Establecimiento de cronogramas: definir cronograma para ejecutar las acciones de mejora, considerando la complejidad y los recursos requeridos para cada una.
- Implementación y desarrollo del Plan de Mejora realizando entre ellas las siguientes actividades:
- Conformación, capacitación y entrenamiento de las Brigadas de Emergencias.
- Diseño e implementación de los programas y procedimientos faltantes para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Realización de exámenes médicos ocupacionales.
- Realización de inspección a los puestos de trabajo para identificar posibles riesgos ocupacionales.
- Realización del plan de compras y/o adquisiciones relativas a productos y servicios, en concordancia con las disposiciones adscritas al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la empresa.

Fase 3: verificar

Esta fase está orientada al reconocimiento y la aplicación de mecanismos para verificar el cumplimiento de las acciones de mejora implementadas en el SGSST; el seguimiento y la medición está basado en un proceso de auditoría, revisión por la alta dirección y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que permiten observar las falencias y fortalezas durante la implementación de las acciones de mejora del SG-SST.

- Elaboración del Plan de Auditoria al SGSST para el año 2024. Seguimiento y monitoreo:
- Realizar seguimiento y monitoreo continuo del Plan de Mejora, recopilando información sobre el progreso de las acciones implementadas y midiendo el impacto en los indicadores clave del SG-SST.

Fase 4: actuar

En esta fase se realizan las acciones de mejora necesarias para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Comunicación: comunicar de manera efectiva los resultados obtenidos de las acciones realizadas en el Plan de Mejoramiento.

4. Resultados

4.1 Diagnóstico inicial de la Constructora SVL Vías y Estructuras SAS

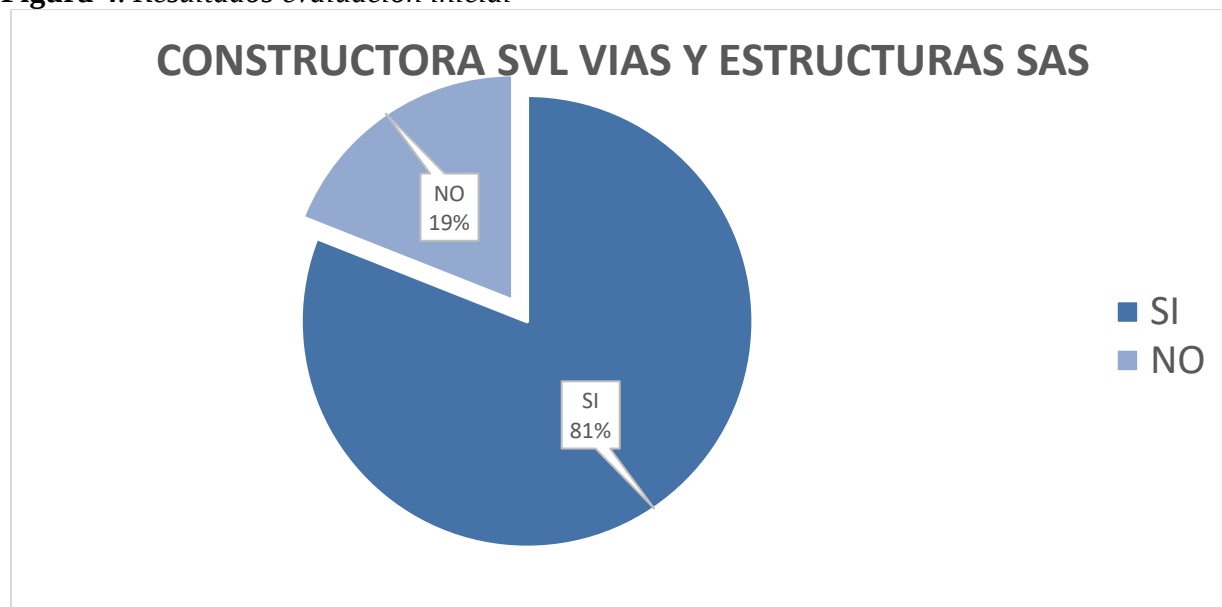
Para el desarrollo del diagnóstico general del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo en la Constructora SVL Vías y Estructuras SAS, se realizó una visita de inspección y evaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 permitiendo identificar que la Organización actualmente cuenta con una calificación total de 81.00 puntos sobre 100, encontrándose en un nivel de evaluación Moderado.

Con la ejecución de la evaluación se identificó que la Organización se encontraba con un porcentaje de cumplimiento del 81% ya que cuenta con la estructura organizacional, como: misión, visión, organigrama, cuenta con un responsable para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene un vigía Ocupacional, se ha realizado inducción y actividades de capacitación al personal, cuenta con un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

El 19% restante no cumple ya que en el estándar de salud no se ha realizado diagnóstico de las condiciones de salud en el trabajo y actividades de promoción y prevención en salud, no hay procedimiento para la eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos, procedimiento para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, por ende, no hay un registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales. No se tiene conformada una brigada de prevención para dar cumplimiento al plan de prevención, preparación y respuesta ante una emergencia. No se ha realizado verificación del SG-SST, ya que la empresa no ha adelantado auditorias al sistema de gestión, no se encontró evidencia de la revisión anual

por parte de la alta dirección, resultados, alcance de la auditoria y acciones de mejora conforme a la revisión de la alta dirección.

Figura 4. Resultados evaluación inicial



Adaptado de la evaluación inicial de estándares mínimos según Resolución 0312 de 2019.

4.2 Diagnóstico condiciones de salud y trabajo al personal de la Constructora S.V.L Vías y Estructuras S.A.S.

Se realizó un diagnóstico inicial de las condiciones de salud y perfil sociodemográfico a los trabajadores de la Constructora SVL Vías y Estructuras SAS con el fin de identificar las prioridades en Seguridad y Salud en el trabajo, determinando como población objeto a la totalidad de los colaboradores presentes dentro de la empresa, teniendo en cuenta el Manual de perfiles, funciones y responsabilidades de cargo. (Ver anexo 01)

Es de tener en cuenta que la empresa en la actualidad no cuenta con una evaluación por parte de la ARL, ya que a la fecha no se han presentado eventualidades laborales como un accidente o enfermedad de tipo laboral, por ende, no se ha efectuado algún reporte por parte de la Aseguradora de Riesgo Laboral (SURA).

4.2.1 Informe estadístico del perfil sociodemográfico

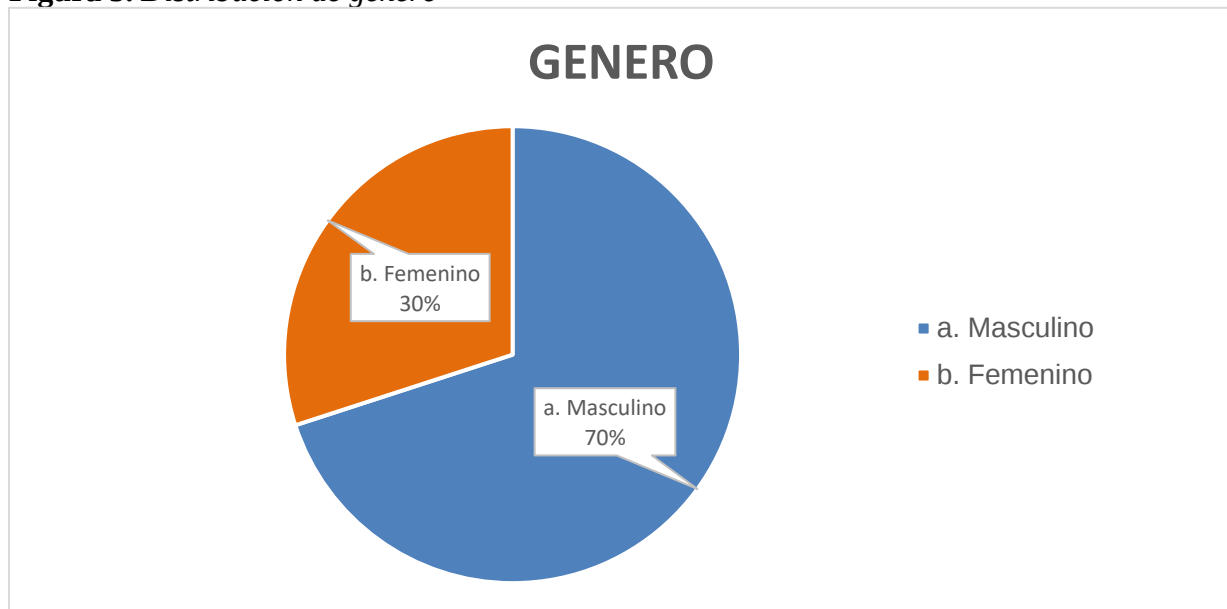
A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la encuesta que se aplicó de manera presencial y escrita a un total de 10 personas, hombres y mujeres, de la empresa Constructora SVL Vías y Estructuras S.A.S. Esta muestra representa el 100% de la población objeto del estudio.

Para la adecuación del instrumento aplicado se tomó como referencia el documento implementado en la Empresa Social del Estado del Departamento del Meta E.S.E. Solución Salud. (ver anexo 02)⁶

4.2.1.1 Características sociodemográficas de la población

Distribución del Género. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas, el 70 % son masculino, mientras que el 30 % pertenecen al género femenino; por lo tanto, predomina el personal masculino.

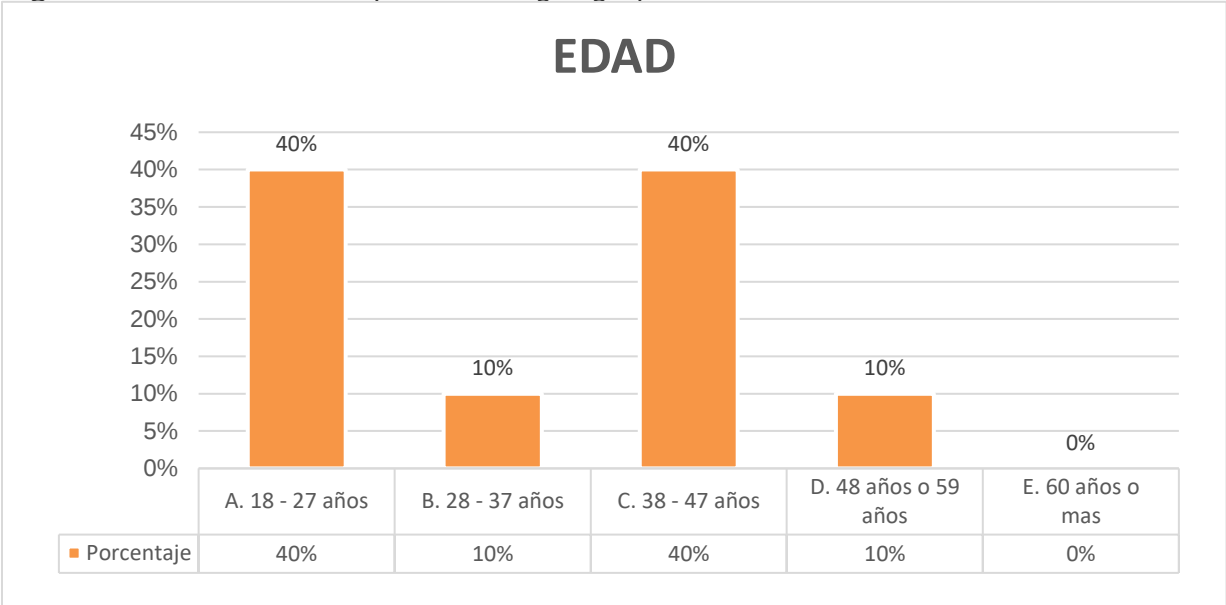
⁶ Empresa Social del Estado del Departamento del Meta E.S.E. Solución Salud (2022). *FR-RH-57 ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO y CONDICIONES DE SALUD V3.xlsx*. recuperado el 25 de octubre de 2024. <https://new.esemeta.gov.co/download/fr-rh-57-encuesta-perfil-sociodemografico-y-condiciones-de-salud-v3-xlsx/>

Figura 5. Distribución de genero

Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Distribución de la población según Grupo Etario. En el gráfico se puede observar que, estas se analizaron a través de rangos, lo cual permitió hallar que, de las 10 personas encuestadas, un 40 % están en un rango de edades de 18 A 27 años, otro 40% están en un rango de 38 a 47 años, seguido por un 10% en un rango de 28 a 37 años y el otro 10%de la población se encuentran en el rango de 48 a 59 años de edad.

