

**Valoración y mejora continua del el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo orientado a optimizar la eficiencia y productividad del personal en Win Publicidad**

**Viajes y Turismo S.A.S.**

Jamerson Polania Rojas

Jhon Alberto Rojas Jerez

Sandra Liliana Ospina Triana

Sonia Marlen González Castellón

Asesora

Mary Yolima Avendaño Angarita

Universidad nacional abierta y a distancia UNAD

Escuela de ciencias de la salud ECISA

Tecnología en seguridad y salud en el trabajo

2025

## **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo, en primer lugar, a Dios, fuente de vida, sabiduría y fortaleza, quien ha guiado cada paso de este proceso académico y personal. Sin Su luz y dirección, este logro no habría sido posible.

A nuestras familias, pilares fundamentales en nuestra formación, por su apoyo incondicional, sus valores y su ejemplo. Gracias por su paciencia, comprensión y amor constante, por sostenernos en los momentos difíciles y celebrar con nosotros cada triunfo. A nuestros hijos, quienes son nuestra mayor inspiración y motivación diaria; cada esfuerzo realizado ha sido pensando en su bienestar y futuro. Sus sonrisas y palabras de ánimo fortalecieron nuestro espíritu en cada jornada.

Extendemos esta dedicatoria al Glorioso Ejército Nacional, institución que ha brindado la oportunidad de servir, crecer y fortalecer nuestras capacidades, siendo un pilar en nuestro desarrollo disciplinario y humano.

### **Agradecimientos**

Agradecemos profundamente a Dios por la salud, la fortaleza y la claridad necesarias para culminar este trabajo. A la institución y a los docentes que orientaron este proceso, por su guía académica y profesional. A la directora del diplomado, por su experiencia, comprensión y paciencia, que contribuyeron a la culminación de este proyecto. A nuestros compañeros y colegas, por su colaboración, trabajo en equipo y valiosos aportes que enriquecieron esta experiencia. Finalmente, a todas las personas que, de una u otra manera, hicieron parte de este camino; este logro es el resultado de un conjunto de manos, voces y corazones que nos acompañaron durante todo el proceso.

## Resumen

Este proyecto busca adoptar la planificación e implementación del ciclo PHVA, con base de los resultados obtenidos de la auditoría interna al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S., con el objetivo de verificar el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1072 de 2015 y la norma ISO 45001:2018. Para así lograr la mejora continua en los procesos de la compañía, Se realizó un diagnóstico estratégico inicial, que identificó peligros y factores de riesgos en el medio ambiente de trabajo prioritarios como fatiga visual, molestias musculoesqueléticas y exposición al ruido, lo que derivó en la formulación de un plan de acción mediante la implementación de un plan anual de trabajo 2025-2026 con objetivos medibles. La auditoría interna evidenció un 71% de cumplimiento global, con fortalezas en documentación y debilidades en ejecución operativa, como la falta de designación formal del presupuesto específico anual para la ejecución de actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se propusieron acciones correctivas y de mejora para fortalecer la cultura de autocuidado y garantizar la mejora continua del sistema.

***Palabras Clave:*** sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Auditoría interna, Diagnostico de condiciones de salud y de trabajo, Diagnóstico estratégico.

### **Abstract**

This project seeks to adopt the planning and implementation of the PHVA cycle, based on the results obtained from the internal audit of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) at Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S., with the aim of verifying compliance with the minimum standards established in Resolution 0312 of 2019, Decree 1072 of 2015, and ISO 45001:2018. In order to achieve continuous improvement in the company's processes, an initial strategic diagnosis was carried out, which identified hazards and risk factors in the work environment as priorities, such as visual fatigue, musculoskeletal discomfort, and exposure to noise. This led to the formulation of an action plan through the implementation of an annual work plan for 2025-2026 with measurable objectives. The internal audit showed 71% overall compliance, with strengths in documentation and weaknesses in operational execution, such as the lack of a formal designation of a specific annual budget for the implementation of occupational health and safety management system activities. Corrective and improvement actions were proposed to strengthen the culture of self-care and ensure the continuous improvement of the system.

**Keywords:** occupational health and safety management system, internal audit, diagnosis of health and working conditions, strategic diagnosis

## Tabla de Contenido

Introducción .....	12
Objetivos .....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Definiciones .....	16
Marco Legal y Normativa.....	18
Caracterización del Entorno Organizacional .....	23
Estructura organizacional.....	23
Identificación general.....	24
Reseña histórica .....	24
Diagnóstico de Condiciones de Salud y Trabajo .....	28
Perfil Sociodemográfico .....	28
Perfil Ocupacional .....	30
Cargos y sus Requisitos Asociados.....	31
Gerente General .....	31
Directora Administrativa y Comercial.....	31
Asistente Administrativo y Comercial.....	32
Diseñador .....	32
Auxiliar de Diseño .....	33
Impresor .....	33
Auxiliar Operativo y Logístico .....	34
Hallazgos de Morbilidad.....	34

Diagnóstico Estratégico .....	36
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	37
Alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	39
Metas Medibles en SST .....	41
Objetivos Estratégicos de SST – Vigencia 2025-2026.....	41
Plan de Acción .....	42
Definiciones Roles y Responsabilidades .....	47
Representante Legal.....	47
Representante del SG-SST.....	48
COPASST.....	50
Brigada de Emergencia.....	51
Jefe de Brigada de Emergencias .....	51
Líderes de Grupos de Investigación.....	52
Brigadistas.....	52
Jefes de Área.....	52
COPASST.....	53
Trabajadores.....	54
ARL.....	56
Ficha Técnica de Indicadores.....	58
Informe Técnico de Auditoría.....	66
Objetivo de la auditoría.....	66
Alcance de la Auditoría. ....	67
Procesos para auditar .....	67

Responsables.....	67
Documentos para verificar.....	67
Equipo auditor.....	67
Método de Auditoría Aplicable.....	70
Fuentes de Información.....	70
Lista de Chequeo.....	71
Ejecución de la Auditoría.....	79
Hallazgos Identificados.....	79
Conformidades.....	79
No Conformidades.....	79
Oportunidades de Mejora.....	80
Observaciones Técnicas.....	83
Análisis de Impacto en el Desempeño en SST.....	84
Propuesta de Acciones Correctivas.....	86
Recomendaciones.....	87
Conclusiones.....	88
Referencias Bibliográficas.....	89
Apéndices.....	91

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Estándares Mínimos de Auditoria</i> .....	22
<b>Tabla 2</b> <i>Perfil sociodemográfico</i> .....	29
<b>Tabla 3</b> <i>Plan de Acción</i> .....	42
<b>Tabla 4</b> <i>Indicadores del SG-SST</i> .....	58
<b>Tabla 5</b> <i>Equipo Auditor</i> .....	68
<b>Tabla 6</b> <i>Cronograma de Auditoria</i> .....	69
<b>Tabla 7</b> <i>Lista de Chequeo</i> .....	71
<b>Tabla 8</b> <i>Clasificación de Hallazgos</i> .....	82
<b>Tabla 9</b> <i>Relación Hallazgos-Indicadores</i> .....	84

**Lista de Figuras**

<b>Figura 1</b> <i>Organigrama</i> .....	23
--	----

**Lista de Apéndices**

<b>Apéndice A</b> <i>GTC 45 Hoja 1 Libro Excel</i> .....	91
<b>Apéndice B</b> <i>Perfil Sociodemografico Hoja 2 Libro Excel</i> .....	92
<b>Apéndice C</b> <i>Plan de Acción Hoja 3 Libro Excel</i> .....	93
<b>Apéndice D</b> <i>Acciones Correctivas Hoja 4 Libro Excel</i> .....	94

## Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un pilar clave para la sostenibilidad de las organizaciones, ya que protege a los colaboradores, asegura condiciones laborales justas y potencia la productividad empresarial. En un entorno donde la competitividad es feroz y las normativas son cada vez más estrictas, las empresas necesitan implementar sistemas de gestión que no solo cumplan con la legislación vigente, sino que también aporten valor a través de la prevención de riesgos y la mejora continua de sus procesos.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se convierte en una herramienta fundamental para integrar la gestión preventiva en la estrategia empresarial. Según Ávila, Gómez y Rodríguez (2022), evaluar el desempeño del SG-SST desde una perspectiva empresarial permite medir la efectividad en el logro de objetivos, facilitar la integración de indicadores estratégicos y guiar la toma de decisiones hacia una sostenibilidad organizacional. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha subrayado la necesidad de establecer indicadores que midan el trabajo decente, como parte de los mecanismos de evaluación que ayudan a fomentar ambientes laborales seguros y justos (Bescond, Chataignier & Mehran, 2008).

La adopción de herramientas tecnológicas, como la minería de datos, se presenta como una innovación que refuerza la capacidad de anticipar riesgos, gestionar información y optimizar resultados dentro del SG-SST (Durán, García & Rincón, 2020). Estos enfoques están en línea con la norma internacional ISO 45001:2018, que propone una estructura basada en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar), orientada a la implementación, auditoría y evaluación del desempeño en seguridad y salud en el trabajo (ISO, 2018).

En el ámbito nacional, el Ministerio del Trabajo (2018) ha establecido directrices para crear indicadores de gestión en SST, lo que facilita el seguimiento y la evaluación de los programas. Estas pautas se complementan con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022–2031, que propone estrategias para prevenir y promover la salud laboral, enfocándose en fortalecer las instituciones y fomentar una cultura de prevención en los distintos sectores productivos (Ministerio del Trabajo & OISS, 2022).

En este contexto, el informe detalla la planificación estratégica del SG-SST para la empresa Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S. Aborda la caracterización del entorno organizacional, el diagnóstico estratégico, la formulación de políticas y objetivos, así como el diseño del plan anual de trabajo. Con esto, se busca contribuir a la creación de un ambiente laboral seguro, reducir riesgos prioritarios y fortalecer la cultura de autocuidado, alineándose con las normativas nacionales e internacionales.

La auditoría interna del SG-SST es una herramienta esencial dentro del ciclo de mejora continua, que permite verificar la efectividad de los procesos implementados y garantizar el cumplimiento normativo. En esta fase se evaluó el nivel de avance y desempeño del sistema en Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S., conforme a los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la norma ISO 45001:2018. El enfoque metodológico aplicado permitió identificar conformidades, no conformidades y oportunidades de mejora, orientadas al fortalecimiento del sistema de gestión y al bienestar integral de los trabajadores

La presente auditoría interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se desarrolló en la empresa Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S. con el fin de verificar el cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 y evaluar la efectividad del plan estratégico diseñado para la vigencia 2025–2026. El proceso se basó en el

ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), aplicando métodos de revisión documental, inspecciones y listas de chequeo. El resultado general de cumplimiento fue del 71%, con fortalezas en la documentación y debilidades en la ejecución operativa. Se propusieron acciones correctivas orientadas a fortalecer la cultura de autocuidado, la designación presupuestal.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

promover la cultura organizacional mediante la de mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita fortalecer las condiciones de seguridad, optimizar los procesos operativos y promover prácticas laborales seguras, productividad del personal en la organización.

### **Objetivos Específicos**

Realizar un diagnóstico estratégico de las condiciones de salud y trabajo de la empresa.

Formular objetivos medibles y un plan anual de trabajo para el SG-SST vigencia 2025-2026.

Diseñar y aplicar una auditoría interna para evaluar el nivel de cumplimiento del sistema.

Identificar no conformidades y oportunidades de mejora, proponiendo acciones correctivas.

Establecer indicadores de gestión para medir el desempeño del SG-SST.

