

**Evaluación integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la
empresa Coointrabos**

Dana Yoleima Contreras Miranda

Daniel Montoya Gil

Jesús Albeiro Ruiz Gauta

Onidis Paola Arroyo Hernández

Yudy Paola Ariza Rincón

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

Resumen

El objetivo principal del estudio fue fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa COOINTRABOS, identificando las debilidades existentes en la gestión de riesgos, la documentación del sistema y la participación de los trabajadores en actividades preventivas. El proyecto buscó garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, especialmente el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, y promover una cultura organizacional orientada a la prevención, el autocuidado y el bienestar integral de los colaboradores.

La metodología aplicada se fundamentó en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y en el enfoque de aprendizaje basado en proyectos. Se desarrollaron fases que incluyeron el diagnóstico organizacional, la caracterización del entorno, la identificación de peligros y riesgos, la formulación de objetivos estratégicos, la elaboración de un plan de acción, la definición de indicadores de estructura, proceso y resultado, y la ejecución de una auditoría interna. Para ello se emplearon herramientas como la matriz de peligros, listas de verificación, entrevistas, revisión documental y análisis de registros, lo que permitió obtener información objetiva y verificable sobre el desempeño del sistema.

Los resultados evidenciaron avances significativos en la consolidación del SG-SST, destacando la actualización de la matriz de riesgos, la definición de metas medibles, la implementación de planes de capacitación y campañas de sensibilización, así como la participación activa de la gerencia y del COPASST. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora relacionadas con la frecuencia de las capacitaciones, la actualización de registros de mantenimiento vehicular, la documentación de compromisos derivados de la revisión por la dirección y la gestión de riesgos psicosociales. En conclusión, el estudio permitió establecer un plan de mejora continua que asegura la sostenibilidad del sistema,

contribuye al cumplimiento normativo y fortalece la cultura preventiva en COINTRABOS, consolidando un entorno laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.

Palabras claves: actividades preventivas, identificación de peligros, plan de acción, plan de mejora, entorno laboral seguro.

Abstract

The main objective of this study was to strengthen the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) of the company COINTRABOS by identifying existing weaknesses in risk management, system documentation, and worker participation in preventive activities. The project aimed to ensure compliance with national regulations, particularly Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019, while fostering an organizational culture focused on prevention, self-care, and the overall well-being of employees.

The methodology applied was based on the PHVA cycle (Plan, Do, Check, Act) and the project-based learning approach. The study included several phases: organizational diagnosis, characterization of the work environment, identification of hazards and risks, formulation of strategic objectives, development of an action plan, definition of structure, process, and outcome indicators, and execution of an internal audit. Tools such as hazard matrices, checklists, interviews, document reviews, and record analysis were employed to obtain objective and verifiable information about the system's performance.

The results revealed significant progress in consolidating the SG-SST, including the update of the hazard matrix, the definition of measurable goals, the implementation of training plans and awareness campaigns, and the active involvement of management and the Joint Committee on Occupational Health and Safety (COPASST). However, areas for improvement were also identified, such as the frequency of training sessions, the updating of vehicle maintenance records, the documentation of commitments derived from management reviews, and the management of psychosocial risks. In conclusion, the study established a continuous improvement plan that ensures the sustainability of the system, supports regulatory

compliance, and strengthens the preventive culture within COINTRABOS, thereby consolidating a safer and healthier work environment for all employees.

Keywords: preventive activities, hazard identification, action plan, improvement plan, safe working environment.

Tabla de contenido

Introducción.....	12
Objetivos.....	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos.....	14
Glosario	15
Marco de referencia normativa.....	19
Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	19
Resolución 0312 de 2019 – Estándares Mínimos del SG-SST	19
GTC 45:2012 – Guía Técnica Colombiana	20
Normas Internacionales – Convenios de la OIT.....	21
ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de SST.....	21
Otras Normas Colombianas Relevantes	22
Caracterización del entorno organizacional	23
Estructura organizacional: Organigrama	23
Identificación general.	24
Reseña Histórica de COINTRABOS de Bosconia.	25
Numero de colaboradores.....	26
Jornada laboral.....	27
Misión.....	27
Visión	27
Diagnóstico de condiciones de salud y de trabajo.....	28

Perfil Sociodemográfico.....	28
Perfil Ocupacional.....	28
Hallazgos de Morbilidad (estimados).....	29
Identificación de peligros.....	30
Diagnóstico estratégico.....	31
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - COINTRABOS – Cooperativa Integral de Transportadores de Colombia.....	31
Alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	32
Metas medibles - Objetivos del Sistema de Gestión de SST.....	33
Plan de acción del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo COINTRABOS	34
Roles y Responsabilidades en el SG-SST – COINTRABOS.....	36
Importancia de los Roles en el SG-SST.....	42
Plan anual del SG-SST.....	42
Ficha técnica de indicadores SG-SST (Decreto 1072 de 2015).....	43
Informe técnico de auditoria.....	44
Ejecución de auditoria.....	44
Cronograma de auditoria.....	45
Hallazgos.....	47
Análisis de impacto en el desempeño en SST.....	47
Oportunidades de mejora.....	49
Resultados integrados del proyecto.....	52