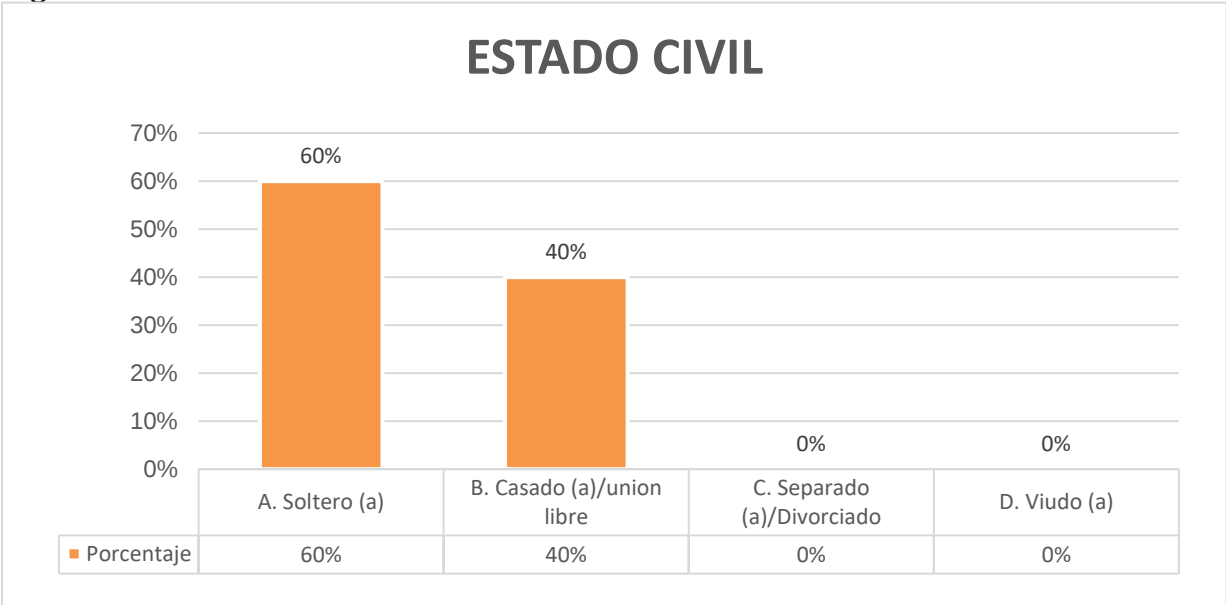
Figura 6. Distribución de la población según grupo etario



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Distribución del Estado Civil. En el gráfico se puede observar que, de 10 personas encuestadas, el 60 % de los trabajadores de la empresa se encuentran en estado soltero y el 40% restantes es casada o están en unión libre.

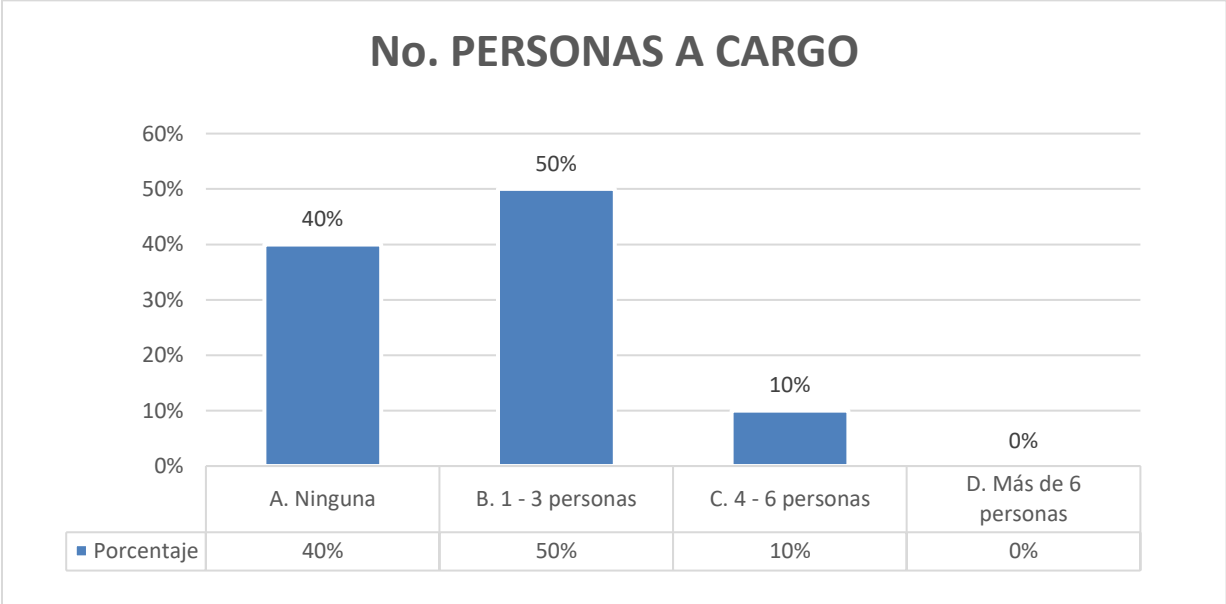
Figura 7. Distribución del Estado Civil



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

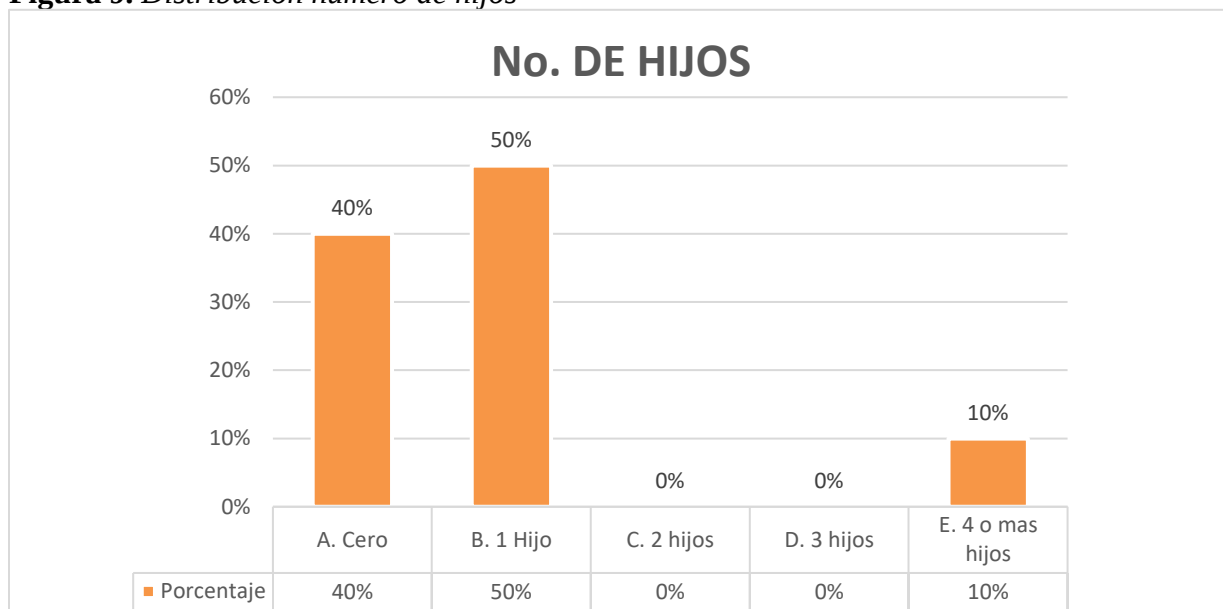
Distribución del número de personas a cargo. Se indagó por la información de la familia del trabajador, lo que permitió identificar en promedio, el número de las personas con que dependen económicamente de ellos, para así determinar el total de personas a cargo por ellos; el 50% tienen entre 1 a 3 personas a cargo, el 40 % no tiene personas a cargo y el 10% restante tiene entre 4 a 6 personas a cargo.

Figura 8. *Distribución número de personas a cargo*



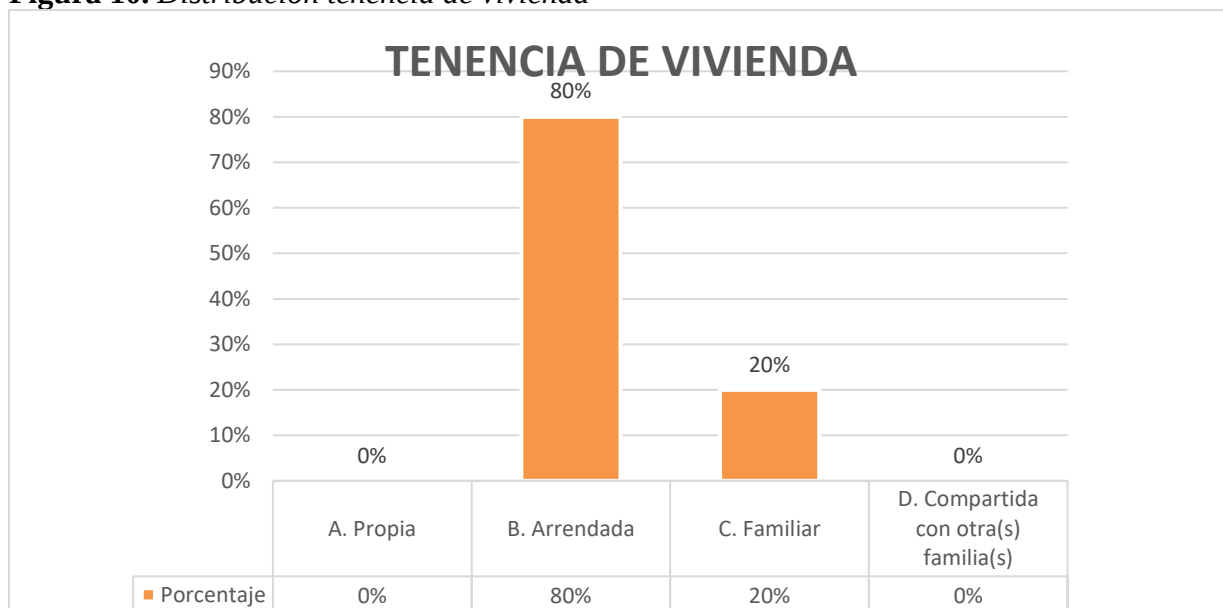
Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Distribución del número de hijos. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas el 50% de los trabajadores tienen un hijo, mientras que el 40% respondió que no tiene hijos y el 10% restante tiene 4 o más hijos.

Figura 9. Distribución número de hijos

Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

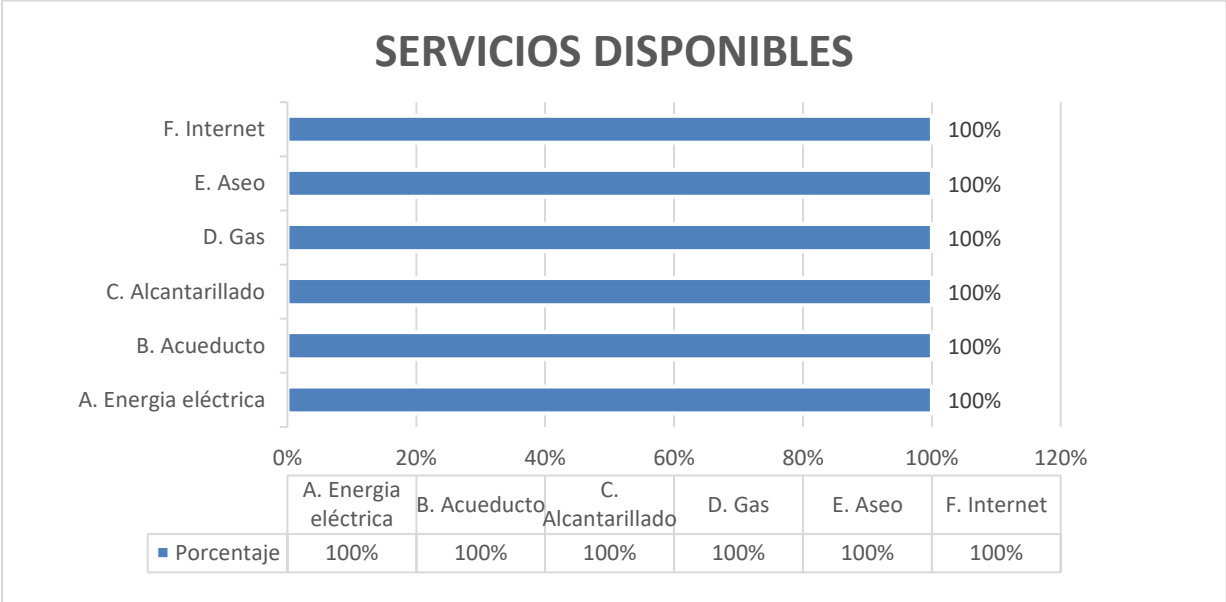
Distribución de la tenencia de Vivienda. Se encontró que el 80% de los trabajadores viven en casa arrendada, mientras que el 20% restante aún vive con su familia.

Figura 10. Distribución tenencia de vivienda

Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Distribución servicios públicos disponibles. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas el 100% respondió que cuenta con los servicios públicos disponibles (Internet, aseo, Gas, Alcantarillado, Acueducto y Energía Eléctrica).