## Definiciones

***Acción Correctiva:*** Medida para eliminar la causa de una no conformidad.

***ARL:*** Administradora de Riesgos Laborales.

***Auditoría Interna:*** Evaluación sistemática del SG-SST para verificar su cumplimiento y efectividad.

***Brigada de Emergencias:*** Grupo entrenado para actuar en situaciones de emergencia.

***Condiciones de Trabajo:*** Aspectos físicos, sociales y organizacionales del entorno laboral.

***Conformidad:*** Cumplimiento de un requisito establecido.

***COPASST:*** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

***Cultura de Autocuidado:*** Conjunto de valores y prácticas que promueven la prevención.

***EPS:*** Entidad Promotora de Salud.

***Exámenes Médicos Ocupacionales:*** Evaluaciones de salud de los trabajadores según su exposición a riesgos.

***Factores de Riesgo:*** Elementos que pueden afectar la salud en el trabajo.

***Indicadores de Estructura:*** Miden los recursos y capacidades del SG-SST.

***Indicadores de Gestión:*** Medidas para evaluar el desempeño del SG-SST.

***Indicadores de Resultado:*** Evalúan el impacto de las acciones del SG-SST en la salud y seguridad.

***ISO 45001-2018:*** Norma internacional de sistemas de gestión de SST.

**Matriz de Peligros:** Herramienta para identificar, evaluar y valorar riesgos laborales.

**Mejora Continua:** Proceso recurrente de optimización del SG-SST.

**No Conformidad:** Incumplimiento de un requisito del SG-SST.

**Normativa Vigente:** Leyes y resoluciones aplicables al SG-SST en Colombia.

**Peligro:** Fuente o situación con potencial de daño.

**Perfil Ocupacional:** Descripción de competencias y requisitos de los cargos.

**Perfil Sociodemográfico:** Caracterización de la población trabajadora.

**PHVA:** Ciclo de mejora continua: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar.

**Plan Anual de Trabajo:** Documento que contiene objetivos, metas, recursos y cronogramas del SG-SST.

**Política de SST:** Declaración de principios y compromisos de la empresa en SST.

**Riesgo Laboral:** Probabilidad de que un peligro cause daño a la salud.

**SG-SST:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Simulacro:** Ejercicio práctico de respuesta ante emergencias.

**Vigía SST:** Representante de los trabajadores en SST en empresas con menos de 10 trabajadores.

**Vigilancia Epidemiológica:** Monitoreo de la salud de los trabajadores expuestos a riesgos.

### **Marco Legal y Normativa**

Es importante cumplir y aplicar con la normatividad legal vigente en temas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar la legalidad y el funcionamiento seguro de cada uno de los procesos y programas de la compañía, de tal manera que se puedan evitar o prevenir conflicto de intereses, sanciones, y/o delitos.

La organización mundial de la salud, nos indica que la salud es el estado completo de bienestar físico, mental, y social de una persona, por ende la OMS prevé que las directrices facilitarán las medidas en el lugar de trabajo en las esferas del desarrollo de políticas y la planificación y prestación de servicios en los ámbitos de la salud mental y la higiene del trabajo, con el fin de , mantener la salud mental en el ámbito laboral nos sugiere que el trabajador ejerce sus labores de manera apropiada y eficaz cuando su medio ambiente laboral está en óptimas condiciones, así como las condiciones sociales con relación a las personas y su manera de comunicar sus emociones.

La aplicación y verificación del decreto 1477 2014, la cual no expide la tabla de enfermedades laborales, la cual con su guía nos indica la manera correcta y los pasos que se deben de tener para determinar y clasificar una enfermedad de origen laboral, según los peligros, factores de riesgo, tipo y tiempo de exposición en la actividad que se le asigna en su jornada laboral, así mismo la manera en la que se podrá determinar que una enfermedad que no se encuentre en esta tabla y que según el tiempo, modo y lugar nos ayude a determinar la manera en la que se contrajo esta dicha enfermedad. También los beneficios en prestaciones económicas y asistenciales a las que tiene derecho el colaborador al momento de ser diagnosticado con una enfermedad de origen laboral.

La reglamentación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo bajo la resolución 2013 de 1986, su última revisión se realiza el 14 de octubre del 2024 por el ministerio de integración social y el ministerio de trabajo, esta resolución no indica su alcance, la manera en la que se debe conformar, funciones y responsabilidades de cada uno de los miembros que lo conforman, tanto en las empresas públicas como las privadas.

La implementación de la normatividad bajo el decreto 1072 del 2015, el cual se clasifica como el decreto único del sector trabajo, en el cual se indica de forma detallada como se debe implementar de manera obligatoria el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las empresas públicas y privadas mediante la aplicación del ciclo PHVA, la identificación de peligros, la capacitación según los peligros identificados y el tipo de actividad económica de la compañía.

La implementación y cumplimiento de la resolución 0312 del 2019, la cual nos define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como el conjunto de normas y requisitos de carácter obligatorio que se deberá cumplir según el tamaño y la actividad económica de una compañía del sector público o privado, personas jurídicas y naturales. Que van de empresas con menos de 10 colaboradores, de 11 a 50 colaboradores y más de 50 colaboradores en los riesgos I-11-III-IV-V.

El alcance de la normatividad para el proceso de auditoría interna es la que nos indica los parámetros y hasta donde se puede llegar a evaluar un proceso, procedimiento y/o documentación, así como la manera con la que se debe aplicar cada uno de los ítems de evaluación con el fin que se aplique un requisito de calidad.

Para la auditoría al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de Win publicidad se tendrá en cuenta la siguiente normativa: Decreto 1072 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

En su artículo 2.2.4.6.29, en donde nos indica que la auditoría debe ser planificada con participación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en conjunto con una persona interna que no pertenezca al área o proceso que se va a auditar con el fin de mantener una correcta verificación.

En su artículo 2.2.4.6.30, nos indica el alcance que deberá tener la auditoría y cada uno de los procesos que se deben abarcar.

A continuación, se nombran cada uno de ellos:

Cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.

El resultado de los indicadores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La participación de los trabajadores

El desarrollo de las responsabilidades y la obligación de rendir cuentas.

El mecanismo de comunicación de los contenidos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) a los trabajadores.

La planificación, desarrollo y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Gestión del cambio

La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.

El alcance y la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente a los proveedores y contratistas.

La supervisión y medición de los resultados.

El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

El desarrollo del proceso de la auditoría y la evaluación por parte de la alta dirección.

Resolución 0312 de 2019

Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Criterios de Auditoría (Basados en Resolución 0312 de 2019).

Así como la GTC-45, guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, la cual nos indica la manera en la que se pueden identificar y evaluar los peligros asociados a las actividades de una compañía, con el fin de generar una valoración a cada uno de ellos y unos controles de ingeniería, administrativos y de seguridad, con el fin de que el trabajador sea el último a intervenir.

**Tabla 1**  
*Estándares Mínimos de Auditoría*

<b>Capítulo</b>	<b>Estándar mínimo</b>	<b>Criterio de verificación</b>
I	Evaluación inicial	Diagnóstico inicial de condiciones de salud y trabajo
II	Plan de mejora	Plan anual con objetivos, metas y recursos
III	Política y objetivos	Formalización y socialización de políticas SST
IV	Identificación de peligros	Matriz de peligros actualizada y valorada
V	Plan de capacitación	Programa anual ejecutado y documentado
VI	Medición y evaluación	Indicadores de estructura, proceso y resultado
VII	Mejora continua	Acciones correctivas y plan de mejora

Nota. Elaboración propia con base en estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en

el Trabajo (SG-SST) la cual trata sobre los ítems que se deben tener en cuenta para realizar

correctamente una auditoría interna

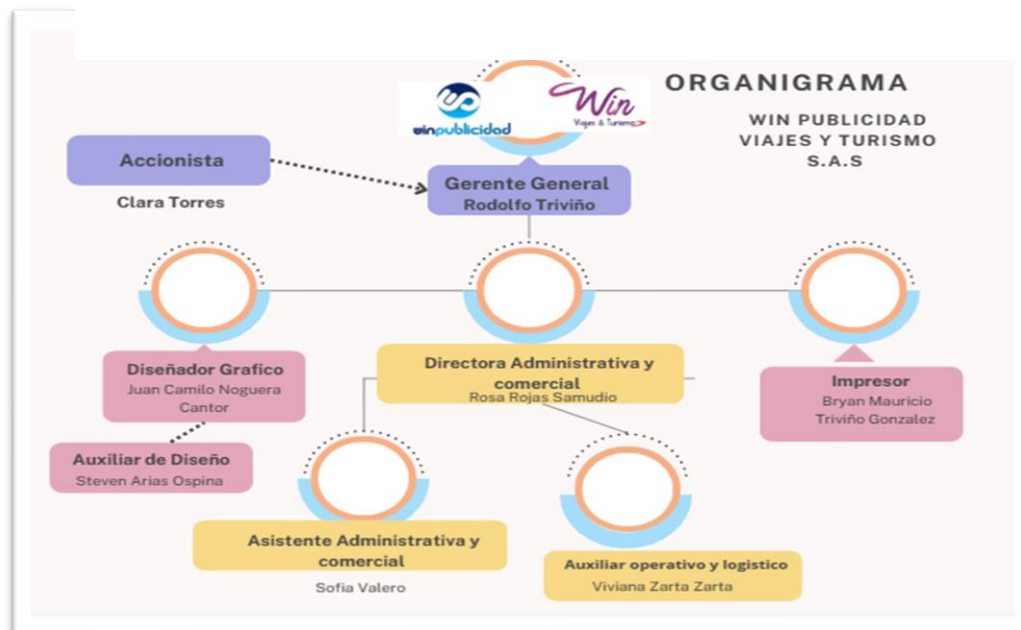
## Caracterización del Entorno Organizacional

El propósito de intervenir la empresa es prevenir la materialización de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, en primer lugar, se identificarán los peligros asociados a todos los procesos y actividades, ya sean rutinarias o no. De otra parte, se evaluarán las condiciones de trabajo mediante inspecciones de los puestos de trabajo y el diagnóstico del estado de salud de los colaboradores a través de exámenes médicos ocupacionales, con base en los resultados obtenidos, se implementará un plan de acción con medidas de intervención específicas para cada factor de riesgo, con el objetivo de garantizar el bienestar laboral de los colaboradores y partes de la empresa.

## Estructura organizacional

**Figura 1**

*Organigrama*



*Fuente:* Autoría Propia

### **Identificación general**

Razón social: Win Publicidad Viajes y Turismo

Nit: 900503624-1

Dirección: Cra. 28 #10 71 centro comercial graficentro local 305

Teléfono: 322 2019975

Ciudad: Bogotá

Nivel de riesgo: 1 con ARL positiva

Código ciu: 7310 – 7911

Empresa que realiza videos institucionales, diseños de páginas web, señalización empresarias y de emergencia, vallas publicitarias y todo lo referente con el tema de publicidad y logística, investigación de mercados, planes turísticos nacionales e internacionales, terrestres aéreos y marítimos, así mismo cualquier actividad económica u operaciones relacionadas con el objeto de su constitución.

### **Reseña histórica**

Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S. creada en el año 2012 como resultado de la iniciativa de una pareja de jóvenes recién graduados, quienes decidieron transformar sus conocimientos en un proyecto empresarial. Con el apoyo financiero de la madre de uno de ellos, la compañía inició operaciones en los sectores de la publicidad y el turismo, consolidando desde sus primeros pasos una propuesta innovadora y con proyección.