Evaluación del desempeño organizacional.....	53
Propuesta de acciones correctivas y mejora.	53
Conclusiones.....	57
Referencias bibliográficas	62
Apéndices	64

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Número de trabajadores</i>	28
Tabla 2 <i>Objetivos estratégicos del SG-SST</i>	35
Tabla 3 <i>Plan de acción</i>	36
Tabla 4 <i>cronograma de auditoria</i>	45
Tabla 5 <i>Relación de cada hallazgo con los indicadores del SG-SST</i>	48
Tabla 6 <i>Registro de conformidades, no conformidades y oportunidades de mejora</i>	50
Tabla 7 <i>Formulación de una propuesta de acciones correctivas</i>	53

Lista de figuras

Figura 1 <i>Estructura organizacional de Cointrabos</i>	25
--	----

Lista de apéndices

Apéndice A <i>Matriz de riesgos legal vigente</i>	32
Apéndice B <i>Plan anual SST</i>	44
Apéndice C <i>Indicadores del SG-SST</i>	45

Introducción

La Cooperativa Integral de Transportadores de Bosconia (COOINTRABOS), dedicada al transporte intermunicipal y especial de pasajeros, desarrolla sus actividades en un sector caracterizado por altos niveles de riesgo laboral, derivados principalmente de la operación vehicular, la exposición a factores ergonómicos y psicosociales, y la necesidad de cumplir con estrictos requisitos normativos. En este contexto, la implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se convierte en una prioridad estratégica para garantizar condiciones seguras, prevenir accidentes y promover el bienestar integral de los trabajadores.

El presente documento surge como resultado de un proceso académico y técnico desarrollado en varias fases, que incluyó la caracterización del entorno organizacional, el diagnóstico de condiciones de salud y trabajo, la identificación de peligros y riesgos, la formulación de objetivos estratégicos, la elaboración de un plan de acción y la ejecución de una auditoría interna. Cada fase permitió identificar brechas en el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, así como reconocer fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión preventiva de la cooperativa.

La intervención se justifica en la necesidad de consolidar un SG-SST robusto, participativo y sostenible, capaz de responder a los desafíos propios del sector transporte y de garantizar la protección de la vida y salud de los colaboradores. La sistematización de resultados que aquí se presenta integra los hallazgos de las fases previas, las acciones correctivas propuestas y el plan de mejora continua alineado con el ciclo PHVA, ofreciendo una visión integral del proceso de gestión en SST. De esta manera, el documento no solo evidencia los avances alcanzados, sino que también constituye una herramienta para orientar

la toma de decisiones, fortalecer la cultura preventiva y asegurar la sostenibilidad del sistema en COINTRABOS.

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de COOINTRABOS mediante la identificación de riesgos, la evaluación del cumplimiento normativo y la implementación de acciones correctivas y preventivas, con el fin de garantizar condiciones laborales seguras, promover la cultura del autocuidado y asegurar la sostenibilidad del sistema en el marco del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Objetivos específicos

Diagnosticar las condiciones de salud y trabajo de los colaboradores, caracterizando el entorno organizacional y el perfil sociodemográfico y ocupacional, para identificar factores de riesgo prioritarios.

Evaluar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST mediante auditoría interna, listas de chequeo y observaciones técnicas verificables, clasificando hallazgos en conformidades, no conformidades y oportunidades de mejora.

Diseñar y actualizar el plan estratégico del SG-SST, definiendo objetivos, metas medibles, responsables, recursos e indicadores de estructura, proceso y resultado, alineados con el ciclo PHVA.

Formular acciones correctivas y preventivas derivadas de los hallazgos de la auditoría, estableciendo responsables, cronogramas e indicadores de seguimiento para garantizar la trazabilidad y eficacia de las medidas.

Glosario

SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo): Conjunto de procesos organizados para garantizar condiciones laborales seguras, prevenir accidentes y promover el bienestar de los trabajadores.

PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar): Ciclo de mejora continua que estructura la gestión del SG-SST.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Política de SST: Declaración formal de la empresa que define compromisos y principios en seguridad y salud laboral.

Matriz de peligros (IPER): Herramienta para identificar, evaluar y valorar riesgos presentes en cada actividad laboral.

Riesgo laboral: Probabilidad de que un trabajador sufra daño derivado de la exposición a un peligro.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño a la salud o integridad de los trabajadores.

Accidente de trabajo: Evento repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y produce lesión o muerte.

Enfermedad laboral: Alteración de la salud causada directamente por el trabajo o el medio en el que se labora.

Indicadores de estructura: Miden la existencia y actualización de documentos, políticas y recursos del SG-SST.

Indicadores de proceso: Evalúan la ejecución de actividades preventivas y de gestión dentro del sistema.

Indicadores de resultado: Reflejan el impacto del SG-SST en la salud y seguridad de los trabajadores (ej. accidentalidad).

COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo): Órgano de participación que vigila el cumplimiento de normas y promueve la prevención.

Brigadas de emergencia: Grupo de trabajadores capacitados para responder ante situaciones de emergencia.