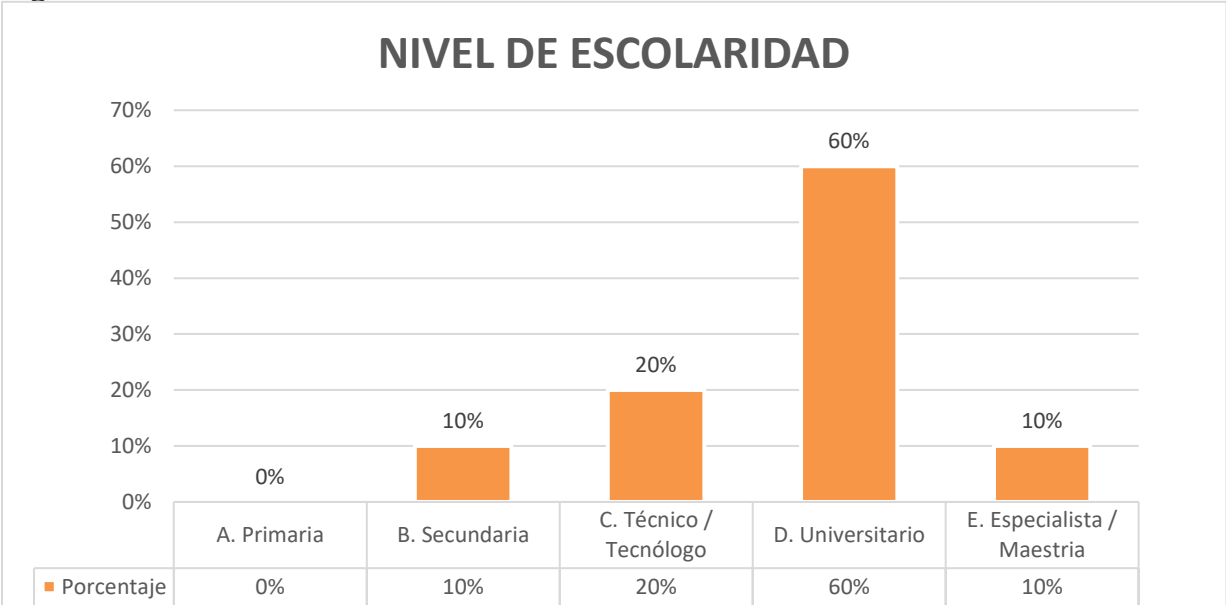
Figura 11. *Distribución servicios públicos*



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Distribución del Nivel de Escolaridad de la población. Con relación al nivel de escolaridad, con mayor porcentaje dentro de la Empresa el personal es profesional universitario, en segundo lugar, técnico/tecnólogo con un 20% y el restante con secundaria y especialista/maestría con 10% cada uno.

Figura 12. Distribución nivel de escolaridad

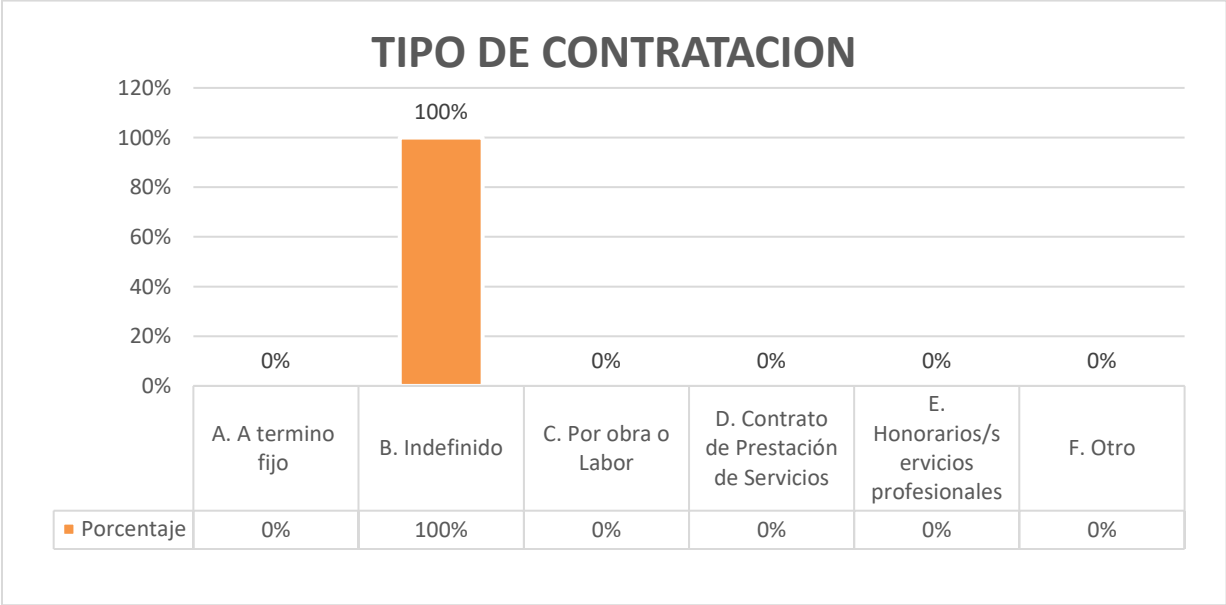


Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

4.2.1.2 características labores

Distribución del tipo de contratación. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas el 100% respondió que cuenta con un contrato a término Indefinido

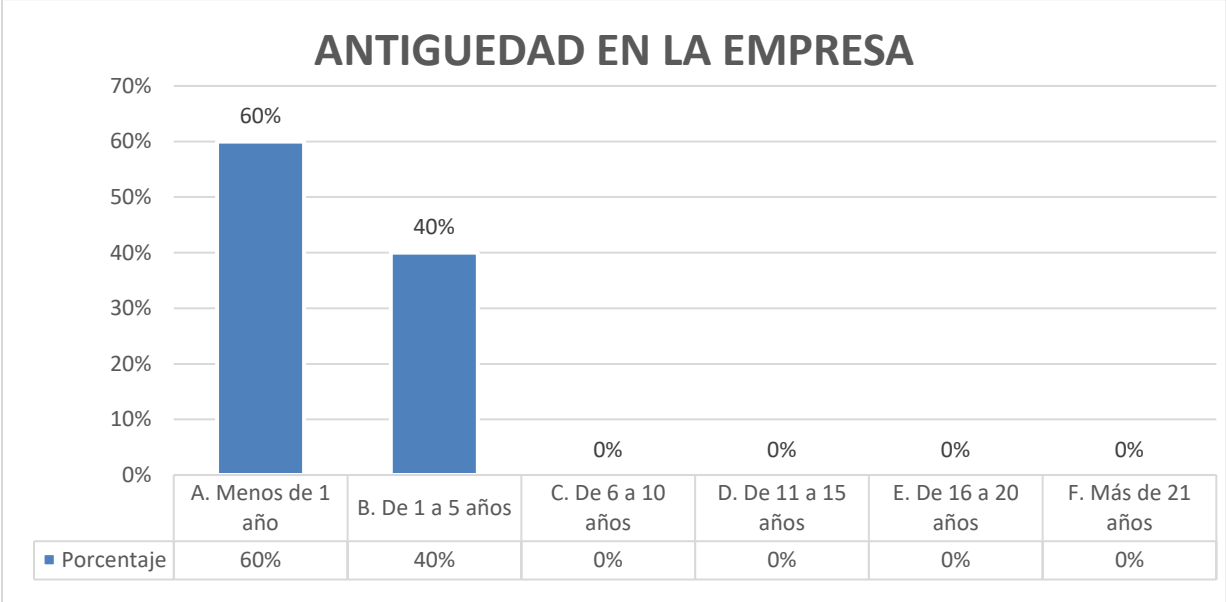
Figura 13. Distribución tipo contratación



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Distribución de la Población por Antigüedad. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas el 60% respondió que tienen menos de un año de antigüedad en la empresa y el 40% tienen entre 1 a 5 años de antigüedad en la empresa.

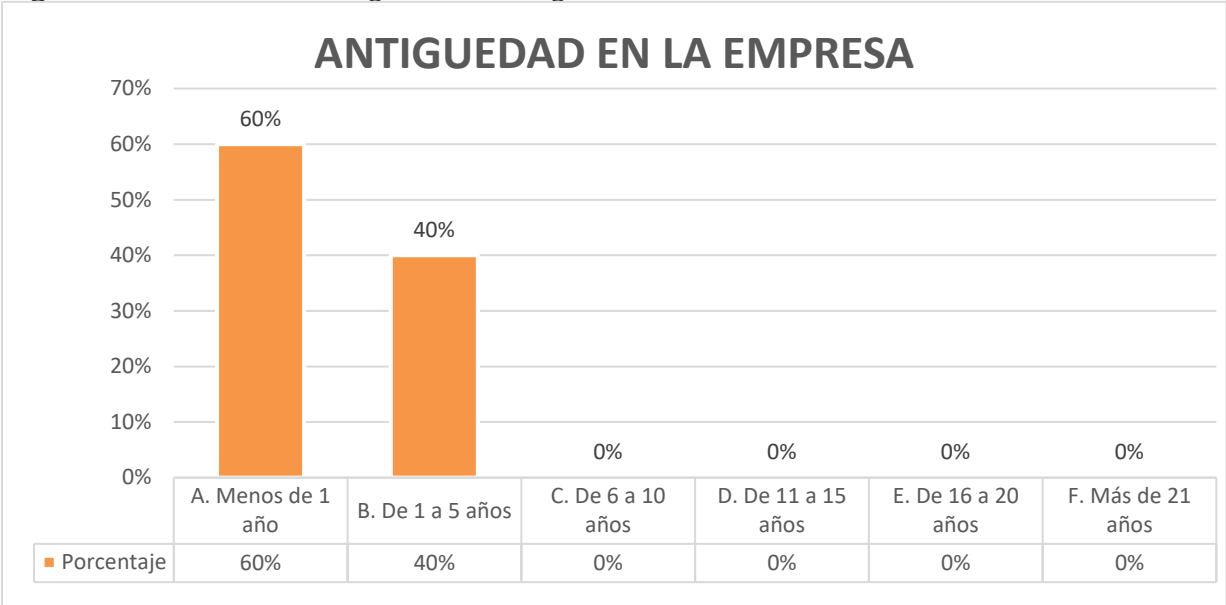
Figura 14. *Distribución población por antigüedad*



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Distribución de la antigüedad en el cargo. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas el 60% respondió que tienen menos de un año de antigüedad en el cargo actual y el 40% tienen entre 1 a 5 años de antigüedad en el cargo actual.

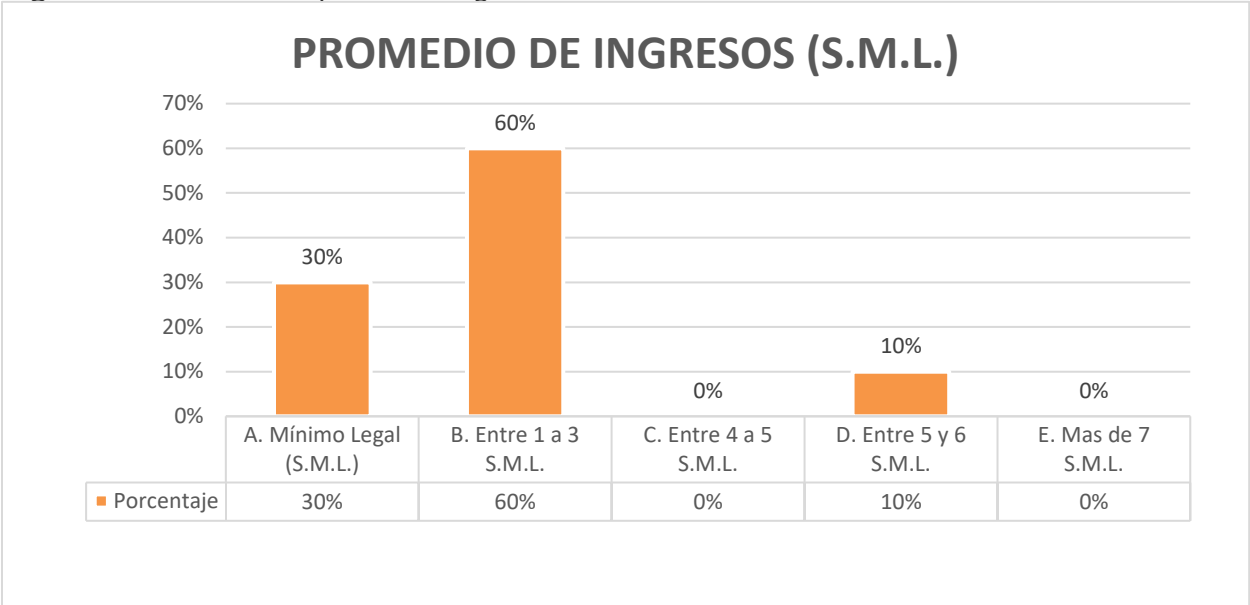
Figura 15. Distribución antigüedad en cargo



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Distribución del promedio de ingresos. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas el 30% respondió que tienen ingreso de un (01) salario mínimo legal, el 60% tienen entre 2 a 3 salarios mínimos legales y el 10% tienen promedio de ingresos entre 5 a 6 salarios mínimos legales.