En sus inicios, la empresa estuvo conformada únicamente por sus fundadores y su primera socia inversionista, quienes con dedicación y constancia lograron abrirse camino en el

mercado mediante visitas directas a potenciales clientes y la ejecución de proyectos personalizados. Con el paso de los años, Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S. amplió su portafolio de servicios, incursionando en la logística, la hotelería y el turismo a nivel nacional e internacional, generando alianzas estratégicas que le han permitido atender a grupos empresariales, familias y viajeros en diferentes destinos alrededor del mundo.

Actualmente, con 13 años de trayectoria en el mercado, Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S. atiende a más de diez clientes corporativos de reconocida experiencia, brindando servicios especializados en publicidad, organización de campañas especiales, suministro de dotaciones y elementos de protección personal, lo que reafirma su compromiso constante con la calidad, la innovación y la plena satisfacción de sus clientes.

Win publicidad inicia en el 2014 con la vinculación de personal para que ejecute cada una de las actividades que se desempeñan de manera activa para este momento, se inicia con 2 colaboradores, para un total de 4 personas en nómina con todas las prestaciones sociales como lo exige la ley, con el transcurrir de los años se vinculan más personas a la compañía, ya para el 2025 se cuenta con un total de 7 colaboradores activos con contratos laborales fijos y seguridad social y jornada laboral activa y fija de lunes a sábado y sus vacaciones como lo exige la ley.

Número de colaboradores: 7

Jornada Laboral: Diurna

Con los siguientes horarios:

Área de Diseño

Semana 1 lunes a viernes de 9:00 am a 6:00 pm

Semana 2 lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm – sábado de 9:00 am a 1:00 pm

Área de impresión

Lunes a viernes de 9:30 am a 6:30 pm – sábados de 9:00 am a 1:00 pm

Área administrativa

Lunes a viernes de 9:00 am a 6:00 pm – sábado de 9:00 am a 1:00 pm

Área Operativa

Lunes a jueves de 8:00 am a 6:00 pm – viernes de 9:00 am a 6:00 pm

### **Misión**

La misión principal de WIN PUBLICIDAD VIAJES Y TURISMO es seguir ofreciendo sus servicios en todo lo referente a planes turísticos, vacacionales tanto individuales grupales y empresariales, manejando precios justos con la garantía y calidad que nos caracteriza, brindando asesoría personalizada para cumplir con las necesidades y expectativas de los clientes.

Acompañar al cliente en el proceso de diseño y entrega en el producto final, buscando cumplir con las expectativas por las cuales puso su idea en manos de nuestra empresa de publicidad, buscando que nuestro trabajo y nombre destaque entre los demás.

### **Visión**

Para el año 2026 nos visualizamos como una empresa con mayor reconocimiento en el ámbito de servicios turísticos a nivel nacional e internacional sobresalir y marcar la diferencia con otras agencias manejando siempre la responsabilidad, respeto y calidad de servicios, garantizando la comodidad y confort en cada uno de los hoteles y lugares a los que nuestros clientes viajan. Sobresalir con nuestros servicios de publicidad y logística, entre las 10 mejores

empresas en el campo de la publicidad, diseño de stands, ferias empresariales, material pop, impresión digital y logística, siendo una empresa que trabaja y compite con calidad

## **Diagnóstico de Condiciones de Salud y Trabajo**

### **Perfil Sociodemográfico**

El objetivo de este perfil sociodemográfico es caracterizar a la población trabajadora activa, con el propósito de fundamentar estrategias organizacionales orientadas a la promoción de la salud y la prevención de riesgos entre los colaboradores.

El perfil sociodemográfico de la población trabajadora, conformada por 7 colaboradores, se caracteriza por un rango de edad entre los 25 y 50 años, con una distribución de género del 57% masculino y 43% femenino. En el ámbito de la seguridad social, la empresa cuenta con tres Entidades Promotoras de Salud (EPS), dos Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), una misma caja de compensación familiar (Colsubsidio) y una Administradora de Riesgos Laborales (ARL Positiva) para la totalidad del personal.

En cuanto a la situación familiar y de vivienda, se observa que el 57% de los colaboradores tienen hijos, 40 % de los colaboradores tienen 2 hijos y el 17 % 1 hijo. Respecto a la vivienda, el 43 % residen en casa propia, 43 % en arriendo y 14 % en vivienda familiar. Geográficamente, 80% habitan en Bogotá y 20% en municipios de Cundinamarca (Zipaquirá y Sibaté).

El nivel educativo de la plantilla es diverso: el 14 % de los colaboradores es bachiller, 28 % tienen formación técnica, 29 % son tecnólogos y el 29% son profesionales. Sobre el estado civil, 60 % de los colaboradores son solteros, 20 % se encuentran en unión libre y el 20% restante están casados.

En términos de salud y hábitos de vida, el 100% de los colaboradores reporta mantener una alimentación balanceada y no ser fumador. Sin embargo, se identificó que el 14% consume

medicación permanente sin asistir a controles médicos anuales, mientras que el 43% manifiesta tener alergias específicas. En cuanto al estilo de vida, el 71% consume alcohol ocasionalmente y prioriza actividades familiares en su tiempo libre, y más de la mitad (57%) practica deporte regularmente. Finalmente, es positivo destacar que ningún colaborador ha tenido accidentes o enfermedades laborales en el desempeño de sus funciones

**Tabla 2**  
*Perfil sociodemográfico*

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Cedula</b>	<b>Fecha de nacimiento</b>	<b>Edad</b>	<b>Rh</b>	<b>Género</b>
Sofia Valero	1022826775	21/12/2002	23 años	A+	Femenino
Viviana Zarta Zarta	1110506019	21/10/1990	34 años	O+	Femenino
Rosa Rojas Samudio	30341313	18/04/1985	40 años	O+	Masculino
Steven Arias Merchán	1022938400	3/11/2001	23 años	O+	Masculino
Rodolfo Triviño	80011951	11/05/1980	45 años	o-	Masculino
Bryan Mauricio Triviño González	1000284717	23/03/2000	25 años	O+	Masculino
Juan Camilo Noguera	1018433471	26/04/1988	37 años	O+	Masculino

*Nota.* En esta tabla se encontrará la información básica sobre los colaboradores de win publicidad, la cual se toma para describir la población trabajadora y realizar el perfil sociodemográfico.

## **Perfil Ocupacional**

El perfil ocupacional constituye una herramienta estratégica que permite definir de manera clara y precisa los requisitos, competencias y características que deben reunir los aspirantes a un cargo dentro de la compañía. Su propósito es garantizar que las funciones y responsabilidades asignadas sean ejecutadas con eficacia, calidad y compromiso, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2017).

Para cada puesto se establecen criterios específicos, entre los que se destacan:

Formación académica. Nivel de escolaridad, títulos técnicos, tecnológicos o profesionales requeridos, así como certificaciones adicionales que fortalezcan el desempeño del cargo (Robbins & Coulter, 2018).

Experiencia laboral. Trayectoria previa en áreas afines, conocimiento del sector y práctica en el manejo de herramientas, procesos o tecnologías aplicables.

Competencias técnicas. Habilidades concretas para la ejecución de las funciones, manejo de software especializado, equipos o metodologías propias del oficio o profesión (Alles, 2018).

Competencias personales y sociales: actitudes y aptitudes orientadas al trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, orientación al servicio, resolución de problemas y adaptación al cambio (mayo, 2019).

Valores y principios éticos. Responsabilidad, honestidad, respeto, compromiso y confidencialidad en el manejo de la información y en las relaciones laborales, en concordancia con lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2022).

Cumplir con estos requisitos garantiza que cada miembro del equipo de trabajo esté preparado para enfrentar las demandas del cargo, asumir las responsabilidades asignadas y contribuir de manera activa al fortalecimiento del talento humano y al desarrollo sostenible de la organización.

### **Cargos y sus Requisitos Asociados**

#### *Gerente General*

Debe contar con 2 años como mínimo de experiencia en el cargo, tener un sólido conocimiento en áreas como la administración de empresas, la planeación estratégica, la gestión financiera, el mercadeo, el turismo, legislación comercial y laboral. Es fundamental que cuente con habilidades en liderazgo, toma de decisiones, negociación y gestión de recursos. Además, debe ser capaz de dirigir equipos, comunicarse de manera efectiva, gestionar el cambio y resolver conflictos. Entre las actitudes que se valoran se encuentran la proactividad, la ética, el compromiso organizacional y la orientación a resultados, junto con habilidades de análisis, pensamiento crítico y la capacidad de adaptarse a entornos dinámicos. Se requiere un mínimo de cinco años de experiencia en puestos directivos en sectores relacionados con la publicidad, el turismo o los servicios.

#### *Directora Administrativa y Comercial*

Debe contar con mínimo 2 años de experiencia, contar con un sólido conocimiento en áreas como administración, gestión comercial, mercadeo, legislación laboral básica y control presupuestal. Sus competencias deben centrarse en la planificación, el liderazgo de equipos, la gestión de clientes y la negociación comercial, todo respaldado por habilidades en organización, comunicación persuasiva, atención al cliente y el uso de TIC en mercadeo. Se valoran actitudes como la responsabilidad, la iniciativa, el servicio al cliente y la orientación hacia el logro, así

como habilidades para la gestión, el trabajo bajo presión y la creatividad estratégica. Su nivel académico deberá ser profesional o tecnólogo en administración de empresas, comercio internacional o gestión administrativa.

#### *Asistente Administrativo y Comercial*

Debe contar con conocimientos en gestión documental, atención al cliente, procesos administrativos, facturación y ofimática. Entre sus competencias se encuentran el apoyo administrativo, la gestión de agendas, la atención al cliente y el soporte a ventas. Sus habilidades deben enfocarse en la organización, redacción, digitación y el uso de herramientas ofimáticas, además de tener actitudes como responsabilidad, orden, colaboración y servicio. Se espera que tenga atención al detalle, capacidad para trabajar en equipo y una disposición para el aprendizaje continuo. Es necesario contar con al menos un año de experiencia en labores administrativas y de apoyo comercial. Su nivel académico deberá ser tecnólogo o técnico en administración de empresas, comercio internacional o gestión administrativa.

#### *Diseñador*

Requiere un sólido conocimiento en diseño gráfico, publicidad visual, branding y un manejo avanzado de herramientas digitales como Adobe Suite y CorelDRAW. Las habilidades clave se enfocan en la creatividad, la innovación, la conceptualización gráfica y la capacidad de adaptarse a las necesidades específicas de los clientes. Es fundamental que el candidato tenga experiencia en el uso de software especializado, así como en la diagramación y edición de imágenes y videos. Además, se valoran actitudes proactivas, flexibilidad ante el cambio y un buen sentido estético. Aptitudes como el pensamiento creativo, la sensibilidad artística y la atención al detalle son muy apreciadas, junto con al menos dos años de experiencia en diseño gráfico publicitario manejo de plataformas como Corel, Adobe Creative Cloud ofrece software

profesional como Photoshop, Illustrator e InDesign Canva, GIMP y Inkscape. Su nivel educativo deberá ser profesional o tecnólogo en publicidad y mercadeo, diseño gráfico o afines.