ARL (Administradora de Riesgos Laborales): Entidad encargada de asesorar y apoyar técnicamente a las empresas en SST.

Plan anual de SST: Documento que organiza las actividades del sistema bajo el ciclo PHVA.

Auditoría interna: Proceso sistemático para verificar el cumplimiento del SG-SST y detectar oportunidades de mejora.

Lista de chequeo: Instrumento de verificación que permite evaluar el cumplimiento de requisitos normativos y técnicos.

Acción correctiva: Medida adoptada para eliminar la causa de una no conformidad detectada en el sistema.

Acción preventiva: Medida destinada a evitar la ocurrencia de incidentes o no conformidades futuras.

Acción de mejora: Estrategia para optimizar procesos y fortalecer la cultura preventiva en la organización.

Revisión por la dirección: Evaluación periódica realizada por la alta gerencia para garantizar la eficacia del SG-SST.

Cultura preventiva: Conjunto de valores, prácticas y actitudes orientadas al autocuidado y la seguridad en el trabajo.

Capacitación en SST: Actividad formativa que busca desarrollar competencias en prevención y seguridad laboral.

Simulacro de emergencia: Ejercicio planificado para evaluar la capacidad de respuesta ante situaciones críticas.

Bienestar psicosocial: Estado de equilibrio emocional y mental de los trabajadores, influenciado por condiciones laborales.

Ergonomía: Disciplina que adapta el trabajo, herramientas y entorno a las características del trabajador para reducir riesgos.

Indicador de accidentalidad: Medida que refleja la frecuencia y gravedad de los accidentes ocurridos en la organización.

Mejora continua: Principio fundamental del SG-SST que busca optimizar procesos de manera permanente y sostenible.

Marco de referencia normativa

Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

El Decreto 1072 de 2015 constituye la base legal del SG-SST en Colombia. Este decreto compiló y unificó la normatividad laboral, estableciendo la obligatoriedad de implementar un sistema de gestión en todas las empresas, sin importar su tamaño o sector.

Objetivo: Garantizar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores mediante la gestión sistemática de riesgos.

Alcance: Aplica a empleadores, contratistas y trabajadores, incluyendo actividades administrativas, operativas y de apoyo.

Contenido clave:

- Definición de políticas de SST.
- Identificación de peligros y valoración de riesgos.
- Planificación anual bajo el ciclo PHVA.
- Revisión por la dirección y auditorías internas.
- Obligación de capacitar y socializar la política de SST. Este decreto se convierte en el marco jurídico que obliga a las organizaciones a institucionalizar la prevención como parte de su gestión empresarial.

Impacto: Este decreto obliga a las organizaciones a institucionalizar la prevención como parte de su gestión empresarial, vinculando la seguridad y salud al desempeño organizacional.

Resolución 0312 de 2019 – Estándares Mínimos del SG-SST

La Resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos que deben cumplir las empresas en la implementación del SG-SST.

Objeto: Establecer parámetros diferenciados según el tamaño de la empresa y el nivel de riesgo.

Estructura:

- Estándares para empresas con menos de 10 trabajadores y riesgo bajo.
- Estándares para empresas medianas y grandes con riesgos altos.

Componentes evaluados:

- Política y objetivos de SST.
- Plan anual y programas de capacitación.
- Matriz legal y matriz de riesgos.
- Indicadores de estructura, proceso y resultado.

Importancia: La resolución permite medir el nivel de cumplimiento del sistema y constituye la base para auditorías internas y externas.

GTC 45:2012 – Guía Técnica Colombiana

La Guía Técnica Colombiana GTC 45:2012, elaborada por ICONTEC, es el estándar metodológico para la identificación de peligros y valoración de riesgos.

Propósito: Proporcionar una metodología uniforme para clasificar peligros, estimar probabilidad y severidad, y asignar niveles de riesgo.

Aplicación:

- Identificación de peligros físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
- Valoración mediante matrices de riesgo.
- Priorización de riesgos críticos (No Aceptables).

Relevancia: Es la herramienta técnica que complementa la normativa legal, asegurando que la gestión de riesgos sea objetiva y verificable.

Normas Internacionales – Convenios de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido convenios fundamentales que Colombia ha adoptado en su legislación.

Convenio 155 (1981): Seguridad y salud de los trabajadores, establece la obligación de los Estados de garantizar políticas nacionales de prevención.

Convenio 187 (2006): Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, orientado a la mejora continua.

Convenio 191 (2025): Reconoce la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental.

Impacto en Colombia: Estos convenios inspiran la legislación nacional y refuerzan el compromiso del país con estándares internacionales de protección laboral.

ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de SST

Aunque no es obligatoria en Colombia, la norma ISO 45001:2018 se ha convertido en un referente internacional para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo: Establecer un marco para mejorar la seguridad, reducir riesgos y crear condiciones laborales más seguras.

Relación con Colombia: Muchas empresas adoptan esta norma como complemento para fortalecer su SG-SST y alinearse con estándares globales.

Otras Normas Colombianas Relevantes

Resolución 1401 de 2007: Regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2346 de 2007: Establece la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales.