Figura 16. Distribución promedio ingresos

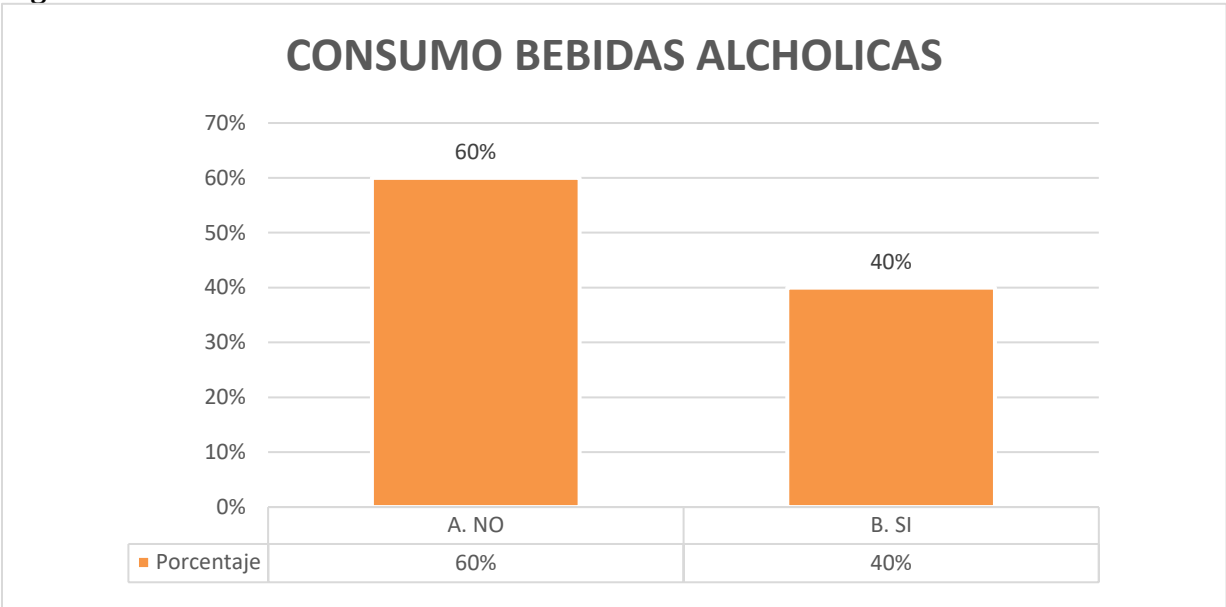


Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

4.2.1.3 Características hábitos extralaborales

Bebidas alcohólicas. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas, el 60 % respondió que no consume bebidas alcohólicas, mientras que el 40% responde que lo consume de manera ocasional.

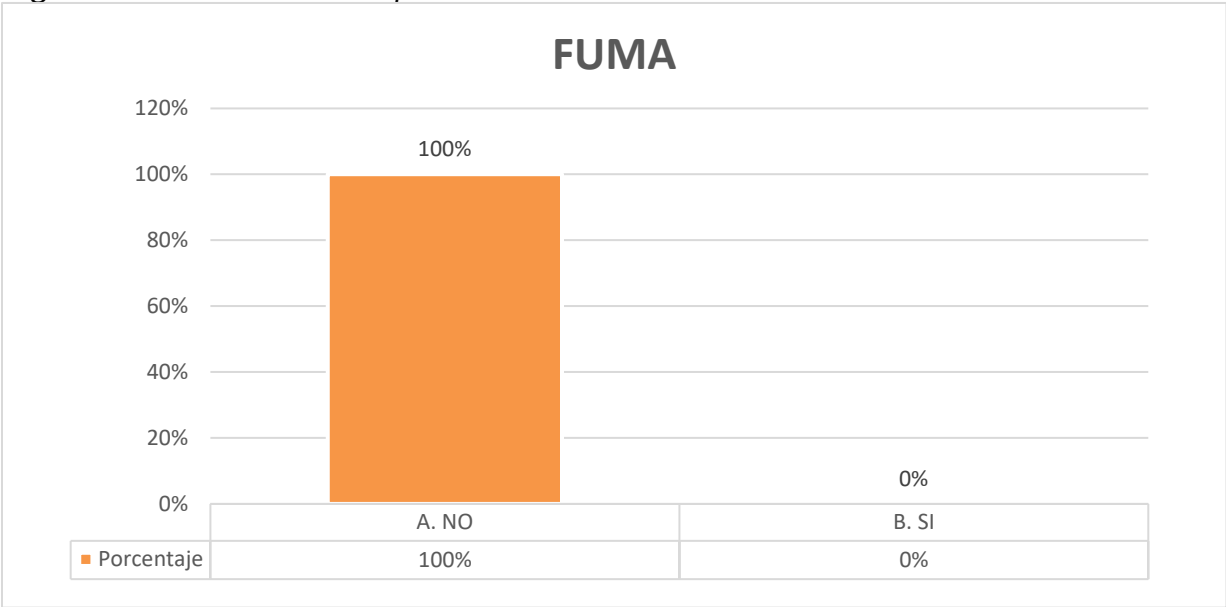
Figura 17. Distribución bebidas alcohólicas



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Tabaquismo. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas, el 100 % no fuman.

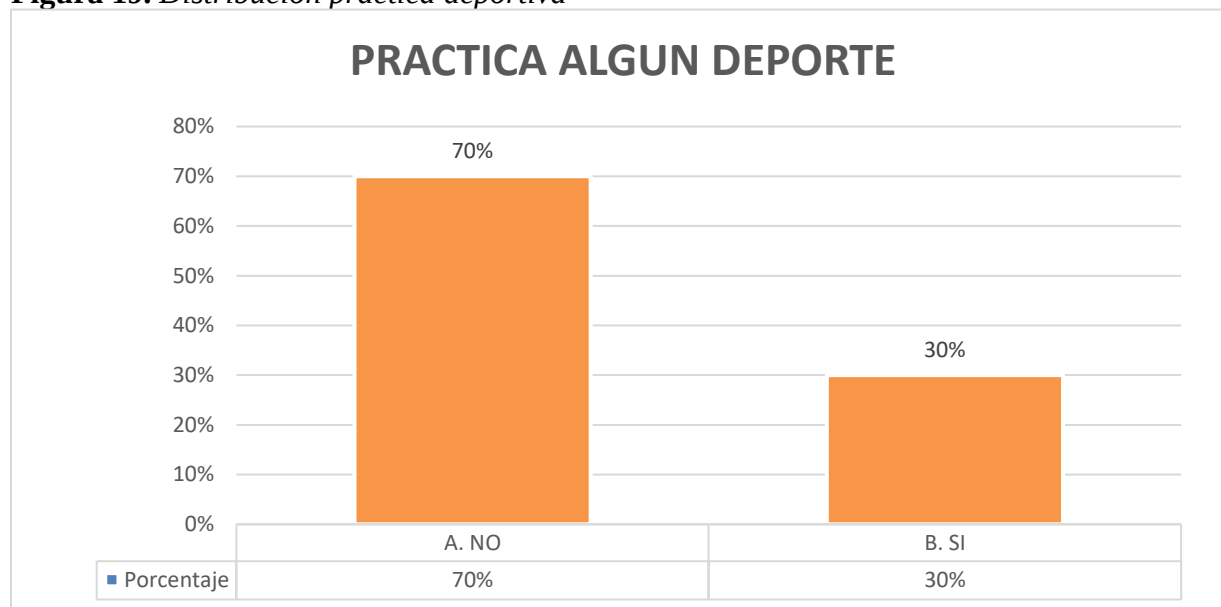
Figura 18. Distribución Tabaquismo



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Práctica deportiva. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas, el 70% no realiza ninguna práctica deportiva; mientras que el 30% restantes si lo práctica de manera ocasional y semanal.

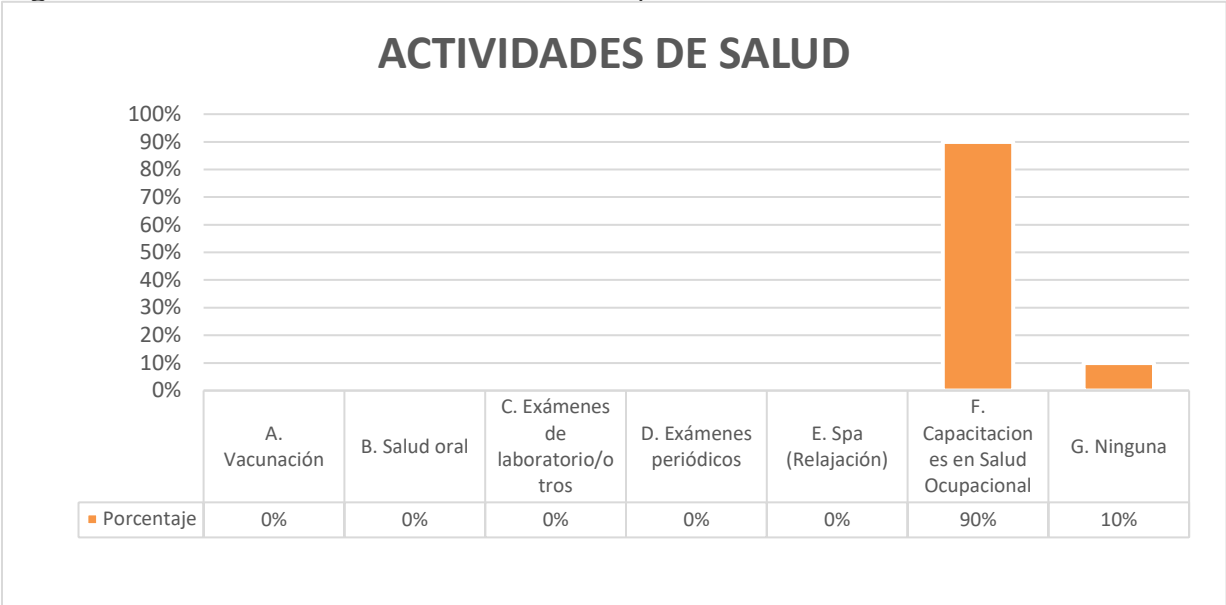
Figura 19. Distribución práctica deportiva



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

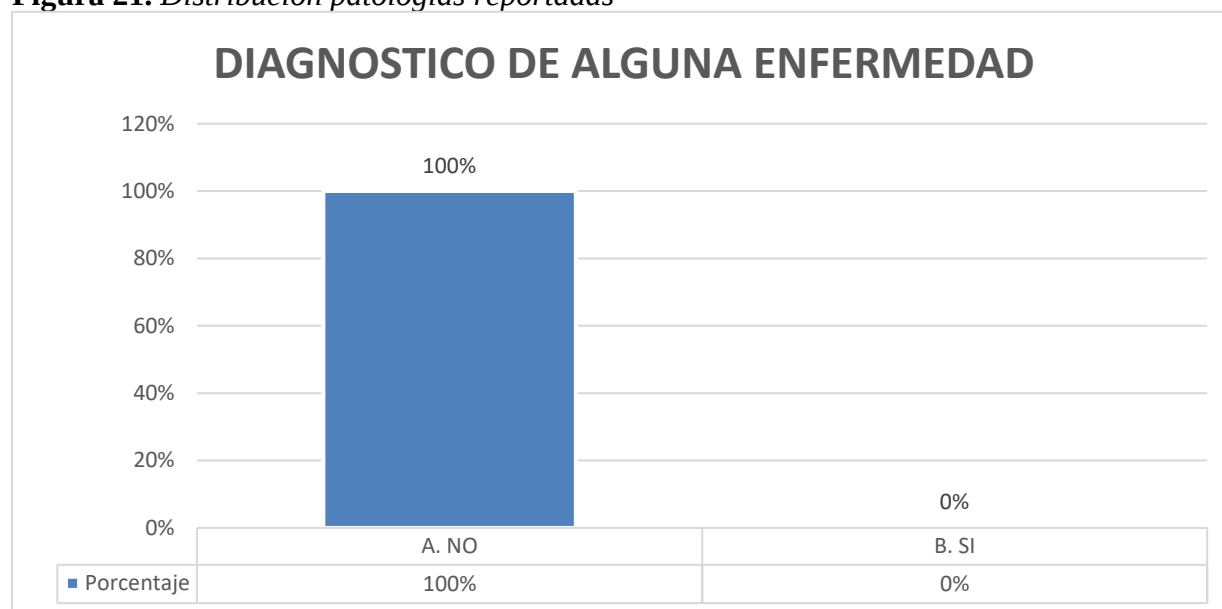
Actividades de Salud Ocupacional. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas, el 90% respondió que han participado en capacitaciones de Salud Ocupacional por parte de la empresa , mientras que el 10% menciona que no ha participado de alguna actividad de salud por parte de esta.