#### *Auxiliar de Diseño*

Debe tener un conocimiento básico de programas de diseño digital, habilidades en diagramación y manejo de archivos gráficos. Sus competencias están ligadas a la colaboración, seguir instrucciones y brindar apoyo técnico en procesos creativos. Se valoran habilidades como el manejo básico de software de diseño, creatividad y la capacidad de corregir formatos, actitudes como la responsabilidad y la disciplina. Además, se espera que tenga habilidades para trabajar en equipo y un interés por la formación continua, junto con al menos seis meses de experiencia en diseño o prácticas profesionales, manejar las plataformas como Corel, Adobe Creative Cloud ofrece software profesional como Photoshop, Illustrator e InDesign Canva, GIMP y Inkscape. Su nivel educativo deberá ser profesional o tecnólogo en publicidad y mercadeo, diseño gráfico o afines.

#### *Impresor*

Requiere manejo de la maquinaria de impresión digital y offset, así como de insumos, materiales y control de calidad. Las competencias necesarias se centran en la operación técnica, el mantenimiento básico y el control de procesos. Habilidades como la precisión, la agilidad, la verificación de colores y el uso adecuado de equipos industriales. Actitudes como el cuidado por los detalles, la responsabilidad y el cumplimiento, habilidades como la atención visual, la coordinación motriz y la capacidad técnica. Se requiere una experiencia mínima de uno a dos años en impresión digital o campos relacionados, título como bachiller.

### *Auxiliar Operativo y Logístico*

Debe tener un buen conocimiento de los procesos logísticos, la gestión de inventarios, el transporte de materiales y las normas básicas de seguridad laboral. Su trabajo se centra en brindar apoyo operativo, gestionar la logística de entregas y manipular insumos de manera adecuada. Las habilidades incluyen organización, puntualidad, control de inventarios y trabajo en equipo, actitudes como compromiso, disposición y adaptabilidad. Entre sus aptitudes destacan la resistencia física, la capacidad de aprender rápidamente y la atención al detalle. Se requiere al menos seis meses de experiencia en logística o en labores operativas.

### *Hallazgos de Morbilidad*

En cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, se realizó el análisis de las condiciones de salud de los colaboradores de la empresa Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S., tomando como referencia los resultados y recomendaciones derivados de los exámenes médicos ocupacionales y los factores individuales, y del medio ambiente, con la evaluación a las condiciones laborales, sociales y de salud, se identifica que a la fecha no se cuenta con ningún registro de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, no se cuenta con incapacidades o ausentismo por condiciones médicas que interrumpan las actividades diarias de la compañía. se relacionan las recomendaciones que arrojan los exámenes médicos ocupacionales de ingreso. en donde se identifica:

Alteraciones visuales: El 90% de los colaboradores evaluados requieren corrección óptica y seguimiento en optometría, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los programas de vigilancia en salud visual, especialmente en áreas administrativas, de diseño e impresión.

Factores ergonómicos: En todos los cargos se recomienda la práctica de pausas activas, higiene postural y el uso de elementos de protección personal (EPP), lo que indica la presencia de riesgos asociados a posturas prolongadas, trabajo frente a pantallas y movimientos repetitivos.

Condiciones cardiovasculares y metabólicas: En cargos directivos (gerente y directora administrativa) se recomendaron medidas preventivas como el uso de medias de compresión, dieta saludable, ejercicio y valoración por nutrición, lo cual refleja la necesidad de programas de promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades crónicas.

Riesgo biológico y vacunación: Se identificó la necesidad de completar esquemas de vacunación (toxoides tetánico) en el gerente y el diseñador gráfico, lo que requiere fortalecimiento en el plan de vacunación laboral.

Riesgo físico (ruido): El diseñador gráfico debe ingresar al SVE de ruido, lo que confirma la exposición a niveles de presión sonora que requieren control y seguimiento ocupacional.

Controles ocupacionales: En todos los cargos se establece control ocupacional anual, lo que garantiza continuidad en el monitoreo de la salud de los trabajadores y el ajuste de las medidas de intervención.

Este diagnóstico busca identificar las condiciones de salud prevalentes y proponer acciones preventivas que promuevan el bienestar de los 7 colaboradores.

Ya con base en la identificación evaluación y valoración de los peligros asociados a las actividades que se desarrollan dentro de la compañía se dejan las siguientes recomendaciones.

## **Diagnóstico Estratégico**

El análisis estratégico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S. Se basa en una comprensión profunda del contexto organizacional, el perfil sociodemográfico de los colaboradores, los resultados de los diagnósticos de salud ocupacional y la identificación previa de peligros y riesgos. Estos hallazgos se integran con la formulación de políticas, objetivos estratégicos y planes de acción que se están definiendo en esta fase, lo que permite tener una visión completa de las prioridades en materia de SST.

Entre las fortalezas que se han identificado, destaca el tamaño reducido del equipo, compuesto por solo siete colaboradores. Esto facilita la comunicación directa, la implementación de programas de prevención y la participación en actividades de autocuidado. Además, se resalta el compromiso de la institución con el cumplimiento de la normativa vigente (Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019), lo que se refleja en la afiliación a la seguridad social, las evaluaciones médicas periódicas y la clara definición de roles y responsabilidades en la gestión de la SST.

Por otro lado, también se han identificado debilidades importantes, como la alta prevalencia de problemas visuales en el 90% del personal, los riesgos ergonómicos derivados de posturas prolongadas y movimientos repetitivos, y la exposición al ruido en el área de diseño e impresión. Estos factores representan amenazas para la salud laboral y la productividad, y requieren la implementación de programas de vigilancia epidemiológica, controles técnicos y administrativos, así como acciones que promuevan estilos de vida saludables y prácticas de pausas activas.

En cuanto a las oportunidades, la organización cuenta con un marco normativo y técnico que guía la planificación estratégica del SG-SST. Este marco se basa en estándares internacionales como la ISO 45001:2018 y en las directrices del Ministerio del Trabajo para desarrollar indicadores de gestión, además del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022–2031. Estas referencias son herramientas valiosas que ayudan a fortalecer la cultura preventiva y a establecer un sistema de gestión enfocado en la mejora continua.

El diagnóstico estratégico indica que la sostenibilidad del SG-SST en la empresa dependerá de su capacidad para integrar la gestión preventiva con los objetivos corporativos, fomentar una cultura de autocuidado y asegurar la asignación adecuada de recursos humanos, técnicos y financieros. Así, el diagnóstico no solo resalta los factores críticos que necesitan atención prioritaria, sino que también establece las bases para alcanzar los objetivos estratégicos previstos para el periodo 2025–2026.

### **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**Win Publicidad Viajes y Turismo SAS** Es una empresa que se dedica a la publicidad, incluye servicios de asesoría, servicios creativos, producción de material publicitario y utilización de los medios de difusión, creación y realización de campañas de publicidad; creación y colocación de anuncios en periódicos, revistas, programas de radio, televisión, internet y otros medios de difusión, de anuncios de publicidad exterior y publicidad aérea representación de medios de difusión, a saber, venta de tiempo y espacio en diversos medios de difusión interesados en la obtención de anuncios, distribución y entrega de material publicitario o muestras, alquiler de espacios publicitarios en vallas. Buscando brindar un soporte integral, responsable y profesional a cada uno de nuestros clientes basados en la amplia experiencia y compromiso de servicio.

Para el desarrollo de nuestro sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, emitimos la presente política en la cual se evidencia nuestro compromiso hacia los siguientes objetivos:

Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de nuestro equipo de trabajo, independientemente del modelo de contratación o vinculación, todo enmarcado en la mejora continua, tanto de nuestros procesos, servicios y calidad del ambiente laboral.

Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos de cada uno de los procesos que se ejecutan dentro y fuera de la empresa, para establecer los respectivos controles, con el fin de prevenir los accidentes y enfermedades de origen laboral.

Disponer y proporcionar recursos necesarios tales como (talento humano, económico e infraestructura) para preservar y dar cumplimiento a conformidad con el sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo además de la normatividad legal vigente aplicable y de otra índole.

Incluir a las partes interesadas (contratistas y subcontratistas) en las actividades de promoción y prevención como responsables de la ejecución de las actividades que desarrolla la organización.

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto Win Publicidad viajes y turismo S.A.S está orientada a involucrar integralmente a nuestro equipo de trabajo en la participación y en el desarrollo de las actividades propias del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, además de generar una cultura de autocuidado y gestión de los riesgos asociados a las actividades desarrolladas por nuestra organización.

Se firma a los 20 días del mes de diciembre de

### **Alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Win publicidad viajes y turismo cuenta con 7 colaboradores activos con riesgo 1, que bajo la resolución 0312 del 2019 la cual define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y establece que para una empresa de 10 o menos trabajadores, clasificadas en riesgo I-II o III, se deberán implementar los siguientes estándares mínimos.

Asignación de una persona responsable que diseñe el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, técnico, tecnólogo o profesional con licencia y el curso vigente de 50 horas, con experiencia mínima de un año certificada.

Afiliación al sistema de seguridad social.

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, en el cual se ejecutan actividades de promoción y prevención.

Plan anual de trabajo, en el cual se plasman los objetivos, metas, responsables, los tiempos de ejecución, con los recursos humanos, técnicos y económicos.

Evaluaciones médicas ocupacionales, de ingreso, egreso y periódicas con énfasis en con la exposición de los peligros a los que se encuentran expuestos.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, en compañía de la ARL, con el fin de identificar los factores de riesgo de cada uno de los colaboradores.

Medidas de prevención y control frente a los peligros y riesgos identificados.

En este orden de ideas, el alcance de este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo incluirá las siguientes actividades y propósitos:

1. Se tendrán en cuenta cada una de las actividades de producción y logística que se desarrollan en el área de publicidad, impresión, diseño y ensamble, así mismo el

tema de ventas y servicio al cliente en el área de viajes y turismo, con el fin de identificar las posibles causas y daños que puedan ocasionar algún tipo de pérdida material, económica y humana a la compañía.

2. La ejecución y administración de este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, aplicará a cada uno de los colaboradores de la compañía, así como a los contratistas, subcontratistas y visitantes que les aplique algún proceso o programa, así como la socialización de los peligros a los que se encuentran expuestos al momento de visitar las oficinas de Win publicidad viajes y turismo, o cuando se encuentre realizando alguna actividad de esta.
3. Se tendrá en cuenta cada uno de los cambios que se realicen dentro de la compañía, en temas de infraestructura física o humana, los cambios que se tengan que dar en material, o materia prima y precios que afecten la realización de su actividad de manera normal o que puedan generar algún tipo de peligro a los colaboradores.
4. Toda esta información estará documentada, y socializada a cada uno de los colaboradores, contratistas y subcontratistas y visitantes, para que sepan cómo actuar en caso de llegarse a tener una emergencia o urgencia de cualquier índole natural, humana, tecnológica y económica que afecte los procesos que en ella se ejecutan.

## **Metas Medibles en SST**

### **Objetivos Estratégicos de SST – Vigencia 2025-2026**

1. Proporcionar y ejecutar el 90% de los recursos necesarios para el desarrollo todas las actividades referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Capacitar al 100% del personal en identificación de peligros laborales, el autocuidado, ejecución y aplicación de procedimientos de seguridad, con énfasis en riesgos psicosociales, ergonómicos y locativos para junio de 2026.
3. Fortalecer la cultura de prevención mediante la realización de al menos 2 talleres semestrales de promoción y prevención de la salud y la socialización de la política de SST al 100% del personal, contratistas, subcontratistas y visitantes durante el año 2026.
4. Implementar un programa integral de educación y concientización en autocuidado auditivo y visual para el 100% de los trabajadores del área de diseño e impresión para mayo de 2026.

Estos objetivos se derivan de los hallazgos críticos identificados en el diagnóstico: alteraciones visuales (90% de colaboradores), riesgos ergonómicos, exposición a ruido. Se enmarcan en lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 para empresas con menos de 10 trabajadores en riesgo I. Incluyen metas medibles, responsables, cronogramas y recursos, tal como exige la normativa.