Resolución 4502 de 2012: Define el Programa de Vigilancia Epidemiológica en empresas.

Ley 1562 de 2012: Reforma el Sistema General de Riesgos Laborales, ampliando la cobertura y responsabilidades.

Resolución 652 de 2012: Regula la conformación y funcionamiento del COPASST.

Resolución 1111 de 2017: Derogada por la 0312, pero importante como antecedente en estándares mínimos.

Resolución 2013 de 1986: Regula la conformación y funciones de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Caracterización del entorno organizacional

El organigrama de coointrabos constituye una herramienta fundamental para representar de manera clara y estructurada la distribución de funciones, responsabilidades y niveles jerárquicos dentro de la organización. Su elaboración permite comprender la forma en que se articulan los distintos órganos de dirección, control y operación, facilitando la coordinación entre áreas y el adecuado flujo de información.

En el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), contar con un organigrama actualizado es indispensable, ya que permite identificar los roles claves involucrados en la gestión del sistema, así como reconocer las dependencias de la toma de decisiones, el seguimiento de los procesos y la implementación de acciones preventivas y correctivas.

Estructura organizacional: Organigrama

Figura 1.

Estructura organizacional de Coointrabos.



COINTRABOS

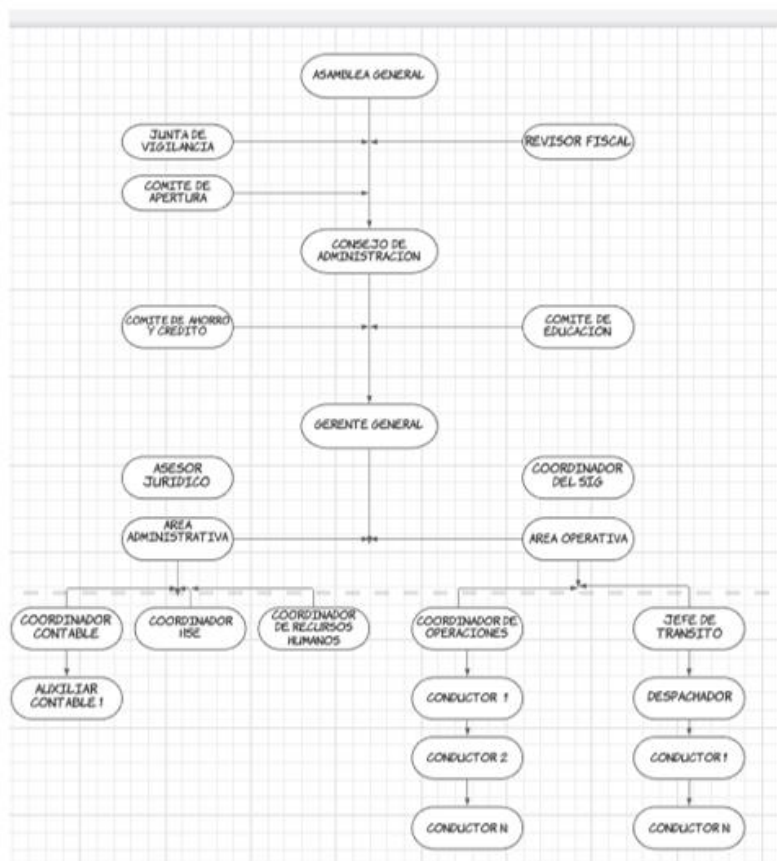
COOPERATIVA INTEGRAL DE TRANSPORTADORES DE BOSCONIA

NIT: 824000029-2

Habilitación No. 0096/05/02



ST-CER012400



Identificación general.

Razón social. Cooperativa integral de transportadores de Bosconia COINTRABOS

NIT. 824000029-2

Dirección. Carrera 17 No. 15B-03 terminal de transporte

Teléfono. 3205669663

Ciudad. Bosconia-Cesar

Nivel de riesgo. La cooperativa cuenta con 3 clases de riesgo, 1,4 y 5

Código y descripción de la actividad económica. 4921 – coointrabos desarrolla su actividad económica en el sector del transporte terrestre, prestando sus servicios de movilización de pasajeros dentro del ámbito urbano regional. Su operación se fundamenta en la administración, coordinación y supervisión de rutas, vehículos y conductores afiliados, garantizando la prestación de un servicio eficiente, seguro y conforme a la normatividad vigente del sector de transporte.

Reseña Histórica de COOINTRABOS de Bosconia.

La historia de la Cooperativa Integral de Transportadores de Bosconia (Coointrabos) comenzó en el año 1990, cuando 24 amigos decidieron unirse y conformar una asociación de transporte informal. Cada uno aportó su propio vehículo y realizaban viajes, lo que poco a poco les permitió abrirse camino en esta labor y soñar con consolidarse como una empresa organizada y reconocida.

El esfuerzo y la unión de este grupo pronto dieron frutos. El 17 de mayo de 1996 recibieron la licencia de funcionamiento, que les autorizó rutas y horarios, permitiéndoles trabajar ya de manera legal. Ese mismo año, el 16 de julio, obtuvieron la resolución urbana expedida por la Alcaldía de Bosconia, bajo el mandato del alcalde José Rafael Carrillo Acuña, lo que afianzó su legalidad. En sus inicios trabajaban desde un local arrendado en el terminal de transportes, donde además de prestar el servicio, vendían repuestos, llantas y aceites para los vehículos.