Figura 20. Distribución Actividades de salud ocupacional



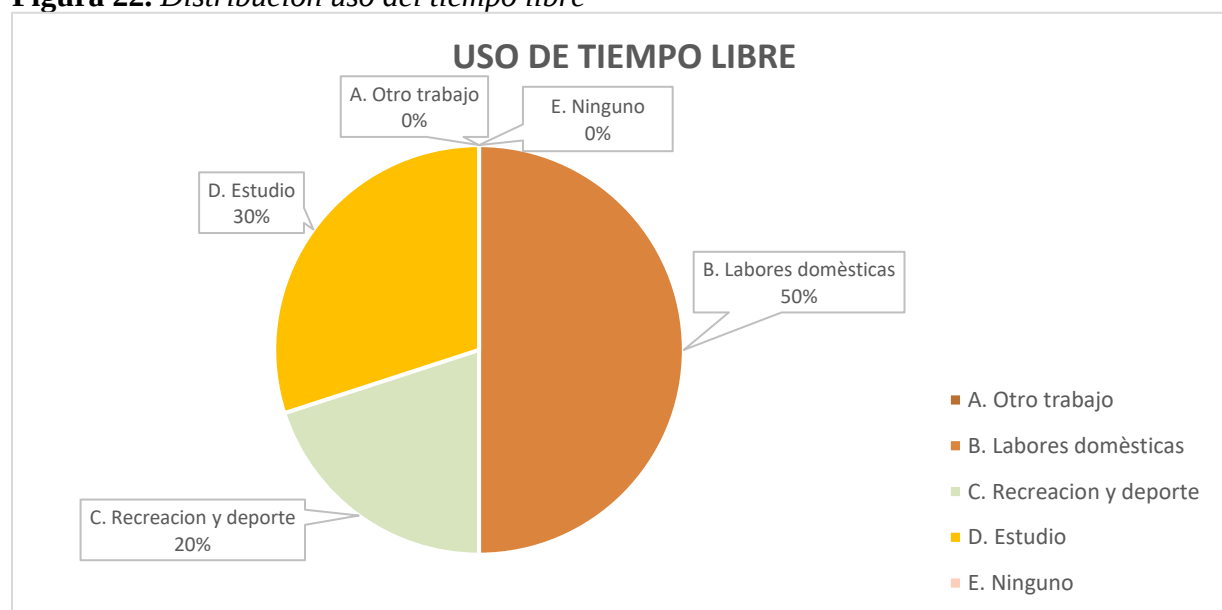
Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Patologías reportadas. La patología ocupacional se refiere a los antecedentes de accidentabilidad laboral y enfermedad de origen laboral que hayan referido los trabajadores en el último año dentro de la empresa. Con un 100% no le han diagnóstico alguna enfermedad común por parte de su EPS.

Figura 21. Distribución patologías reportadas

Nota: Fuente elaboración propia a partir de la información obtenida en las encuestas realizadas

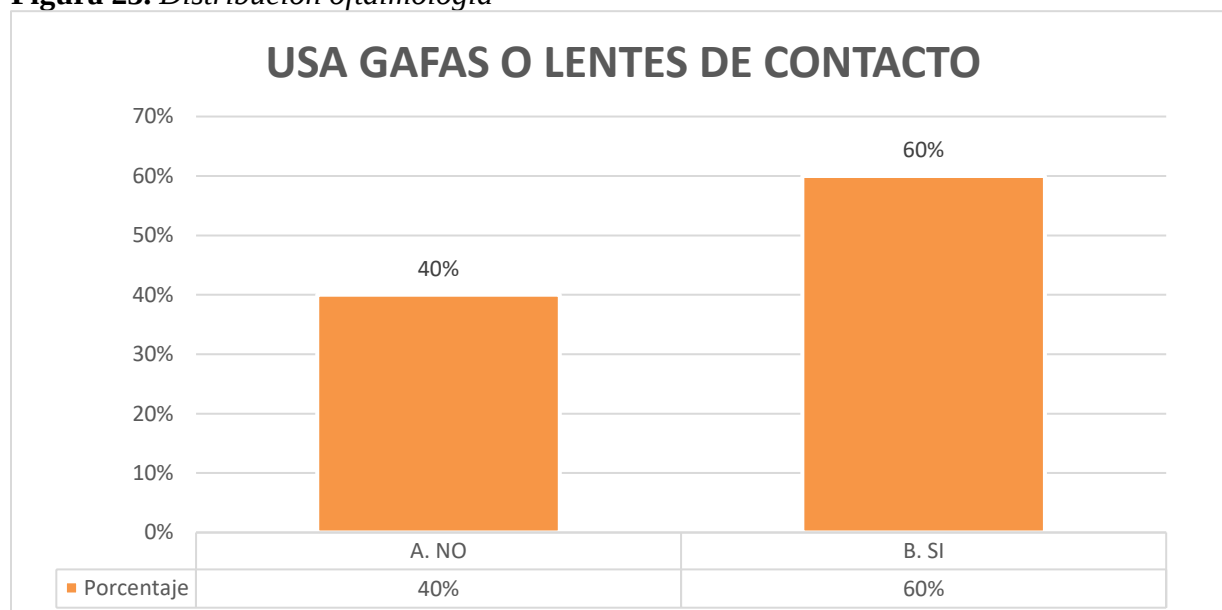
Uso del Tiempo libre. De acuerdo con la encuesta, el uso del tiempo libre con un 50% la dedican a labores domésticas, en segundo lugar, con 30% estudian, y el restante con un 20% lo dedican a recreación y deporte.

Figura 22. Distribución uso del tiempo libre

Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Diagnostico oftalmológico. En el grafico se puede observar que, el 60% utiliza algún elemento oftalmológico como son lentes de contacto/gafas, mientras que el 40% no usa gafas o lentes de contacto.

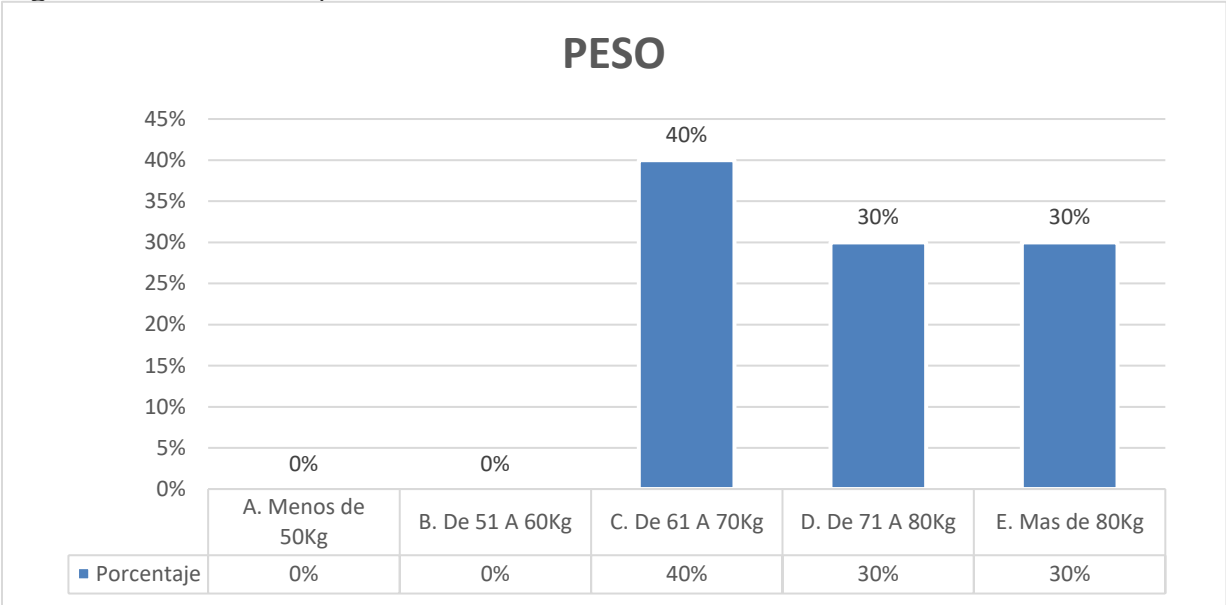
Figura 23. *Distribución oftalmología*



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Peso. En el grafico se puede observar que, de 10 personas encuestadas, el 40% respondió que pesan entre 61 – 70 kg; el 30% tienen entre 71 a 80 kg de peso y el 30% tienen más de 80 kg.

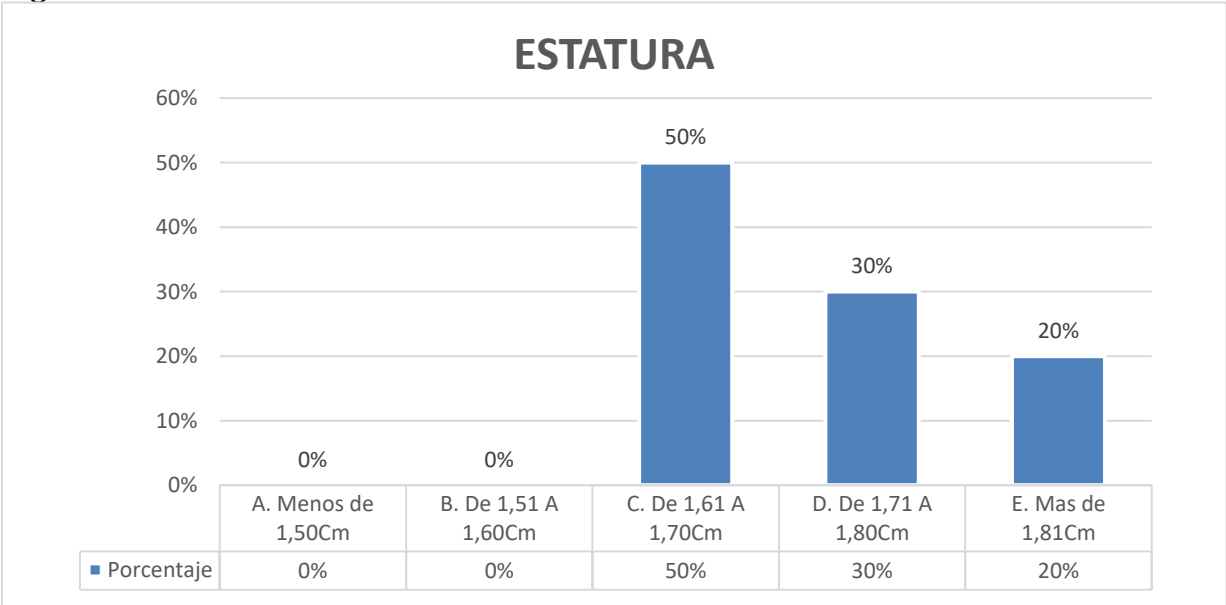
Figura 24. Distribución peso



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Estatura. De la población trabajadora encuesta se puede encontrar que el 50% mide entre 1.61 y 1.70 cm, seguido del del 30% que mide entre 1.71 a 1.80 cm, finalmente el 20% restante mide más de 1.81 cm.

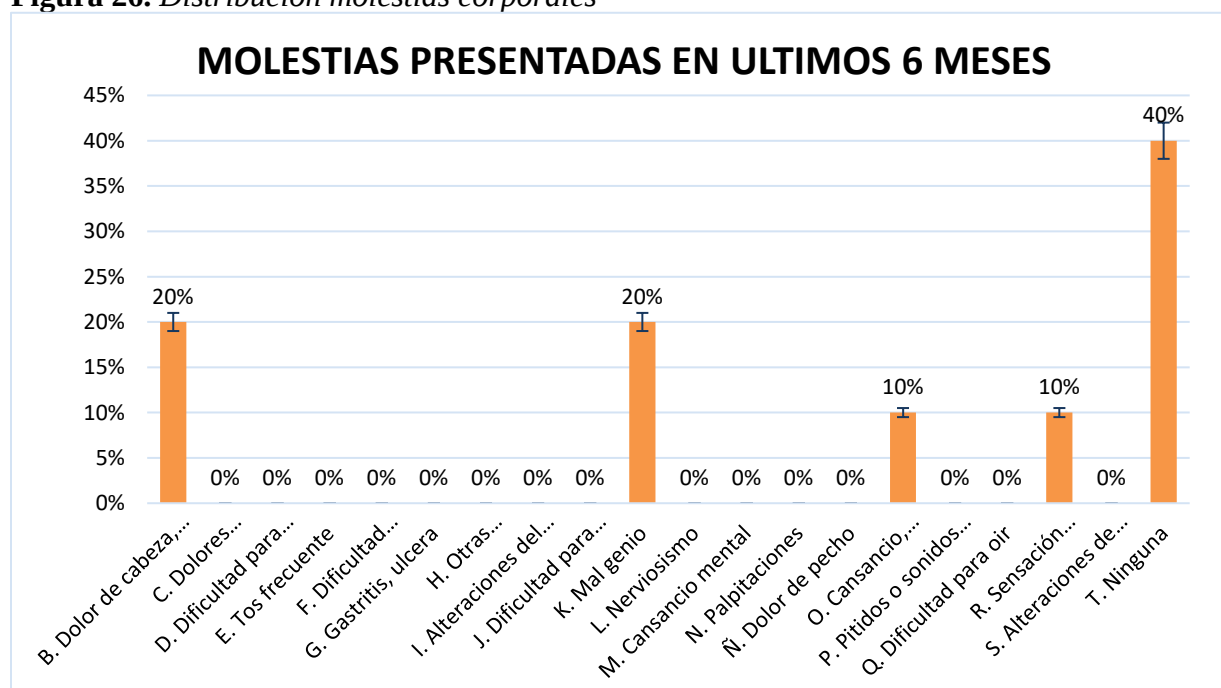
Figura 25. Distribución estatura



Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

Molestias. De a la población encuestada se puede identificar que el 40% no ha presentado alguna molestia durante los últimos seis (6) mes, mientras un 20% ha presentado molestias con respecto a dolores de cabeza, espalda y cintura, otro 20% malgenio y otro 10% cada uno de sensación de cansancio y/o fatiga visual.