## Plan de Acción

**Tabla 3**  
*Plan de Acción*

<b>PLAN DE ACCIÓN SG-SST WIN PUBLICIDAD VIAJES Y TURISMO S.A.S.</b>				
Vigencia 2025-2026		<b>Responsable SG-SST:</b>		
Actualización				
<b>1. Proporcionar y ejecutar el 90% de los recursos necesarios para el desarrollo todas las actividades referentes a Seguridad y Salud en el Trabajo.</b>				
<b>Actividad específica</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Cronograma</b>	<b>método de verificación</b>
Asignación de presupuesto anual en seguridad y salud en el trabajo	Documento soporte con el presupuesto por áreas y procesos	Alta dirección	Enero – febrero 2026.	La empresa cumple en un 100% con los requerimientos establecidos para la asignación de recursos al SG-SST
Asignación de responsabilidades en la ejecución de recursos financieros, comité	Documento soporte con el presupuesto por áreas y procesos	Encargado SST- Alta dirección	Marzo – abril 2026.	Documento con la asignación de recursos

---

de convivencia

laboral, COPASST,

brigada de

emergencias.

**2. Capacitar al 100% del personal en identificación de peligros laborales, el autocuidado, ejecución y aplicación de procedimientos de seguridad, con énfasis en riesgos psicosociales, ergonómicos y locativos para junio de 2026.**

<b>Actividad específica</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicador Verificador</b>
Plan de capacitación anual	Documento soporte con el cronograma de seguridad y salud en el trabajo	Encargado SST	Febrero 2026.	verificación de cumplimiento del cronograma por fechas
Se establece una metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Capacitación y evaluación sobre la identificación de peligros y riesgos	Encargado SST	Marzo – mayo 2026.	La empresa ha definido en un 100% los mecanismos de identificación de peligros establecidos por la norma

---

---

La identificación de peligros actualizada cuando se presentan cambios(Procesos, instalaciones, equipos, maquinaria	matriz de identificación de peligros	Encargado SST	Julio 2026.	Matriz de peligros, soporte y actualización de esta.
--	--------------------------------------	---------------	-------------	--

**3. Fortalecer la cultura de prevención mediante la realización de al menos 2 talleres semestrales de promoción y prevención de la salud y la socialización de la política de SST al 100% del personal, contratistas, subcontratistas y visitantes durante el año 2026.**

<b>Actividad específica</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicador Verificador</b>
Diseño del programa de capacitación	Matriz de riesgos, procedimientos	Encargado SST	Febrero 2026.	Programa aprobado con contenidos específicos
Talleres teórico-prácticos de riesgos laborales	Proyector, casos prácticos, formatos	Encargado SST	Marzo - abril 2026.	Listas de asistencia y evaluaciones
Simulacro de evacuación y	Señalización, botiquín	Encargado SST	Mayo 2026.	Acta de simulacro y

---

---

manejo de				lecciones
emergencias				aprendidas
Encuesta de	Formulario en	Encargado SST	Mayo-junio	Reporte de
satisfacción y	línea o físico		2026.	cumplimiento
comprensión				(>90%
				comprensión)
Actualización de	Análisis de	Encargado SST	Julio 2026.	Procedimientos
procedimientos	brechas,			actualizados
basada en hallazgos	mejoradas			
y normativa				

**4. Implementar un programa integral de educación y concientización en autocuidado auditivo y visual para el 100% de los trabajadores del área de diseño e impresión para mayo de 2026.**

<b>Actividad específica</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Indicador Verificador</b>
Charla diagnóstica sobre cuidado diario auditivo	Conversación grupal guiada	Encargado SST	Febrero 2026.	Lista de percepciones y conocimientos identificados en el grupo
Capacitación en "Protección Auditiva"	Material de capacitación,	Encargado SST	Marzo 2026.	Guía digital o afiche, registros de capacitación

---

---

	charlas de 15 minutos			
Campaña "Ojos sanos"	Afiches, emails, recordatorios visuales	Encargado SST	Abril 2026.	Material distribuido. Asistencia
Evaluación de aplicación de buenas prácticas auditivas y visuales	Lista de verificación, observación directa	Encargado SST	Mayo 2026.	% de cumplimiento de pausas auditivas y distancia segura de ruido
Refuerzo de capacitación según resultados	Análisis de brechas, material adicional	Encargado SST	Junio 2026.	Plan de refuerzo específico

---

*Nota.* En esta tabla se describe la manera en la que se genera y planifica una serie de actividades para la prevención de riesgos y control de peligros de manera anual.

## **Definiciones Roles y Responsabilidades**

### **Representante Legal.**

Llevará a cabo todas las actividades, que, por su función y representación social, será responsable de gestionar, autorizar y brindar los recursos humanos, técnicos, tecnológicos y humanos para que la empresa ejerza y cumpla sus objetivos. para el cumplimiento y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se deberán tener los siguientes roles y responsabilidades.

Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.

Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.

Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.

Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.

Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.

Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.

### **Representante del SG-SST**

El encargado o responsable de diseñar, implementar y ejecutar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tendrá a su cargo varias funciones que debe cumplir, como encargado o persona escogida por la alta dirección asignada por la alta dirección para que se ejecuten las actividades, procesos y programas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como lo establece la normatividad legal vigente.

Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios y sea extensivo a todos los niveles de la organización.

Elaborar y ejecutar los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con los riesgos de la empresa.

Reportar a la alta dirección las situaciones que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores, contratistas y visitantes.

solicitar a la alta dirección la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y retiro a los trabajadores.

Elaborar y actualizar las políticas de seguridad y salud en el trabajo necesaria para el manejo de proveedores y contratistas y solicitar la aprobación por parte de la gerencia.

Elaborar, revisar y actualizar la matriz de riesgo de la empresa.

Elaborar, revisar y actualizar la matriz de requisitos legales de la empresa.

Realizar inspecciones programadas y no programadas a las instalaciones de máquinas y equipos.

Mantener actualizados los procedimientos de trabajo seguro y de aquellas actividades que generen riesgos prioritarios para la empresa y que sean estas rutinarias o no rutinarias.

Participar en el equipo investigador de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Ejecutar y dar seguimiento a los planes de acción derivados de investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Orientar capacitaciones al personal relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.

Atender las visitas de la ARL y de las entidades de vigilancia y control que visiten la empresa para la revisión del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Preparar un plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.

Presentar a la gerencia el plan anual de seguridad y salud en el trabajo para su aprobación y firma.

Elaborar y actualizar manuales, procedimientos, formatos e instructivos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Administrar y entregar los Elementos de Protección Personal y realizar el registro correspondiente.

Trabajar en conjunto con los brigadistas los planes de emergencias, simulacros de evacuación, señalización y actividades y documentos relacionados con el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Realizar anualmente la evaluación del SG-SST de acuerdo con los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comunicar a todos los empleados las políticas y objetivos del SG-SST.

## **COPASST**

El copasst (comité paritario de seguridad y salud en el trabajo) es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

El copasst estará conformado por igual número de representantes por parte del empleador y de los trabajadores, en el caso de Win publicidad viajes y turismo por ser una empresa de menos de 10 colaboradores será un vigía ocupacional, sus principales responsabilidades:

Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo

proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

Revisión del programa de capacitaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

colaborar con el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer medidas correctivas.

Proponer la adaptación de medidas que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

Vigilar el desarrollo de las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y aparatos.

Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores.

Solicitar informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales.

Asistir con puntualidad a las reuniones del copasst.

### **Brigada de Emergencia**

Está compuesto por un equipo de personas, dentro de una organización que actúan para prevenir, controlar y responder a situaciones de riesgo o de emergencias en el lugar de trabajo, que ayudará a mantener el bienestar y proteger la vida de las personas, los bienes materiales y el medio ambiente.

### **Jefe de Brigada de Emergencias**

Toma decisiones y guía operaciones durante emergencias, conforme a los procedimientos operativos normalizados del SG-SST de la empresa.

supervisa y ejecuta los planes de acción.

### **Líderes de Grupos de Investigación**

Mantener la brigada preparada y con asignaciones concretas.

Dirigir actividades para el seguimiento a los procedimientos y operativos normalizados del SG-SST.

Revisar y asegurar un buen estado y disponibilidad de los elementos de seguridad, incluyendo botiquín, extintores, camilla y sistemas de alarma.

### **Brigadistas**

Identificar y comunicar los riesgos y condiciones inseguras que puedan generar una emergencia.

participar de manera activa en las capacitaciones de primeros auxilios, control de incendios y evacuación.

colaborar con la mejora continua al plan de emergencias y seguridad de la empresa.

Realizar inspecciones de seguridad, identificar condiciones inseguras en el lugar de trabajo y asegurar que las rutas de evacuación estén despejadas.

### **Jefes de Área**

Los jefes de área, supervisores, directores y demás roles de autoridad son responsables de la seguridad del personal a su cargo y por ello, además de las responsabilidades que tienen como empleado de la empresa, también tienen las siguientes:

Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.

Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidos con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo para su personal a cargo.

En caso de accidente de trabajo, asegurar la atención inmediata y el traslado a un centro asistencial del lesionado.

Participar en la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales del personal a su cargo.

Velar porque todos los accidentes e incidentes de su personal a cargo sean reportados, registrados e investigados en forma adecuada.

Participar en las inspecciones de seguridad.

Motivar y fomentar la práctica de métodos seguros de trabajo.

Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las capacitaciones.

Promover los hábitos de vida y de trabajo saludables, convirtiéndose en modelo sobre el autocuidado en salud.

Realizar auditorías periódicas a la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Supervisar el desarrollo de los programas de gestión de los riesgos y el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **COPASST**

Liderar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que le correspondan.

Proponer y desarrollar programas específicos de vigilancia epidemiológica según los riesgos presentes y potenciales en su área de trabajo.

Ejecutar el presupuesto de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los lineamientos establecidos por la dirección y el cronograma del sistema.

Garantizar que los contratos que por su objeto incluya el desarrollo de actividades de alto riesgo para sus trabajadores, dentro de los procesos de contratación, cuenten con todos los aspectos legales y técnicos vigentes en materia de la actividad a desarrollar.

Informar al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la existencia de condiciones inseguras o peligros que no hayan sido identificados en el desarrollo de las actividades.

Suspender las actividades de alto riesgo que no garanticen la seguridad del personal.

Firmar las autorizaciones para realizar actividades de alto riesgo por parte de los trabajadores a su cargo cuando se haya cumplido con el procedimiento de identificación y evaluación de los peligros del lugar donde se realizará la actividad.

## **Trabajadores**

La asignación de responsabilidades de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo es una obligación del empleador establecida en numeral 2 del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que establece:

Conocer, entender y aplicar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Conocer los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus actividades y aplicar las medidas para controlarlos.

Procurar el cuidado integral de su salud.

Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.

Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y reglamentos propios de la empresa.

Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.

Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato o al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.

Asistir y participar activamente en el programa de inducción y en los cursos de entrenamiento.

Mantener y usar de acuerdo con el estándar los elementos de protección personal requeridos para sus actividades.

Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo.

Cumplir con la programación de los exámenes médicos.

Gestionar la reparación o reemplazo de herramientas en mal estado.

Aplicar normas y políticas para asegurar un sitio de trabajo libre de tabaco, alcohol y drogas.

Conocer y aplicar el procedimiento de emergencias del sitio de trabajo, incluidas alarmas, sistemas de protección, sistemas de emergencia y comunicaciones.

Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definidas en el plan de capacitación.

Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Identificar y evaluar los peligros del lugar donde se realizan actividades de alto riesgo y aplicar las medidas correctivas necesarias.

Participar activamente en la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST y en la elección del comité de convivencia.

## **ARL**

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) pertenecen al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el cual, a su vez, hace parte del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI). Su principal función es la de ofrecer cobertura a los trabajadores para prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes ocurridos durante el trabajo.

Llevar a cabo programas, campañas y actividades de educación y prevención, orientadas a que las empresas afiliadas, conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional

Prestar asesoría básica en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Implementar la capacitación básica para el montaje de brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en SG-SST

Ofrecer capacitación al Vigía y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de las empresas afiliadas

Adelantar acciones para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables

Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que afecten a los trabajadores afiliados

Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral

Apoyar, asesorar y desarrollar campañas enfocadas al control de los riesgos laborales, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas

Implementar acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral y facilitar los procesos de readaptación y reubicación laboral


Asesorar en la implementación de áreas, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales

Prestar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisible

## Ficha Técnica de Indicadores

**Tabla 4**

*Indicadores del SG-SST*

<b>FICHA TÉCNICA DE INDICADORES SG-SST</b>	
Win Publicidad Viajes y Turismo SAS	
Vigencia: 2025 – 2026	
	
<b>INDICADORES DE ESTRUCTURA</b>	
<b>1. Existencia y divulgación de la Política de SST</b>	
Definición	Verifica que la empresa cuente con una política de SST formalizada, firmada y socializada al 100% del personal.
Interpretación	Refleja el compromiso de la alta dirección con la SST.
Límites	Meta: 100% de formalización y socialización.
Método de cálculo	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores que conocen la política}}{\text{Total de trabajadores}} \right) \times 100$
Fuente de información	Registro de socialización, actas de reunión, encuestas de conocimiento.
Periodicidad del reporte	Semestral.
Personas que deben conocer el resultado	Representante Legal, Encargado SST, Trabajadores.
<b>2. Conformación del COPASST</b>	
Definición	Verifica la existencia y funcionamiento del COPASST
Interpretación	Muestra el nivel de participación de los trabajadores en la SST.

---

Límites	Meta: 100% de conformación y reuniones realizadas según plan.
Método de cálculo	$(N^{\circ} \text{ de reuniones realizadas} / N^{\circ} \text{ de reuniones planificadas}) \times 100$
Fuente de información	Actas de reuniones del COPASST.
Periodicidad del reporte	Trimestral.
Personas que deben conocer el resultado	Representante Legal, Encargado SST.

### 3. Identificación de peligros y valoración de los riesgos

Definición	La empresa define mecanismos para realizar la identificación de peligros y evaluación de riesgos
Interpretación	La empresa ha definido en un 100% los mecanismos de identificación de peligros establecidos por la norma.
Límites	Meta: $\geq 90\%$ de la identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos
Método de cálculo	Cumplimiento de los requerimientos establecidos por el Decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.15 para la identificación y evaluación de riesgos.
Fuente de información	Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos
Periodicidad del reporte	Anual.
Personas que deben conocer el resultado	Representante Legal, Encargado SST.

### 4. Verificación perfiles del cargo

---

---

Definición	Porcentaje de cargos que cuentan con perfil actualizado incluyendo responsabilidades y competencias en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Interpretación	Evalúa la integración de la SST en la gestión del talento humano y la claridad de funciones en materia preventiva.
Límites	100% de los cargos con perfil actualizado.
Método de cálculo	$(N^{\circ} \text{ de perfiles de cargo actualizados con criterios de SST} / \text{Total de perfiles de cargo}) \times 100$
Fuente de información	Manual de funciones, hojas de vida, registros de revisión del SG-SST.
Periodicidad del reporte	Anual.
Personas que deben conocer el resultado	Representante Legal, Encargado SST, Área de Talento Humano.

## INDICADORES DE PROCESO

### 5. Cumplimiento del plan de capacitación anual

Definición	Porcentaje de capacitaciones realizadas respecto a las planificadas en el plan anual.
Interpretación	Evalúa la ejecución de la formación en SST.
Límites	Meta: $\geq 95\%$ de cumplimiento.
Método de cálculo	$(N^{\circ} \text{ de capacitaciones realizadas} / N^{\circ} \text{ de capacitaciones planificadas}) \times 100$
Fuente de información	Plan de capacitación, registros de asistencia.
Periodicidad del reporte	Trimestral.

---

---

Personas que deben conocer el resultado Encargado SST, Representante Legal, Trabajadores.

### **6. Número de inspecciones de seguridad realizadas**

Definición Cantidad de inspecciones programadas y no programadas realizadas en el periodo.

Interpretación Mide la vigilancia y control de condiciones de seguridad.

Límites Meta: 100% de inspecciones programadas realizadas.

Método de cálculo Conteo directo de inspecciones realizadas.

Fuente de información Formatos de inspección, informe del Encargado SST.

Periodicidad del reporte Anual

Personas que deben conocer el resultado Encargado SST, Brigada de Emergencias, jefes de Área.

### **7. Implementación de acciones correctivas derivadas de inspecciones**

Definición Porcentaje de acciones correctivas implementadas frente a las detectadas en las inspecciones de seguridad.

Interpretación Evalúa la eficacia del seguimiento a las inspecciones y el compromiso con la mejora continua.

Límites  $\geq 90\%$  de acciones correctivas implementadas.

Método de cálculo  $(N^{\circ} \text{ de acciones correctivas implementadas} / N^{\circ} \text{ de acciones correctivas identificadas}) \times 100$

Fuente de información Registros de inspecciones, informes de seguimiento, actas de cierre de acciones.

Periodicidad del reporte Trimestral.

---

---

Personas que deben conocer el resultado Encargado SST, jefes de Área, Representante Legal.

### **8. Ejecución plan anual de capacitaciones**

Definición La empresa ejecuta el plan de capacitación para la promoción de salud y prevención de enfermedades y accidentes

Interpretación La empresa ejecutó en un 100% el plan anual de capacitación en SST

Límites 85% de la realización del plan de capacitaciones

Método de cálculo Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones planeadas

Fuente de información Plan anual capacitación del SG-SST- cronograma de capacitación ARL

Periodicidad del reporte Anual

Personas que deben conocer el resultado COPASST, Responsable SST, Dirección

### **9. Ejecución del plan de emergencias y simulacros**

Definición Porcentaje de simulacros de emergencia realizados frente a los planificados en el periodo.

Interpretación Mide el grado de preparación del personal ante situaciones de emergencia y la eficacia del plan de respuesta.

Límites  $\geq 90\%$  de ejecución del plan.

Método de cálculo  $(N^{\circ} \text{ de simulacros realizados} / N^{\circ} \text{ de simulacros planificados}) \times 100$

---

---

Fuente de información	Registros del plan de emergencias, informes de simulacro, actas de capacitación.
Periodicidad del reporte	Semestral.
Personas que deben conocer el resultado	Encargado SST, Brigada de Emergencias, Representante Legal.

## **INDICADORES DE RESULTADO**

### **10. Tasa de accidentalidad laboral**

Definición	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes
Interpretación	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo
Límites	Meta: Cero accidentes laborales.
Método de cálculo	$\frac{\text{(Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes)}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} * 100$
Fuente de información	Reportes ARL, investigaciones de accidentes, matriz de ausentismo
Periodicidad del reporte	Mensual
Personas que deben conocer el resultado	Representante Legal, Encargado SST, ARL.

### **11. Número de enfermedades de origen laboral diagnosticadas**

Definición	Cantidad de enfermedades de origen laboral confirmadas en el periodo.
Interpretación	Refleja la efectividad de los programas de salud ocupacional.
Límites	Meta: Cero enfermedades de origen laboral
Método de cálculo	Conteo directo de casos confirmados.

---

---

Fuente de información	Historial médico ocupacional, reportes ARL.
Periodicidad del reporte	Anual.
Personas que deben conocer el resultado	Encargado SST, Representante Legal, ARL.

### **12. Cumplimiento de pausas activas visuales**

Definición	Porcentaje de cumplimiento de pausas activas visuales cada 2 horas.
Interpretación	Mide la adopción de medidas para reducir la fatiga visual.
Límites	Meta: $\geq 90\%$ de cumplimiento.
Método de cálculo	$(\text{N}^\circ \text{ de pausas realizadas} / \text{N}^\circ \text{ de pausas programadas}) \times 100$
Fuente de información	Listas de verificación, observación directa.
Periodicidad del reporte	Mensual.
Personas que deben conocer el resultado	Encargado SST, Trabajadores.

### **13. Cumplimiento de los objetivos del SG-SST**

Definición	La empresa alcanza los objetivos propuestos para su SG-SST
Interpretación	Los objetivos propuestos para el año fueron alcanzados en un 100%
Límites	90%
Método de cálculo	Número de objetivos cumplidos / Número de objetivos planteados
Fuente de información	Objetivos del SG-SST
Periodicidad del reporte	Anual
Personas que deben conocer el resultado	COPASST, Responsable SST, Dirección, colaboradores

---

---

#### 14. Ausentismo por causa medica

Definición	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica
Interpretación	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica.
Límites	10% de ausentismo con incapacidad física y/o digital
Método de cálculo	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes ) * 100
Fuente de información	Registros de ausentismo, informes médicos, incapacidades
Periodicidad del reporte	Mensual
Personas que deben conocer el resultado	Encargado SST, Representante Legal, Talento Humano, ARL.

---

*Nota.* En esta tabla encontrara cada uno de los parámetros que se desarrollan en cada indicador, estructura, proceso y resultado, con el fin de generar un control y seguimiento con el fin de llevar la medición, el análisis y la mejora de los procesos.

## **Informe Técnico de Auditoría**

### **Objetivo de la auditoría**

Verificar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST establecidos en la Resolución 0312 de 2019 evaluando la efectividad del plan estratégico 2025-2026, mediante la aplicación de una auditoría interna a los procesos operativos y administrativos de la compañía.

Se deben tener en cuenta algunos criterios para lograr la efectividad de la auditoría interna.

Identificación de falencias en los controles existentes

Evaluar el cumplimiento de los objetivos, políticas, programas y procedimientos.

Sugerir las mejoras y planes de acción que salen de la auditoría con el fin de reducir riesgos.

Realizar y sugerir los controles necesarios a la alta dirección con el fin de permitir la toma correcta de decisiones.

Cumplimiento total de la normatividad legal aplicable en cada uno de los ámbitos de aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

## **Alcance de la Auditoría.**

### **Procesos para auditar**

Planificación de la manera en la que se va a realizar la auditoría con el fin de poder definir el alcance y el objetivo del porque se va a realizar esta auditoría interna la verificación de la gestión documental, capacitaciones, vigilancia epidemiológica, plan de emergencias y comités.

### **Responsables**

Representante Legal, Encargado SST, Vigía SST, Brigada de Emergencias, trabajadores.

### **Documentos para verificar**

Política SST, plan anual de trabajo, matriz de identificación de peligros, registros físicos o electrónicos de capacitación, actas de reuniones del copasst y comité de convivencia laboral, exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

### **Equipo auditor**

Este equipo debe ser personal independiente del área o proceso que se vaya a auditar, con el fin de garantizar la objetividad y transparencia a la hora de arrojar una evaluación.