Con el paso del tiempo, Coointrabos fue creciendo y alcanzando nuevos logros. En el mismo año 1996 también recibieron la licencia para prestar el servicio intermunicipal, lo que les permitió ampliar su cobertura. Más adelante, en el año 2011, específicamente el 12 de octubre, obtuvieron la licencia de funcionamiento de servicio especial, con la cual trabajan

actualmente y gracias a la cual han podido vincularse a importantes proyectos como la Ruta del Sol, prestando servicios a contratistas y subcontratistas.

Hoy en día, la Cooperativa integral de Transportadores de Bosconia (Coointrabos) se encuentra legalmente constituida en Cámara de Comercio, cuenta con local propio, parqueaderos y un parque automotor para los servicios intermunicipales y especiales. Su equipo humano está conformado por cuatro empleados administrativos, 27 conductores de servicio especial y 10 conductores de servicio intermunicipal.

Desde su fundación hasta la actualidad, la cooperativa ha tenido como gerente al señor Misael Marín, quien ha liderado con compromiso el proceso de crecimiento. Gracias a su trayectoria, Coointrabos se ha consolidado como la empresa de transporte más reconocida y formalmente constituida del municipio de Bosconia, Cesar, siendo un referente de esfuerzo, unión y progreso para la región.

Numero de colaboradores.

En la presente tabla se muestran los indicadores de la cantidad de trabajadores de la empresa.

Tabla 1.

Número de trabajadores

Categoría	Número de trabajadores
Administrativos	4

Operativos	27
<hr/>	
Total	31
<hr/>	

Nota. Dentro de la tabla se encuentran datos de la población con la cual se está trabajando. *Fuente:* elaboración propia.

Jornada laboral

La jornada laboral es de 8 horas para toda el área en general.

Misión

Somos una organización dedicada al transporte intermunicipal de pasajeros por carretera y servicios de transporte especial, orientados a brindar un servicio con seguridad, puntualidad y buen trato, con talento humano calificado y tecnología adecuada, comprometidos en el mejoramiento continuo de nuestros procesos, mediante el sistema de gestión de calidad, generando en nuestros clientes el más alto grado de satisfacción, contribuyendo al desarrollo económico y social de Colombia, maximizando los beneficios para nuestros accionistas y afiliados.

Visión

COOINTRABOS velará por la seguridad y salud del trabajador, la preservación del medio ambiente y responsabilidad social de las partes interesadas, logrando un mejoramiento continuo e implementando innovaciones tecnológicas y desarrollando alianzas estratégicas lograremos ser líderes en el transporte terrestre intermunicipal de pasajeros por carretera y de servicio especial, superando las expectativas de nuestros clientes por la calidad de nuestra flota, la provisión de nuestro servicio y las relaciones establecidas.

Diagnóstico de condiciones de salud y de trabajo.

El diagnóstico de condiciones de salud de trabajo es un proceso sistemático que permite identificar, analizar y evaluar los factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. A través de la recolección de información sobre riesgos, características de las tareas, condiciones ambientales, percepción de los empleados y registro de salud, este diagnóstico facilita orientar la toma de decisiones para implementar acciones correctivas y preventivas.

Perfil Sociodemográfico.

El perfil sociodemográfico de la organización está conformado por 31 colaboradores, de los cuales 4 son mujeres y 27 hombres. La mayoría pertenece a zonas urbanas y cuenta con núcleo familiar constituido, lo cual influye en sus dinámicas sociales, tiempo de desplazamiento y responsabilidades personales. Esta caracterización permite comprender mejor las condiciones de vida de los trabajadores y facilita la formulación de estrategias de bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

Número total de colaboradores: 31

- Administrativos: 4
- Conductores de servicio especial: 27

Ubicación: Bosconia, Cesar, Colombia

Jornada laboral: 8 horas diarias

Nivel de riesgo laboral: Clases 1, 4 y 5 (según actividad)

Actividad económica: Transporte de pasajeros (Código CIU 4921)

Perfil Ocupacional.

Administrativos: Encargados de la gestión operativa, atención al cliente, coordinación de rutas y procesos administrativos. El cargo administrativo requiere responsabilidad, confidencialidad, organización y orientación al servicio. Es necesario contar con conocimientos básicos en normativas internas, servicio al cliente y procedimientos institucionales que garanticen una operación eficiente y alineada con los objetivos de la organización.

Conductores: Divididos entre servicio especial e intermunicipal. Expuestos a riesgos viales, fatiga laboral, y condiciones climáticas adversas, es necesario contar con un perfil que exige características personales como autocontrol, prudencia, sentido de responsabilidad y compromiso con la seguridad vial. Las habilidades requeridas incluyen buena capacidad de reacción, atención constante, trabajo en equipo y comunicación asertiva. En cuanto a conocimientos técnicos, es indispensable el dominio de las normas de tránsito, operación segura de vehículo asignado, inspección preoperacional, reporte de novedades y pautas de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionadas con la conducción.