Figura 26. *Distribución molestias corporales*

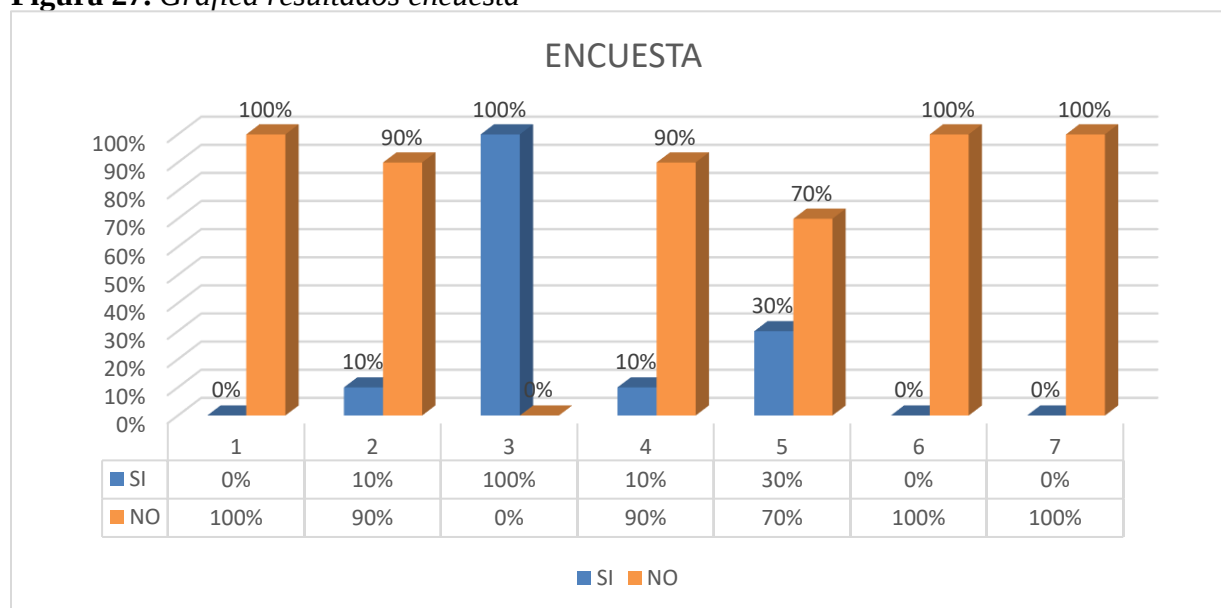


Adaptado de los resultados de encuesta perfil sociodemográfica y condiciones de salud realizada.

4.2.1.4 Diagnóstico de condiciones de salud. En la empresa Constructora S.V.L. Vías y Estructuras S.A.S nunca se ha desarrollado un diagnóstico, por tanto, no existe información sobre las condiciones de salud de los trabajadores, sin embargo, se tiene implementado las evaluaciones de ingreso, periódicas y de retiro. A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos en la encuesta de morbilidad que se realizó de manera escrita y presencial al 100% del personal de la empresa;

Encuesta:

1. ¿Ha sufrido algún accidente o incidente laboral en la empresa?
2. ¿Considera que su trabajo le genera algún tipo de deterioro a su salud?
3. ¿Considera que la entidad brinda periodos suficientes de descansos?
4. ¿Alguna vez ha tenido periodos de ausencia en su trabajo debido a problemáticas de salud y/o accidentes laborales?
5. ¿Alguna vez ha presentado periodos largos o cortos de fatiga física o mental a causa de las funciones en su cargo?
6. ¿En la actualidad presenta molestias o dolor en segmentos corporales?
7. ¿Le han diagnosticado alguna enfermedad en el último año?

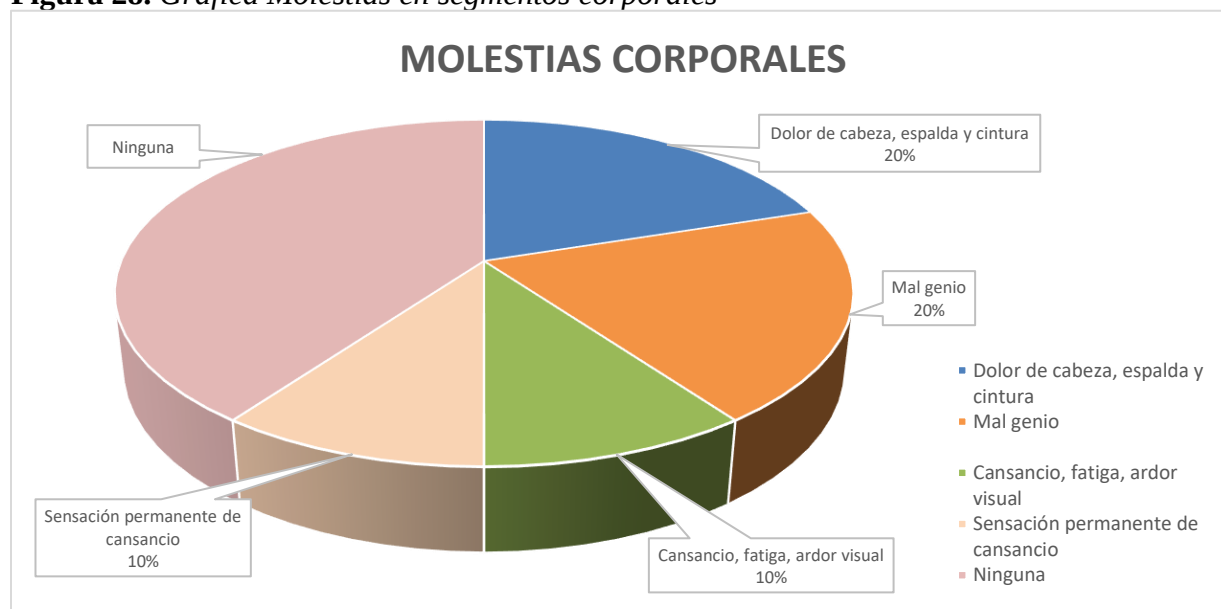
Figura 27. Grafica resultados encuesta

Adaptado de los resultados de encuesta condiciones de salud realizada.

Estos resultados demuestran en cuanto a la percepción de los trabajadores de la entidad, problemáticas asociadas a un nivel de riesgo en la empresa moderado en cada oficio y puesto de

trabajo. Dentro de los resultados se observa que, en la empresa a la fecha no se ha presentado ningún accidente e incidente laboral; sin embargo, el 10% de los trabajadores consideran que su labor en algún momento les puede llegar a deteriorar su salud, de igual forma eso refleja una carga laboral extensa dando como resultado un 30% de afectación física y mental en el trabajador de la empresa Constructora S.V.L. Vías y Estructuras S.A.S Entre las enfermedades más comunes que se pueden presentar por la carga laboral está túnel del carpo, muscular y psicológico; sin embargo, durante los últimos seis (06) meses un 20% han presentado molestias corporales con respecto a dolor de cabeza, espalda y cintura, otro 30% molestias como malgenio, sensación de cansancio y/o fatiga visual. Así mismo, en el último año no se ha diagnosticado alguna enfermedad representativa entre la población trabajadora.

Figura 28. *Grafica Molestias en segmentos corporales*



Adaptado de los resultados de encuesta condiciones de salud realizada.

Figura 29. *Grafica diagnostico enfermedad en el último año*

Adaptado de los resultados de encuesta condiciones de salud realizada.

En conclusión, en vista de la falta de estrategias que permitan vigilar y hacer seguimiento a los riesgos de la empresa que pueden derivar a futuro un accidente, incidente y/o enfermedad laboral, y así también como también cumplir con el requisito normativo, se requiere hacer seguimiento y plan de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita ayudar con las necesidades presentes de la empresa y mejorar la calidad de vida de los empleados que laboran dentro de la organización.

4.2.2 Recomendaciones

4.2.2.1 Recomendaciones generales. Es importante que se incluyan actividades de recreación y esparcimiento en el programa de bienestar social debido a que es evidente que las personas realizan pocas actividades de este tipo, dedicándose a labores domésticas, que no tienen efecto positivo en la satisfacción y el bienestar emocional y social de las personas.

De igual manera, es importante la implementación de diferentes actividades y programas con el fin de velar por la seguridad y la salud de las personas que se encuentran vinculadas a la empresa, fortaleciendo las características sociales y culturales en cada una de las acciones que se desarrollen para beneficiar a los trabajadores buscando prevenir el riesgo psico laboral a que puedan estar expuestos en el desarrollo de las actividades a cumplir en los contratos.

4.2.2.2 Recomendaciones específicas. De acuerdo con los resultados del presente análisis se sugiere proponer las siguientes actividades:

- Promoción y prevención en salud
- Capacitación a trabajadores en la prevención de los factores de riesgos cardiovasculares, promover estilos de vida saludables, manejo y control del estrés.
- Realización de campañas de higiene postural, pausas activas con el objetivo de concientizar al personal en la adopción de posturas adecuadas durante la jornada laboral.
- Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la actividad física de manera regular.

4.3 Documentación para el cumplimiento estándares mínimos del SGSST.

Con el fin de determinar la documentación a elaborar para el cumplimiento de la normatividad vigente se realizó una evaluación como se evidencia en el siguiente literal.

4.3.1 Evaluación del cumplimiento de los estándares mínimos SGSST

De acuerdo con los resultados de la evaluación del cumplimiento de los estándares mínimos en SGSST correspondiente al periodo del año 2023 y conforme a los requisitos establecidos en la

resolución 0312 de 2019 que se presentó al Ministerio del Trabajo el día 14 de febrero de 2024 la empresa Constructora S.V.L. Vías y Estructuras S.A.S, se pretende analizar el resultado y diseñar el plan de mejoramiento, con el fin de efectuar las acciones correctivas necesarias tendientes a superar las anomalías detectadas en la evaluación.

A continuación, se relaciona y hace un análisis de los resultados obtenidos en la evaluación efectuada por la profesional responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ver anexo 3)

Tabla 3. Resultado tabla de valores y Calificación Estándares mínimos SG-SST

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST	0,5	Cumple totalmente	0,5
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST	0,5	Cumple totalmente	0,5
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST	0,5	Cumple totalmente	0,5

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5	Cumple totalmente	0,5
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5	Cumple totalmente	0,5
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.6 Conformación COPASST	0,5	Cumple totalmente	0,5
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.7 Capacitación COPASST	0,5	Cumple totalmente	0,5
Planear	1. Recursos	1.1. Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.1.8 Conformación Comité Convivencia	0,5	Cumple totalmente	0,5

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
		el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo				
Planear	1. Recursos	1.2. Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención P y P	2	Cumple totalmente	2
Planear	1. Recursos	1.2. Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.2.2 Inducción y reintroducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST Actividades de Promoción y Prevención P y P	2	Cumple totalmente	2
Planear	1. Recursos	1.2. Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST con curso virtual de 50 horas	2	Cumple totalmente	2
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST firmada, fecha y comunicada al COPASST	1	Cumple totalmente	1
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.2. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG - SST	1	Cumple totalmente	1
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.3. Evaluación inicial del SG-SST	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	Cumple totalmente	1
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.4. Plan anual de trabajo	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	Cumple totalmente	2
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.5. Conservación de la documentación	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y	2	Cumple totalmente	2

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
			Salud en el Trabajo SG-SST			
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.6. Rendición de cuentas	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	Cumple totalmente	1
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.7. Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo	2.7.1 Matriz legal	2	Cumple totalmente	2
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.8. Comunicación	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	Cumple totalmente	1
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.9. Adquisiciones	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	Cumple totalmente	1
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.10. Contratación	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	Cumple totalmente	2
Planear	2. Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2.11. Gestión del cambio	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	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.1. Condiciones de salud en el trabajo	3.1.1 Descripción sociodemográfica – Diagnóstico de condiciones de salud	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.1. Condiciones de salud en el trabajo	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	No cumple	0
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.1. Condiciones de salud en el trabajo	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	Cumple totalmente	1