Esta auditoría aplica a cada uno de los procesos activos en la compañía, así como documentos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Este equipo auditor se compone de las siguientes personas:

**Tabla 5**  
*Equipo Auditor*

<b>Cargo</b>	<b>Nombre</b>	<b>Funciones</b>
Líder Auditor	Sandra Liliana Ospina Triana	Es el responsable de planificar, organizar y dirigir la auditoría. Coordina al equipo y asegura el cumplimiento de los objetivos.
Auditor 1	Jamerson Polania Rojas	Realizan las tareas de auditoría, recopilan y analizan la evidencia, documentan los hallazgos y redactan los informes.
Auditor Observador	Jhon Alberto Rojas Jerez	Es un miembro del área auditada que facilita la información al equipo auditor.
Apoyo Técnico	Sonia Marlen González Castellón	Aportan conocimientos específicos de un área técnica o funcional para ayudar en la evaluación de los requisitos de la norma.

*Nota.* En esta tabla se relaciona funciones y responsabilidades de cada uno de los integrantes del equipo auditor.

**Tabla 6**  
*Cronograma de Auditoria*

<b>Actividad</b>	<b>Fecha</b>	<b>Responsable</b>
Planeación y revisión documental	10-mar-2026	Equipo auditor
Aplicación de listas de verificación	15-mar-2026	Audidores 1 y auditor observador
Revisión documental e inspección	18-mar-2026	Líder auditor
Análisis de hallazgos	20-mar-2026	Equipo auditor
Elaboración de informe	22-mar-2026	Líder auditor
Socialización de resultados	25-mar-2026	Equipo auditor

*Nota.* Esta tabla relaciona fecha, actividad y responsable de la ejecución y seguimiento de la auditoria.

**Método de Auditoría Aplicable**

- Revisión documental
- Inspección física de áreas
- Verificación de registros de inspecciones realizadas

**Fuentes de Información**

- Política de SST
- Plan anual de trabajo 2025-2026
- Matriz de identificación de peligros y riesgos
- Registros de capacitación
- Exámenes médicos ocupacionales
- Actas de reuniones COPASST/Vigía SST y CCL
- Estadísticas de accidentalidad / enfermedad laboral

### Lista de Chequeo.

En este documento encontraremos cada uno de los ítems a tener en cuenta al momento de realizar la respectiva revisión a los procesos y gestión documental del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de Win publicidad viajes y turismo.

**Tabla 7**

*Lista de Chequeo*

---

#### LISTA DE CHEQUEO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST

---

#### WIN PUBLICIDAD VIAJES Y TURISMO S.A.S.

#### CAPÍTULO I - EVALUACIÓN INICIAL

Ítem	Requisito	Norma	Cumple	No Cumple	Evidencia/Observaciones
1.1	Evaluación inicial de condiciones de salud	Resolución 0312/2019 Art.3 párrafo 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Exámenes médicos ocupacionales realizados
1.2	Identificación factores de riesgo por puesto	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Matriz de peligros elaborada
1.3	Evaluación condiciones locativas e infraestructura	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.16	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No hay informe específico de condiciones locativas

---

---

1.4	Documentación resultados evaluación inicial	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diagnóstico documentado en anexos
-----	---	-----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-----------------------------------

### CAPÍTULO II – PLANEACIÓN

Ítem	Requisito	Norma	Cumple	No Cumple	Evidencia/Observaciones
2.1	Elaboración plan de trabajo anual con objetivos	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.17 párrafo 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Plan anual 2025-2026 formulado
2.2	Plan incluye actividades promoción y prevención	Decreto 1072/15 Art. 2.2.1.6.5.6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Objetivos específicos en promoción y prevención
2.3	Definición de responsables por actividad	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Responsables asignados en plan de acción
2.4	Establecimiento cronograma de ejecución	Resolución 0312/2019 Art. 2.2.4.6.9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cronograma definido en Plan de acción
2.5	Asignación de recursos para ejecución	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.17	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No evidencia presupuesto específico asignado para cada programa

### CAPÍTULO III - POLÍTICA Y OBJETIVOS

---

Ítem	Requisito	Norma	Cumple	No Cumple	Evidencia/Observaciones
3.1	Política de SST formalizada y firmada	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Política firmada por representante legal
3.2	Compromiso de mejora continua en política	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Punto 1 de política establece mejora continua
3.3	Socialización al 100% del personal	Resolución 0312/2019 Art. 2.2.4.6.6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Registro en actas de socialización
3.4	Objetivos consistentes con política	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Objetivos alineados con compromisos de política
3.5	Disponibilidad para partes interesadas	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	se evidencia participación de los colaboradores y partes interesadas

#### **CAPÍTULO IV - IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS**

Ítem	Requisito	Norma	Cumple	No Cumple	Evidencia/Observaciones
4.1	Identificación peligros actividades	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Matriz de peligros completa

4.2	Evaluación y valoración nivel de riesgo	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Valoración de riesgos por puesto
4.3	Establecimiento controles riesgos	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.24	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Medidas de control definidas
4.4	Actualización matriz ante cambios	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.26	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No hay procedimiento de actualización documentado
4.5	Participación trabajadores identificación	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.15	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No evidencia participación de trabajadores

#### CAPÍTULO V - PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Ítem	Requisito	Norma	Cumple	No Cumple	Evidencia/Observaciones
5.1	Elaboración plan anual capacitación	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Plan de capacitación formulado
5.2	Cobertura riesgos identificados	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacitaciones específicas por riesgo
5.3	Registros de asistencia	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Formatos de asistencia disponibles

---

5.4	Evaluación efectividad capacitaciones	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Se evidencian evaluaciones a capacitaciones
5.5	Capacitación a contratistas	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No evidencia capacitación a contratistas

### CAPÍTULO VI - MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA

Ítem	Requisito	Norma	Cumple	No Cumple	Evidencia/Observaciones
6.1	Definición indicadores estructura, proceso, resultado	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ficha técnica con 14 indicadores
6.2	Seguimiento periódico indicadores	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.19	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No hay reportes trimestrales de seguimiento
6.3	Realización auditorías internas	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.29	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Esta auditoría evidencia cumplimiento
6.4	Evaluación cumplimiento objetivos	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No hay evaluación documentada de objetivos
6.5	Análisis estadísticas accidentalidad	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.2.2.20	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cero accidentes reportados

---

---

**CAPÍTULO VII - MEJORA CONTINUA**

Ítem	Requisito	Norma	Cumple	No Cumple	Evidencia/Observaciones
7.1	Implementación acciones correctivas	Resolución 0312/2019 Art.6 Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.32	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No hay registro de acciones correctivas anteriores
7.2	Revisión por la dirección	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.31	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No hay acta de revisión anual por dirección
7.3	Actualización documentos por cambios normativos	Decreto 1072/15 Art. 2.2.4.6.12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No evidencia actualización por cambios normativos
7.4	Participación trabajadores en mejora	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	No hay mecanismos formales de participación

**REQUISITOS ESPECÍFICOS**

Ítem	Requisito	Norma	Cumple	No Cumple	Evidencia/Observaciones
------	-----------	-------	--------	-----------	-------------------------

---

E.1	Responsable SG-SST con 50 horas capacitación	Resolución 0312/2019 Anexo 1 Decreto 1072/15 Art 2.2.4.6.35	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Encargado SST designado, cumple
E.2	Afiliación seguridad social completa	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.1.6.4.3-4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Afiliación completa a EPS, AFP, ARL, CCF
E.3	Exámenes médicos ocupacionales	Resolución 0312/2019 Anexo 1 Decreto 1072/15 Art 2.2.4.2.2.18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Exámenes de ingreso realizados
E.4	Brigada de emergencias básica	Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.25	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brigada conformada según roles definidos
E.5	Vigía SST o participación COPASST	Resolución 0312/2019 Anexo 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Asignación formal de vigía SST, existe acta de elección.

### RESUMEN DE CUMPLIMIENTO

Capítulo	Total, Ítems	Cumple	No Cumple	% Cumplimiento
I - Evaluación Inicial	4	3	1	75%

---

II - Planeación	5	4	1	80%
III - Política y Objetivos	5	5	0	100%
IV - Identificación de Peligros	5	3	2	60%
V - Plan de Capacitación	5	4	1	80%
VI - Medición y Evaluación	5	3	2	60%
VII - Mejora Continua	4	0	4	0%
Específicos <10 Trabajadores	5	5	0	100%
TOTAL, GENERAL	38	27	11	71%

---

*Nota.* En esta tabla se relacionan requisitos, normatividad verificación de cumplimiento y observaciones generales del resultado de la auditoría interna.

## Ejecución de la Auditoría

### Hallazgos Identificados

#### *Conformidades*

Evaluación Política de SST formalizada y socializada

Actividades de promoción y prevención con asignación de responsables

Cronograma de actividades y capacitación del SG-SST

Matriz de peligros elaborada y actualizada

Exámenes médicos ocupacionales completos

Plan anual de trabajo estructurado bajo PHVA

Análisis y seguimiento a AT- EL

Asignación del responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con curso de 50 horas – 20 actualizado.

Afiliación al SG-SSS

Copasst-vigía conformado y capacitado

#### *No Conformidades*

No conformidad mayor: Falta de designación formal de la brigada de emergencias

No conformidad mayor: Actualización y ajustes de la matriz legal

No conformidad menor: No evidencia de presupuesto específico para SST

No conformidad menor: No realización de simulacros de emergencia

No conformidad menor: No evaluaciones de efectividad de capacitaciones

No conformidad menor: No se evidencia seguimiento y control al programa de capacitaciones a los contratistas- subcontratistas

No conformidad menor: Implementación de acciones correctivas y preventivas

No conformidad menor: Seguimiento periódico a los indicadores

### ***Oportunidades de Mejora***

Se busca generar la oportunidad de mejora con el fin de que se puedan mantener el enfoque en el ámbito laboral, y así fortalecer los mecanismos de participación, mejorando la habilidad y destreza en el cumplimiento en tiempos de ejecución, adaptabilidad y autocuidado.

De esta manera se sugieren las siguientes oportunidades de mejora

Implementar un sistema digital para el registro y monitoreo de pausas activas

Fundamento: Surge de los hallazgos en los ítems 5.4 (Evaluación de efectividad) y 6.2 (Seguimiento de indicadores). Un sistema digital permitiría pasar de un registro manual, susceptible a omisiones, a uno automatizado que facilite la verificación del cumplimiento de las pausas activas visuales y ergonómicas (objetivos 1 y 2 del plan anual).

Beneficio: Proporciona datos en tiempo real para el indicador "Cumplimiento de pausas activas visuales", permitiendo al Encargado SST realizar intervenciones correctivas inmediatas y generar reportes confiables para la revisión por la dirección.

Establecer un programa de vigilancia epidemiológica (PVE) específico para riesgos visuales.

Fundamento: El diagnóstico de salud identificó que el 90% de la población requiere corrección óptica. El Artículo 2.2.4.6.21 del Decreto 1072 de 2015 obliga a implementar Sistemas de Vigilancia Epidemiológica para los riesgos priorizados. Este PVE sería la acción proactiva para dar cumplimiento a esta norma.

Beneficio: Permitiría el seguimiento individual y colectivo de la salud visual, la detección temprana de alteraciones y la evaluación de la efectividad de las medidas de control implementadas, yendo más allá de los exámenes médicos ocupacionales anuales.

Diseñar y aplicar una encuesta de clima laboral para la identificación temprana de factores de riesgo psicosocial.

Fundamento: Si bien para una empresa de este tamaño no es obligatoria la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, el Artículo 2.2.4.6.16 de la Resolución 0312 de 2019 incluye la identificación de peligros psicosociales. Una encuesta de clima es una herramienta proactiva y adecuada para este fin.