Hallazgos de Morbilidad (estimados).

Conductores:

- Trastornos músculo esqueléticos (por largas jornadas sentados)
- Estrés laboral y fatiga crónica
- Riesgo cardiovascular por sedentarismo y alimentación irregular
- Exposición a accidentes de tránsito

Administrativos:

- Estrés por carga administrativa
- Problemas visuales y posturales por uso prolongado de pantallas

Identificación de peligros.

La matriz de peligros es una herramienta fundamental de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permite identificar, evaluar y valorar los riesgos presentes en cada actividad laboral. A través de un análisis sistemático, la matriz clasifica los peligros según su naturaleza, estima la probabilidad de ocurrencia y la severidad del daño, y asigna un nivel de riesgo que orienta la toma de decisiones. Su propósito es priorizar los riesgos más críticos, definir controles adecuados y garantizar condiciones de trabajo seguras, contribuyendo a la prevención de accidentes y enfermedades laborales dentro de la organización. **Ver apéndice A**

Diagnóstico estratégico.

La empresa COINTRABOS presenta hallazgos críticos en su gestión de riesgos laborales, evidenciados principalmente en actividades relacionadas con la conducción de vehículos, la exposición a factores biomecánicos por posturas prolongadas y deficiencias ergonómicas, así como riesgos psicosociales derivados de cargas mentales elevadas. Estos peligros alcanzan niveles de riesgo No Aceptable, con potencial de generar lesiones graves, afecciones músculo esqueléticas severas y trastornos significativos en la salud mental del personal. La situación revela la necesidad de fortalecer los controles operativos, ergonómicos y organizacionales, optimizar los programas de capacitación y bienestar que garanticen condiciones de trabajo seguras y sostenibles para toda la organización.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo - COINTRABOS – Cooperativa Integral de Transportadores de Colombia.

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo de COINTRABOS establece los principios y compromisos que orientan la gestión preventiva dentro de todas las operaciones. Como empresa dedicada al transporte y a la prestación de servicios asociados, reconociendo que las actividades implican riesgos que deben ser gestionados de manera responsable para proteger la vida, la salud y el bienestar físico, mental y social de los colaboradores. esta política define el marco que guía nuestras acciones para garantizar ambientes laborales seguros, reafirmando que la seguridad es un valor esencial y una condición imprescindible para la prestación eficiente, responsable y sostenible de los servicios de transporte.

En COINTRABOS, asumimos el compromiso de proteger la vida, la salud y el bienestar físico, mental y social de todos nuestros trabajadores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas. Reconocemos que un entorno laboral seguro y saludable es esencial para el desarrollo sostenible de nuestras operaciones.

Con base en este compromiso, la alta dirección establece los siguientes principios:

Cumplimiento legal: Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como otros requisitos suscritos por la organización.

Identificación y control de riesgos: Identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles efectivos para prevenir lesiones, enfermedades laborales y situaciones de emergencia.

Mejora continua: Promover la mejora continua del Sistema de Gestión de SST mediante auditorías, revisiones periódicas y participación activa de todos los niveles de la organización.

Participación activa: Fomentar la consulta y participación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la SST.

Capacitación y cultura preventiva: Desarrollar programas de formación y sensibilización que promuevan una cultura de prevención y autocuidado.

Responsabilidad compartida: Establecer que la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todos los miembros de la organización.

Esta política será revisada anualmente o cuando se presenten cambios significativos en la organización, y será divulgada a todas las partes interesadas para garantizar su comprensión y aplicación.

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

El Sistema de Gestión de SST de COINTRABOS aplica a todas las actividades, procesos, instalaciones y trabajadores ubicados en Bosconia, Cesar, incluyendo áreas operativas y administrativas, es decir todas las instalaciones donde se desarrollan actividades laborales, tanto en campo como en oficina.

Personal interno y externo: Trabajadores directos, contratistas, subcontratistas, visitantes y proveedores que interactúan con la organización.

Procesos y servicios: Actividades relacionadas con transporte incluyendo planificación, ejecución, mantenimiento y supervisión.

Riesgos laborales: Riesgos físicos, ergonómicos, químicos, biológicos, psicosociales y mecánicos identificados en el contexto organizacional.

Evaluación y mejora: Incluye la planificación, implementación, seguimiento, evaluación y mejora continua de los procesos relacionados con la SST.

Este alcance está alineado con la política de SST y se encuentra documentado, comunicado y disponible para todas las partes interesadas.

Metas medibles - Objetivos del Sistema de Gestión de SST

Las metas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se enfocan en asegurar el cumplimiento de las actividades programadas, mantener actualizada la matriz de peligros y riesgos, garantizar la capacitación continua de trabajadores y comités, ejecutar inspecciones y simulacros de emergencia y dar seguimiento a indicadores de estructura, proceso y resultado. Lo que permite evaluar el desempeño del sistema, fortalecer la cultura preventiva y consolidar un entorno laboral seguro y saludable en coherencia con la normativa vigente

Tabla 2.