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.1. Condiciones de salud en el trabajo	3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales - Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.1. Condiciones de salud en el trabajo	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.1. Condiciones de salud en el trabajo	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico/laborales	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.1. Condiciones de salud en el trabajo	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.1. Condiciones de salud en el trabajo	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.1. Condiciones de salud en el trabajo	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	No cumple	0
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.2. Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	Cumple totalmente	2
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.2. Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo	3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	2	No cumple	0
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.2. Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo	3.2.3 Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales	1	No cumple	0

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.3. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.3. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.3. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidentes de Trabajo	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.3. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.3. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1	Cumple totalmente	1
Hacer	3. Gestión de la Salud	3.3. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1	Cumple totalmente	1
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.1. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	Cumple totalmente	4
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.1. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	Cumple totalmente	4

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.1. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	3	Cumple totalmente	3
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.1. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4	No cumple	0
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.2. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	2,5	Cumple totalmente	2,5
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.2. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos	4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5	Cumple totalmente	2,5
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.2. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos	4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	Cumple totalmente	2,5
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.2. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos	4.2.4 Realización de inspecciones a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	2,5	Cumple totalmente	2,5
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.2. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	Cumple totalmente	2,5
Hacer	4. Gestión de peligros y riesgos	4.2. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	Cumple totalmente	2,5
Hacer	5. Gestión de amenazas	5.1. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias	5	Cumple totalmente	5
Hacer	5. Gestión de amenazas	5.1. Plan de prevención, preparación y	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5	No cumple	0

CICLO	ESTÁNDAR	ESTÁNDAR	ITEM	VALOR ESTÁNDAR	PUNTAJE	CALIFICACION
		respuesta ante emergencias				
Verificar	6. Verificación del SG - SST	6.1. Gestión y resultados del SG - SST	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	Cumple totalmente	1,25
Verificar	6. Verificación del SG - SST	6.1. Gestión y resultados del SG - SST	6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	No cumple	0
Verificar	6. Verificación del SG - SST	6.1. Gestión y resultados del SG - SST	6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25	No cumple	0
Verificar	6. Verificación del SG - SST	6.1. Gestión y resultados del SG - SST	6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25	Cumple totalmente	1,25
Actuar	7. Mejoramiento	7.1. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	Cumple totalmente	2,5
Actuar	7. Mejoramiento	7.1. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST	7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5	No cumple	0
Actuar	7. Mejoramiento	7.1. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST	7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5	Cumple totalmente	2,5
Actuar	7. Mejoramiento	7.1. Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG - SST	7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5	Cumple totalmente	2,5
Total, Valor Estándar Valores Mínimos de Calificación						81

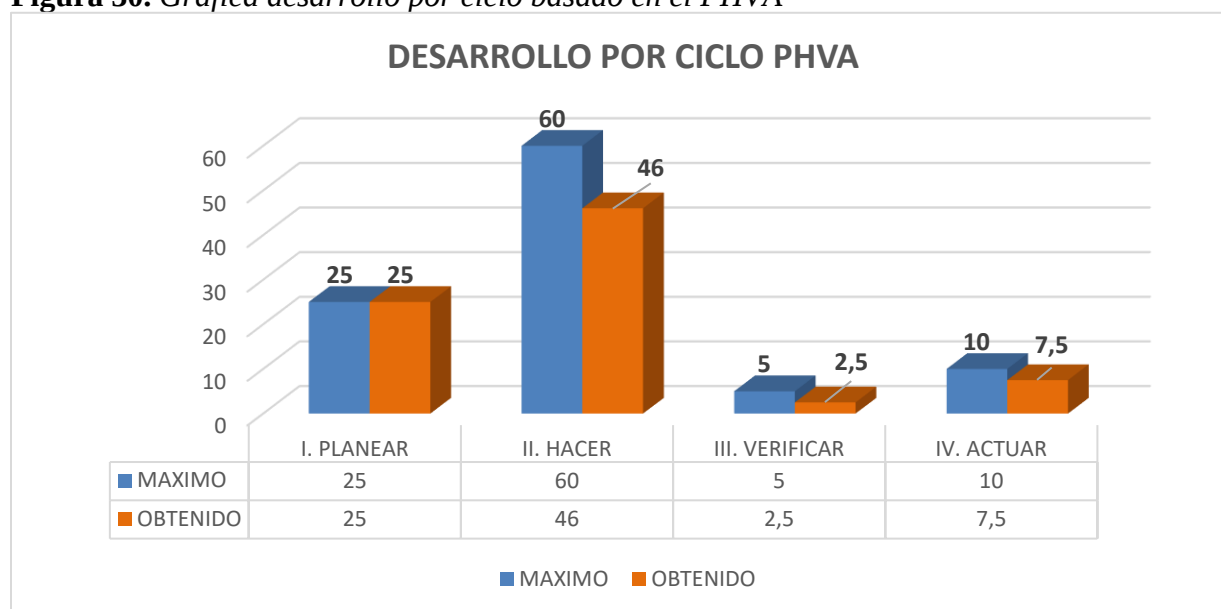
Adaptado de Resultados Calificación de Estándares Mínimos presentado por la Constructora SVL Vías y Estructuras SAS presentado al Ministerio de Trabajo el 14 de febrero de 2024

4.3.2 Autoevaluación estándares mínimos del SG-SST

Una vez analizada la evaluación de los Estándares mínimos del SG-SST según la Resolución 0312 de 2019 a la empresa Constructora SVL Vías y Estructuras SAS, se logró

identificar el nivel de cumplimiento por parte de la Organización. Dicha evaluación la realizó de manera virtual ante la página del Ministerio de Trabajo, por parte de la profesional a cargo del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (SST) Julie Paola Vargas Lozada, quien es la encargada de recolectar la información y ejecución de las actividades propuestas en el plan de trabajo.

Figura 30. Grafica desarrollo por ciclo basado en el PHVA



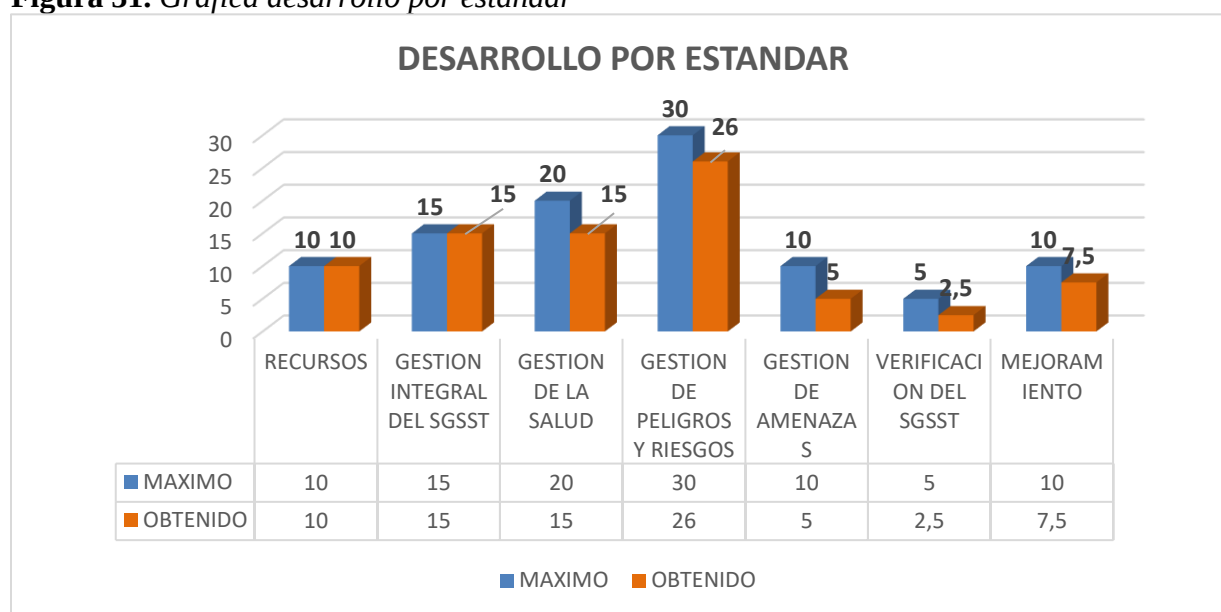
Adaptado de resultados calificación de estándares mínimos presentado por la Constructora SVL Vías y Estructuras SAS al Ministerio de Trabajo el 14 de febrero de 2024

Según se observa en el grafico 30 el desarrollo del ciclo PHVA de la Constructora SVL Vías y Estructuras SAS; en la etapa de Planeación se presenta un cumplimiento al 100%, asignando y estableciendo los recursos necesarios para la Gestión Integral de SG-SST. En el Hacer se evidencia que la empresa está desarrollando partes de los planes acción propuestos en la etapa de planear sin embargo se evidencia un cumplimiento de 46 puntos sobre 60 puesto que no se evidenció la realización de actividades de promoción y prevención, el reporte, registro y análisis estadísticos de los accidentes, incidentes y enfermedad de origen laboral.

En la etapa de Verificar se registró un cumplimiento de 2.5 sobre 5 puntos, ya que no se evidencia el cumplimiento de los siguientes ítems, que son la realización de auditorías anuales y por ende la revisión por parte de la alta dirección.

Finalmente, en la etapa de Actuar se reporta un desempeño de 7.5 puntos sobre 10, ya que en esta etapa no se evidencia el cumplimiento para la toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora con base en los resultados del SG-SST.

Figura 31. *Grafica desarrollo por estándar*



Adaptado de Resultados Calificación de Estándares Mínimos presentado por la Constructora SVL Vías y Estructuras SAS al Ministerio de Trabajo el 14 de febrero de 2024

La empresa Constructora SVL Vías y Estructuras SAS. Tiene un cumplimiento total del 81%, es decir se encuentra entre el 61 y 85% de cumplimiento, obteniendo una Valoración Moderadamente Aceptable. La empresa debe realizar un plan de mejora que contenga las correcciones requeridas para dar cumplimiento a cada ítem evaluado con 0% de desempeño y enviar a la ARL un reporte dentro de un periodo de avances en el término máximo de seis (06) meses, para que a su vez dicha entidad pueda verificar y validar el cumplimiento, así como realizar

la asesoría y recomendaciones sobre las mejoras en SST. De acuerdo con los resultados de la evaluación del cumplimiento de los estándares mínimos en SGSST, se diseña el plan de mejoramiento, con el fin de efectuar las acciones correctivas necesarias tendientes a superar las anomalías detectadas conforme a los requisitos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Este Plan de mejoramiento permitirá organizar un plan de trabajo que reúna las actividades necesarias que deberá ejecutar la empresa Constructora SVL Vías y Estructuras SAS de acuerdo con el resultado de la Autoevaluación que no están siendo ejecutadas y deben implementarse con el fin de incrementar el cumplimiento de los estándares mínimos de contenidos en la Resolución 0312 de 201 y requisitos del SG-SST.

Se anexa archivo donde se plantea Plan de mejora para la ejecución de las actividades concernientes al cumplimiento de los estándares que presentan incumplimiento. (Ver anexo 4)

4.3.3 Elaboración documentos faltantes en el SG-SST

Para dar cumplimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Constructora SVL Vías y Estructuras SAS, se realizó revisión de los documentos que hacen falta implementar, identificando que documentos se encuentran vigentes y cual(es) no se encuentran vigentes o no están establecidos. Identificando lo siguiente:

Tabla 4. Documentos SG-SST

ITEM	NOMBRE DEL DOCUMENTO	EXISTE	FALTANTE
1	SG-SST	1	0
2	POLÍTICAS DEL SG-SST	2	2
3	REGLAMENTOS DEL SG-SST	2	0
4	PROGRAMAS DEL SG-SST	8	2
5	PROCEDIMIENTOS DEL SG-SST	12	7
6	FORMATOS DEL SG-SST	33	23
7	MANUALES DEL SG-SST	1	0
8	PLANES DEL SG-SST	1	0

ITEM	NOMBRE DEL DOCUMENTO	EXISTE	FALTANTE
9	PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL	NA	NA

Adaptado de información obtenida de la documentación revisada del SG-SST

Teniendo en cuenta los requisitos mínimos establecidos para dar cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019, para empresas de riesgo IV o mayores a 50 empleados, se determinó que se requería realizar 34 documentos con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente. A continuación, se relacionan los documentos que se realizaron y posteriormente se socializo con la gerencia para su respectiva aprobación:

4.3.3.1 Políticas del SG-SST

- Apéndice A. Política de Elementos y Equipos de Protección Personal
- Apéndice B. Política de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.