Beneficio: Proporciona una línea base sobre condiciones como el estrés, las relaciones interpersonales y la claridad de roles, permitiendo implementar medidas preventivas antes de que se materialicen en patologías o afectaciones a la productividad, fortaleciendo el componente de bienestar mental dentro de la política SST

**Tabla 8**  
*Clasificación de Hallazgos*

Hallazgo	Clasificación	Justificación Basada en el Proceso del SG-SST
1. Evaluación de condiciones locativas	Documental / Administrativa	No se evidencia relación de la evaluación a la infraestructura, en donde se pueda verificar el estado real de las instalaciones.
2. No evidencia de presupuesto específico para SST	Administrativa / De Gestión	Se relaciona directamente con la asignación de recursos exigida en el Art. 2.2.4.6.17 del Decreto 1072/2015. Es una decisión de la alta dirección que impacta la ejecución de todo el plan anual.
3. No realización de simulacros de emergencia	Operativa	Falla en la ejecución práctica de una actividad crítica definida en el plan de emergencias. Afecta la preparación y respuesta real ante una emergencia.
4. No evaluaciones de efectividad de capacitaciones	Técnica / Documental	Deficiencia en la metodología de evaluación técnica del proceso de capacitación impide generar evidencia documental del aprendizaje y la eficacia de la formación.
5. No participación de trabajadores en identificación de riesgos	Operativa / Técnica	Es una falla en la aplicación del procedimiento para identificar peligros, el cual, de acuerdo con el Artículo 2.2.4.6.15, Decreto 1072/2015, debe ser participativo.
6. No se evidencia seguimiento periódico a los indicadores del SG-SST	Técnica/ Documental	No se pueden verificar de manera concreta el seguimiento que se le realiza a los indicadores de estructura, proceso y resultado.

*Nota.* En esta tabla se evidencian y clasifican los hallazgos encontrados en la auditoría interna y sus respectivos controles.

### Observaciones Técnicas

1. Sobre la Evaluación de Condiciones Locativas (Ítem 1.3): La "No conformidad" en este ítem es técnicamente significativa. La falta de un informe específico sobre condiciones locativas (iluminación, ruido, espacio, ventilación) debilita la base técnica de la matriz de peligros. Se recomienda realizar una inspección técnica formal que incluya mediciones objetivas para fundamentar las valoraciones de riesgo y las medidas de control asociadas a factores físicos y de confort.
2. Sobre la Mejora Continua (Capítulo VII - 0% de Cumplimiento): El hecho de que ningún ítem del capítulo de "Mejora Continua" se cumpla indica una desconexión en el ciclo PHVA. El sistema está planificando y haciendo, pero no está verificando ni actuando sobre su desempeño. La falta de acciones correctivas, revisión por la dirección y mecanismos de participación en la mejora impiden que el SG-SST evolucione y se adapte, lo que constituye una vulnerabilidad técnica y de gestión para la sostenibilidad del sistema.
3. Sobre la Brigada de Emergencias: Si bien el ítem E.4 se marca como "Cumple" por la conformación formal, el hallazgo de "No realización de simulacros" genera una observación técnica sobre la competencia práctica de la brigada, la efectividad en una emergencia real solo se valida con ejercicios prácticos periódicos, tal como lo implica el Artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015.

## Análisis de Impacto en el Desempeño en SST

**Tabla 9**

*Relación Hallazgos-Indicadores*

Hallazgo	Indicador Afectado (Según Ficha Técnica)	Impacto en el Desempeño del SG- SST
No evidencia de presupuesto específico	Indicador. 3 - Asignación de presupuesto para SST	ALTO. Paraliza la ejecución del plan anual. Sin recursos, es imposible adquirir elementos ergonómicos, realizar campañas de salud visual efectivas o ejecutar simulacros, haciendo que los objetivos sean inalcanzables y el sistema se convierta en un ejercicio documental sin impacto real.
No realización de simulacros	Indicador. 9 - Ejecución del plan de emergencias y simulacros	MEDIO-ALTO. Compromete la preparación ante emergencias. Aumenta el riesgo de lesiones y daños materiales en caso de un incidente real, ya que el personal y la brigada no han practicado los protocolos de respuesta.
No evaluaciones de efectividad de capacitaciones	Indicador. 5 - Cumplimiento del plan de capacitación / Indicador. 13 - Cumplimiento objetivos SG-SST	MEDIO. Genera una "brecha de competencia". Se gasta recursos en capacitar, pero no se verifica si el personal aprendió y puede aplicar los conocimientos. Esto perpetúa prácticas inseguras y hace que las inversiones en formación sean potencialmente inefectivas.
No participación de trabajadores	Indicador. 4 - Integración de la SST en perfiles de cargo / Indicados. 13 -	MEDIO. Debilita la cultura de prevención. Los trabajadores no se sienten parte del sistema, lo que reduce su compromiso y la notificación proactiva de condiciones

---

Cumplimiento objetivos SG-SST	inseguras, afectando la mejora continua y la eficacia global.
----------------------------------	--

---

*Nota.* En esta tabla se evidencian los hallazgos y los controles a intervenir según el indicador evaluado en la auditoría interna.

### **Propuesta de Acciones Correctivas**

Ver Apéndice D propuesta de acciones correctivas Hoja 4 libro Excel

## **Recomendaciones**

Es importante identificar y priorizar cada uno de los peligros existentes en las áreas de trabajo, con el fin de poder lograr la intervención necesaria y conveniente según las características de este y cumplir con el objetivo de no incidencia de enfermedades laborales, materialización de accidentes de trabajo.

Asegurar la participación de todos los niveles de la organización en las capacitaciones que se dictan por parte del área de seguridad y salud en el trabajo, como por parte de la ARL, para los temas de peligros físicos, químicos y ergonómicos.

Se recomienda que la empresa mantenga una integración sólida del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con sus procesos estratégicos, técnicos y administrativos. Esto asegurará que se asignen de manera efectiva los recursos necesarios para su implementación y sostenibilidad. Además, es importante reforzar los mecanismos de seguimiento y evaluación de los indicadores establecidos, para poder identificar a tiempo las oportunidades de mejora y ajustar las acciones preventivas según los resultados obtenidos. También se considera fundamental fortalecer la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, la adopción de medidas de control y la promoción de una cultura de autocuidado, lo que garantizará un entorno laboral más seguro, productivo y en constante mejora.

Es importante la preparación del equipo auditor al momento de iniciar con la recolección de documentación, como evidencia de cada uno de los procesos que se están evaluando con el fin de que se pueda dar una conclusión eficaz de cada uno de los ítems que se hayan verificado

## Conclusiones

La identificación de problemas oftalmológicos a tiempo es crucial para poder detectar cualquier tipo de afección o enfermedad visual como miopía o estrabismo que pueda afectar la manera en cómo se desarrollan las actividades con el fin de mantener una intervención temprana y prevenir condiciones degenerativas a nivel visual,

El proceso de planificación estratégica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Win Publicidad Viajes y Turismo S.A.S. ha permitido establecer una estructura organizacional que se alinea con la normativa vigente, gestiona integralmente los riesgos y promueve el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. A partir de un diagnóstico estratégico, se identificaron peligros prioritarios relacionados con factores visuales, ergonómicos y de ruido, lo que resalta la necesidad de implementar programas de vigilancia epidemiológica y controles preventivos para reducir la exposición a estos riesgos. La formulación de objetivos, metas e indicadores de desempeño que cumplen con la norma ISO 45001:2018 y la Resolución 0312 de 2019 ha fortalecido la capacidad de la organización para hacer seguimiento, evaluación y mejora continua del sistema. Así, el SG-SST proyectado para el periodo 2025–2026 se convierte en una herramienta clave para asegurar ambientes de trabajo seguros, sostenibles y en línea con los principios de responsabilidad social y empresarial

### Referencias Bibliográficas

Ávila, L., Gómez, C., & Rodríguez, J. (2022). Medición del desempeño del SG-SST: Perspectiva empresarial. *Revista Ingeniería y Sociedad*, 14(1), 45–59.

<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/2052/2741>

Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2008). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<https://www.ilo.org/es/media/127096/download>

Calderón, J.M. (5 de agosto de 2014) *por lo cual se expide la tabla de enfermedades laborales*. Obtenido del sistema general de riesgos laborales.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Durán, A., García, L., & Rincón, M. (2020). Minería de datos y mejora continua del SG-SST. *Revista Ciencia y Seguridad*, 8(3), 112–128. <https://doi->

[org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.22395/rium.v19n37a5](https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.22395/rium.v19n37a5)

ICONTEC. (2012). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC 45:2012. <https://posipedia.com.co/wp->

[content/uploads/2021/04/15-MARZO--MATERIAL-DE-APOYO-](https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/04/15-MARZO--MATERIAL-DE-APOYO-)

[PREVENICIO%CC%81N-DE-PELIGROS-EN-EL-ADMINISTRACIO%CC%81N-](https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/04/15-MARZO--MATERIAL-DE-APOYO-PREVENICIO%CC%81N-DE-PELIGROS-EN-EL-ADMINISTRACIO%CC%81N-)

[PUBLICA-GENERALIDADES.pdf](https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/04/15-MARZO--MATERIAL-DE-APOYO-PUBLICA-GENERALIDADES.pdf)

International Organization for Standardization. (2018). ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ISO. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed->

[1:v1:es](https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es)

Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la construcción de indicadores del SG-SST.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60815978/GUIA+PARA+LA+CONSTRUCCION+DE+INDICADORES.pdf/a6d543b9-19b4-b4ec-6109-79b4446cc322?t=1576678204169&download=true>

Ministerio del Trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2022). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022–2031.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Proyecto+de+resoluci%C3%B3n.pdf/3dd5aec9-8a5b-025e-d73a-704c02e94266?t=1721317378614>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019.

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

Organización Internacional del Trabajo. (2022). La seguridad y salud en el trabajo: Clave para el futuro del trabajo. OIT. <https://www.ilo.org>

Tamaro Valbuena, M. A. (2022). Materialización de estándares mínimos del SG-SST en modalidad trabajo en casa (Tesis de pregrado, Universidad Libre).

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23536>

OMS-Organización Mundial de la Salud. (2022). Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo.

<https://doi.org/10.1590/1413-812320232810.11752023>

## Apéndices

### Apéndice A

#### *GTC 45-Hoja 1 Libro Excel*

Documento que nos proporciona información sobre la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos de Win publicidad Viajes y

Turismo. <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ufZ4LejPMwb1hQUWxJKDhSVcHfoBf4XV/edit?usp=sharing&ouid=...>

**Apéndice B***Perfil Sociodemográfico-Hoja 2 Libro Excel*

Documento en el cual se describen las características sociales y demográficas de una población trabajadora

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ufZ4LejPMwb1hQUWxJKDhSVcHfoBf4XV/edit?usp=sharing&ouid=...>

**Apéndice C***Plan de Acción-Hoja 3 Libro Excel*

Documento detallado en el cual se establece la manera, tiempo y responsable de realizar y verificar las actividades según el plan de trabajo

anual.<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ufZ4LejPMwb1hQUWxJKDhSVcHfoBf4XV/edit?usp=sharing&oid=...>

**Apéndice D**

*}Acciones Correctivas-Hoja 4 Libro Excel*

Documento estructurado con los hallazgos identificados y la solución y correcciones a realizar. <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ufZ4LejPMwb1hOUWxJKDhSVcHfoBf4XV/edit?usp=sharing&oid=...>