Objetivos estratégicos del SG-SST

Objetivo	Descripción
----------	-------------

Fortalecer las condiciones operativas, técnicas y de formación de los conductores para prevenir la accidentalidad vial.	Lograr que el 95% de los conductores participen y aprueben las capacitaciones en conducción segura.
Implementar estrategias ergonómicas y de manejo del tiempo que reduzcan el impacto de la postura.	Aumentar al 100% la ejecución de pausas activas programadas en los turnos laborales.
Promover el bienestar emocional y la estabilidad mental del personal operativo y administrativo mediante programas de apoyo psicosocial y mejora organizacional.	Disminuir un 40% los reportes de estrés laboral y carga mental.
Mejorar la seguridad en las instalaciones eléctricas de la oficina.	Alcanzar el 100% de correcciones de puntos con riesgo eléctrico identificado.

Nota. Esta tabla muestra las metas medibles aplicadas dentro de la empresa de acuerdo a los objetivos del SG-SST. *Fuente:* elaboración propia.

Plan de acción del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo COINTRABOS

El plan de acción se fundamenta en los hallazgos del diagnóstico inicial, donde se identificaron riesgos relevantes como los públicos (robos), condiciones de seguridad (accidentes de tránsito) y psicosociales (carga mental). Con base en ello, el presente plan de acción define actividades, responsables, recursos y tiempos establecidos para controlar estos riesgos, trabajar en la mejora continua y garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente.

Tabla 3.

Plan de acción

Objetivo Estratégico	Actividad Específica	Responsable	Recursos	Entregable	Fecha Límite
-------------------------	-------------------------	-------------	----------	------------	-----------------

1. Reducir la tasa de accidentalidad vial	Realizar capacitación en conducción segura y prevención de fatiga	Coordinador HSE	Material audiovisual, aula, instructores	Registro de asistencia, informe de capacitación	15/11/202 5
	Implementar sistema de monitoreo GPS para control de velocidad	Área Técnica	Software GPS, soporte técnico	Informe de instalación y configuración	30/11/202 5
	Revisar e intervenir puntos críticos de operación	COPASST + Operaciones	Vehículos, checklist, personal técnico	Informe de inspección y plan de mejora	10/12/202 5
2. Fortalecer la cultura preventiva	Diseñar calendario anual de capacitaciones SST	Coordinador HSE	Plantilla digital, cronograma	Calendario aprobado y divulgado	01/11/202 5
	Realizar campañas visuales en carteleras y redes internas	Comunicaciones + HSE	Diseño gráfico, impresión	Fotografías de campaña, registro de difusión	15/11/202 5
3. Mejorar condiciones	Evaluar cabinas y	Área Técnica + HSE	Fichas ergonómicas,	Informe de evaluación	20/11/202 5

ergonómica	puestos		instrumentos		
s	administrativos		de medición		
	Implementar mejoras (reposapiés, sillas ergonómicas, etc.)	Gerencia + Compras	Presupuesto, proveedores	Acta de entrega de mejoras	15/12/2022 5
4.	Actualizar matriz legal aplicable	Coordinador HSE	Normativa vigente, software legal	Matriz legal actualizada	05/11/2022 5
Cumplimiento legal en SST	Realizar auditoría interna de cumplimiento	COPASST + HSE	Listas de chequeo, formatos	Informe de auditoría	30/11/2022 5
5. Promover salud mental	Ejecutar campaña “Conduce con la mente clara”	RRHH + HSE	Material gráfico, psicólogo invitado	Registro de asistentes, material entregado	20/11/2022 5
	Aplicar encuesta de percepción psicosocial	RRHH	Formulario digital, plataforma	Informe de resultados	10/12/2022 5

Roles y Responsabilidades en el SG-SST – COINTRABOS.

En esta sección se describen los cargos y las funciones que intervienen en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de COINTRABOS. La idea es dejar claro qué responsabilidades tiene cada persona o grupo dentro del SG-SST, para garantizar que todas las actividades de prevención, control y mejora se desarrollen de manera organizada. Al definir estos roles se facilita el cumplimiento de la normatividad y se fortalece la participación de todos los colaboradores en el cuidado de la seguridad y la salud laboral.

Representante Legal.

Definición del cargo: Es la persona que lidera la cooperativa y toma las decisiones más importantes. Tiene la autoridad para aprobar políticas, asignar recursos y garantizar que COINTRABOS cumpla con la ley.

Responsabilidades:

- Asegurar que el SG-SST esté implementado y funcione correctamente.
- Garantizar que existan los recursos necesarios (económicos, humanos y técnicos).
- Velar porque se cumpla toda la normatividad vigente en SST.
- Promover una cultura de seguridad en toda la organización.

Funciones:

- Aprobar la política y el manual del SG-SST.
- Garantizar la asignación de recursos humanos, técnicos y financieros.
- Liderar el compromiso institucional con la seguridad y salud en el trabajo.
- Firmar documentos oficiales del sistema.
- Velar por el cumplimiento legal y normativo.

- Liderar el compromiso institucional con la seguridad y salud de los trabajadores.
- Evaluar y apoyar los informes de avance del sistema.