4.3.3.2 Programas del SG-SST

- Apéndice C. Programa Prevención de Riesgo Psicosocial
- Apéndice D. Programa Manejo de Productos Químicos

4.3.3.3 Procedimientos del SG-SST

- Apéndice E. Procedimiento Participación de los Trabajadores
- Apéndice F. Procedimiento para el Control de Registros
- Apéndice G. Procedimiento Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular
- Apéndice H. Procedimiento Vigilancia Epidemiológica Cardiovascular
- Apéndice I. Procedimiento Medición y Seguimiento del Desempeño
- Apéndice J. Procedimiento acciones correctivas y/o de mejora

4.3.3.4 Formatos del SG-SST

- Apéndice K. Formato Inscripción de los Candidatos al VIGIA SST
- Apéndice L. Acta Nombramiento VIGIA SST
- Apéndice M. Formato Para votación candidatos COPASST
- Apéndice N. Formato Apertura Elección COPASST
- Apéndice O. Formato registro de votantes para elección del COPASST
- Apéndice P. Formato Cierre de las votaciones Elección COPASST
- Apéndice Q. Formato Convocatoria participación elección del comité de convivencia Laboral
- Apéndice R. Formato listado inscripción de candidatos al comité de convivencia laboral
- Apéndice S. Formato Votación para la elección del Comité de Convivencia Laboral
- Apéndice T. Formato Acta de Escrutinio y Votación del Comité de Convivencia Laboral
- Apéndice U. Formato Acta de Constitución del Comité de Convivencia Laboral
- Apéndice V. Formato Reporte de Actos y condiciones Sub estándar
- Apéndice W. Formato Solicitud de Examen Médico
- Apéndice X. Formato Solicitud de Examen Paraclínico
- Apéndice Y. Formato Profesiograma
- Apéndice Z. Formato informe y seguimiento de inspecciones
- Apéndice AA. Análisis de vulnerabilidad
- Apéndice BB. Formato Verificación de Emergencias
- Apéndice CC. Formato Informe de Auditoría
- Apéndice DD. Revisión Anual de la Dirección

- Apéndice EE. Formato Informe Revisión por la Alta Dirección
- Apéndice FF. Formato Reporte y Seguimiento de Acciones de Correctiva, Preventiva y Mejora
- Apéndice GG. Formato análisis estadístico del ausentismo laboral
- Apéndice HH. Formato requisición de insumos, dotación y/o elementos de trabajo

4.3.3.5 Plan estratégico de seguridad vial. El Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) no aplica para la empresa ya que no tiene flota de vehículos automotores, ni contrata o administra personal de conductores, de igual manera no tiene contrato con empresa de transporte de pasajeros para movilización del personal.

4.4 Resultados implementación del plan de trabajo.

Tras un detallado diagnóstico y la actualización del Sistema de Gestión, se ejecutó el Plan de Acción con éxito. Como resultado, se implementaron nuevas medidas de control y se logró el cumplimiento del 100% de los requisitos normativos establecidos. Que a su vez fueron socializados a la alta Gerencia con el objetivo de comprometer

A través de la implementación del plan de mejoramiento, se logró conformar tres brigadas de emergencia multidisciplinarias, capacitadas en primeros auxilios, prevención de incendios y evacuación, equipadas con el material necesario para atender emergencias de sismos, conatos de incendios y atención de personas lesionadas. Se ejecutó un plan de capacitación teórico-práctico, que incluyó (primeros auxilios, uso de extintores, rutas de evacuación, Prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, Manejo de sustancias químicas peligrosas, uso adecuado de EPP, entre otros), con una participación del 95% del personal, y se realizaron

exámenes médicos ocupacionales periódicos a todos los colaboradores, incluyendo evaluaciones físicas, pruebas de laboratorio y exámenes específicos identificando y atendiendo oportunamente cualquier condición de salud. Estos resultados han permitido mejorar significativamente la preparación ante emergencias y garantizar la salud y seguridad de todos los trabajadores. Como siguiente paso, se ha programado una auditoría interna para enero de 2025, con el objetivo de verificar la efectividad de las medidas implementadas y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente. Los resultados de esta auditoría servirán como base para la definición de nuevas acciones de mejora, garantizando así la sostenibilidad de los logros alcanzados.

A continuación, se relacionan las actividades programadas y ejecutadas para dar cumplimiento al Plan de mejoramiento relacionado con "Autoevaluación de los estándares mínimos SG-SST ", establecido en el artículo 29 de resolución 0312 de 2019:

Tabla 5. Resultado Plan de mejoramiento

ETAPA	Numeral del estándar	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	OBSERVACIONES
HACER	3,1,2	Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Se realizaron actividades de capacitación a todo el personal incluido a Brigadistas. Las actividades se encuentran evidenciadas en los registros del formato FR-SST-017 Registro de asistencia (Ver anexo 5); de acuerdo al Cronograma de Capacitación y Entrenamiento (Ver anexo 6)
	3,1,9	Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	se realizó verificación de la separación y clasificación de los residuos sólidos generados en las oficinas de la organización, igualmente se complementa con el Programa que tiene establecido el Centro Empresarial San Juan Plaza.
	3,2,2	Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Este ítem no se ha dado cumplimiento, ya que a la fecha no se han presentado accidentes, incidentes y enfermedades de origen laboral, sin embargo, se tiene establecido un procedimiento para la investigación de accidentes e incidentes laborales PR-SST-005 (ver anexo 7).
	3,2,3	Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales	Este ítem no se ha dado cumplimiento, ya que a la fecha no se han presentado accidentes, incidentes y enfermedades de origen laboral, sin embargo, se tiene establecido un procedimiento para la investigación de accidentes e incidentes laborales PR-SST-005 (ver anexo 7).
	5,1,2		

ETAPA	Numeral del estándar	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	OBSERVACIONES
		Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Se realizó la conformación de las Brigadas de Emergencias, con cuatro participantes integrales (Contraincendios, Primeros Auxilios y Evacuación), igualmente se estableció el procedimiento para la conformación de Brigadas de emergencias PR-SST-019 (ver anexo 8).
VERIFICAR	6,1,2	La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	Se realizó El Plan de auditoría para el año 2024 de acuerdo a lo establecido el Procedimiento de Auditoría del SGSST PR-SST-020 (ver anexo 9).
	6,1,3	Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	este ítem no se ha dado cumplimiento, ya que a la fecha no se ha realizado la auditoría interna, sin embargo, se tiene establecido el procedimiento revisión por la alta dirección
ACTUAR	7,1,2	Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	este ítem no se ha dado cumplimiento, ya que a la fecha no se ha realizado la auditoría interna, sin embargo, se tiene establecido el Procedimiento de acciones correctivas y/o de mejora

5. Conclusiones

Durante la realización del presente proyecto, se pudo evidenciar que en la Constructora S.V.L Vías y Estructuras implemento un SG-SST en el año 2023; presento deficiencias en los resultados presentados en la evaluación de los estándares mínimos para la vigencia para lo cual se debió iniciar el proceso de verificación de las falencias a las observaciones presentadas y porcentaje (%) reportado la falta de compromiso y liderazgo por parte de la alta gerencia ocasiona que los empleados de la organización carecen de compromiso y disciplina para llevar acabo el cumplimiento de la normatividad y el sistema de gestión, la constructora no cumple con la mayoría de los requisitos mínimos a su SG-SST, incumpliendo con unos estándares, situación que justifica la elaboración y presentación del presente proyecto.

Tras la previa revisión a la evaluación y resultados se concluye que es importante la mejora y toma de decisiones basados en los resultados y así, se ejecuta el Plan de Acción con éxito. Como resultado, se implementaron nuevas medidas de control y se logró el cumplimiento del 100% de los requisitos normativos establecidos, y de esta manera en la próxima evaluación de la vigencia se logre el objetivo trazado de sacar el cumplimiento total de la calificación de los estándares mínimos, manteniendo así una mejora continua en el SG-SST.

Queda como compromiso las actividades planteadas, como; análisis del diagnóstico de la empresa, análisis documental, análisis sociodemográfico, análisis de vulnerabilidad, matriz de identificación de peligros, análisis de tareas críticas, capacitaciones, así como llevar el plan anual, y dar cumplimiento los estándares mínimos según la Resolución 0312 de 201 y requisitos del SG-SST. Generando cultura de la seguridad y salud en el trabajo en busca de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y aparición de enfermedades laborales, brindando entornos laborales

óptimos en donde los trabajadores logren el máximo nivel de bienestar físico, mental y social, en un proceso que se da a través de la sensibilización y capacitaciones enfocadas en el autocuidado.

Recomendaciones

Como resultado del trabajo de consultoría realizado, que incluyó la recopilación de información, el análisis de datos y el trabajo de campo, presentamos las siguientes recomendaciones a la empresa Constructora SVL Vías y Estructura:

Para alcanzar resultados positivos, se recomienda que el plan de acción de mejora se centre en la implementación completa del sistema obligatorio, en cumplimiento con la normativa vigente. Esto se logrará mediante la aplicación efectiva de la metodología PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) por parte del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La mejora continua requiere del compromiso de la gerencia en su participación e implementación. Esto se traduce en el desarrollo del ciclo PHVA para crear estrategias que controlen peligros, reduzcan incidentes y accidentes, y mantengan vigente el plan de trabajo anual.

Aunque el plan de acción se ejecutó durante el año 2024, se recomienda realizar evaluaciones trimestrales para un seguimiento continuo del plan de trabajo anual para el año en curso. Esto permitirá involucrar al personal de la organización y a las partes interesadas, buscando la mejora continua y el cumplimiento total de los estándares mínimos.

Referencias

- American Psychological Association (2019). *Style and Grammar Guidelines*. Recuperado el 17 de enero de 2020. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/>
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2ª ed.). Pearson.
- CRAI USTA Bucaramanga. (2020). *Informe de recursos y servicios bibliográficos*. Universidad Santo Tomás.
- Empresa Social del Estado del Departamento del Meta E.S.E. Solución Salud (2022). *FR-RH-57 ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO y CONDICIONES DE SALUD V3.xlsx*. recuperado el 25 de octubre de 2024. <https://new.esemeta.gov.co/download/fr-rh-57-encuesta-perfil-sociodemografico-y-condiciones-de-salud-v3-xlsx/>
- Escuela Europea por Excelencia (2018). *Decreto 1072: auditoría y revisión del SG-SST por parte de la Alta Dirección*. Recuperado el 10 de octubre de 2024. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/07/decreto-1072-auditoria-y-revision-del-sg-sst-por-parte-de-la-alta-direccion/>
- ESGinnova Group (2016). *¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?*. Recuperado el 10 de octubre de 2024. <https://www.isotools.us/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>
- Ministerio del Trabajo (2015). *Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Recuperado el 8 de enero de 2025. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Ministerio del Trabajo (2018). *Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST). Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes*. Recuperado el 10 de octubre de 2024.

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

Ministerio del Trabajo (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*. recuperado el 10 de octubre de 2024.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Positiva Compañía de seguros (2021). *Comunidad Nacional del Conocimiento en Normatividad y Actualizaciones legales en Riesgos laborales - Revisión por la alta dirección al SG-SST*. Recuperado el 10 de octubre de 2024. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/10/5.-OCTUBRE-ABORDAJE-LEGAL-REVISION-POR-LA-ALTA-DIRECCION-AL-SG-SST.pdf>

Apéndices

Apéndice A. *Política de Elementos y Equipos de Protección Personal*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice B. *Política de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias.*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice C. *Programa Prevención de Riesgo Psicosocial.*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice D. *Programa Manejo de Productos Químicos*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice E. *Procedimiento Participación de los Trabajadores*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice F. *Procedimiento para el Control de Registros*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice G. *Procedimiento Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice H. *Procedimiento Vigilancia Epidemiológica Cardiovascular*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice I. *Procedimiento Medición y Seguimiento del Desempeño*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice J. *Procedimiento acciones correctivas y/o de mejora*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice K. *Formato Inscripción de los Candidatos al VIGIA SST*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice L. *Acta Nombramiento VIGIA SST*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice M. *Formato Para votación candidatos COPASST*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice N. *Formato Apertura Elección COPASST*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice O. *Formato registro de votantes para elección del COPASST*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice P. *Formato Cierre de las votaciones Elección COPASST*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice Q. *Formato Convocatoria participación elección del comité de convivencia Laboral*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice R. *Formato listado inscripción de candidatos al comité de convivencia laboral*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice S. *Formato de Votación para la elección del Comité de Convivencia Laboral*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice T. *Formato de Acta de Escrutinio y Votación del Comité de Convivencia Laboral*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice U. *Formato Acta de Constitución del Comité de Convivencia Laboral*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice V. *Formato de Reporte de Actos y condiciones Sub estándar*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice W. *Formato Solicitud de Examen Médico*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice X. *Formato Solicitud de Examen Paraclínico*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice Y. *Formato Profesiograma*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice Z. *Formato informe y seguimiento de inspecciones*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice AA. *Análisis de vulnerabilidad*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice BB. *Formato Verificación de Emergencias*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice CC. *Formato Informe de Auditoría*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice DD. *Revisión Anual de la Dirección*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice EE. *Formato Informe Revisión por la Alta Dirección*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice FF. *Formato Reporte y Seguimiento de Acciones de Correctiva, Preventiva y Mejora*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice GG. *Formato análisis estadístico del ausentismo laboral*

Véase archivo en fuente externa

Apéndice HH. *Formato requisición de insumos, dotación y/o elementos de trabajo*

Véase archivo en fuente externa