Representante del SG-SST (Coordinador HSE)

Definición del cargo: Es la persona encargada de coordinar todas las actividades del SG-SST. Supervisa que los programas, capacitaciones y controles se cumplan.

Responsabilidades:

- Diseñar, ejecutar y mantener el SG-SST.
- Acompañar las inspecciones y el proceso de identificación de peligros.
- Hacer seguimiento a los incidentes y enfermedades laborales.
- Promover acciones de prevención en todos los niveles.

Funciones:

- Diseñar, implementar y mantener el SG-SST.
- Coordinar la ejecución del plan anual de SST.
- Realizar seguimiento a indicadores, objetivos y programas.
- Elaborar informes técnicos y presentarlos ante la alta dirección.
- Gestionar la actualización de la matriz legal y de riesgos.
- Actuar como enlace entre la empresa y la ARL.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Definición del cargo: Es un comité conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa. Su objetivo es vigilar el cumplimiento de las normas y promover la prevención dentro de la cooperativa.

Responsabilidades:

- Representar a los trabajadores en temas de SST.
- Identificar condiciones inseguras y sugerir mejoras.
- Revisar incidentes y apoyar investigaciones.

Funciones:

- Representar a los trabajadores en temas de SST.
- Participar en la identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Promover campañas de prevención y autocuidado.
- Realizar inspecciones periódicas y emitir recomendaciones.
- Apoyar la investigación de incidentes y enfermedades laborales.
- Evaluar la eficacia de las medidas implementadas.
- Hacer seguimiento a los planes de mejora.

Brigadas de Emergencia

Definición del cargo: Grupo de trabajadores capacitados para apoyar en situaciones de emergencia y garantizar una respuesta rápida y ordenada.

Responsabilidades:

- Actuar oportunamente ante emergencias.
- Mantener los equipos y zonas de seguridad en buen estado.
- Participar en simulacros y capacitaciones.

Funciones:

- Actuar en situaciones de emergencia (evacuación, primeros auxilios, incendios).
- Participar en simulacros y capacitaciones.
- Mantener actualizados los equipos de respuesta.

- Coordinar con entidades externas (bomberos, ambulancias) si es necesario.
- Reportar condiciones inseguras que puedan generar emergencias

Jefes de Área / Supervisores

Definición del cargo: Son los líderes de cada área de trabajo. Tienen la responsabilidad de asegurar que el personal cumpla con las normas de SST.

Responsabilidades:

- Garantizar el uso correcto de los EPP.
- Supervisar que las tareas se realicen de forma segura.
- Reportar actos o condiciones inseguras.

Funciones:

- Garantizar la aplicación de las normas de SST en su área.
- Supervisar el uso adecuado de los elementos de protección personal (EPP).
- Reportar incidentes, condiciones inseguras y actos subestándar.
- Apoyar la ejecución de actividades del plan de acción.
- Participar en capacitaciones y divulgación de la política.

Trabajadores

Definición del cargo: Son todos los colaboradores de la cooperativa. Participan activamente en el SG-SST y son responsables de su autocuidado.

Responsabilidades:

- Cumplir con las normas del SG-SST.

- Usar los EPP entregados.
- Reportar incidentes o riesgos.

Funciones:

- Cumplir con los procedimientos y normas de SST.
- Usar correctamente los EPP asignados.
- Participar activamente en capacitaciones y campañas.
- Reportar riesgos, incidentes y enfermedades laborales.
- Contribuir a la mejora continua del sistema.

Administradora de Riesgos Laborales (ARL)

Definición del cargo: Entidad encargada de asesorar técnicamente a COOINTRABOS en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Responsabilidades:

- Realizar asesorías e inspecciones.
- Capacitar brigadas y comités.
- Emitir recomendaciones técnicas.

Funciones:

- Asesorar técnicamente a COOINTRABOS en la implementación del SG-SST.
- Realizar visitas de inspección y diagnóstico.
- Apoyar en la capacitación y formación de brigadas y COPASST.
- Emitir recomendaciones para la prevención de riesgos.
- Gestionar el seguimiento de casos de enfermedad laboral y accidentes.

Proveedores y Contratistas

Definición del cargo: Personas o empresas externas que prestan servicios a COOINTRABOS y deben cumplir las normas de SST.

Responsabilidades:

- Cumplir las exigencias de la cooperativa.
- Participar en inducciones cuando corresponda.
- Garantizar condiciones seguras en sus labores.

Funciones:

- Cumplir con los requisitos de SST establecidos por COOINTRABOS.
- Participar en inducciones y capacitaciones cuando corresponda.
- Garantizar condiciones seguras en la prestación de sus servicios.
- Reportar incidentes ocurridos durante su actividad.

Importancia de los Roles en el SG-SST

Para finalizar, es importante resaltar que cada uno de estos roles aporta directamente al buen funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de COOINTRABOS. Cuando todos cumplen con sus responsabilidades, el sistema se vuelve más fuerte, organizado y realmente útil para prevenir riesgos y proteger a quienes hacen parte de la cooperativa. El trabajo en equipo entre la gerencia, los líderes, los trabajadores y los comités permite que las acciones de seguridad no queden solo en el papel, sino que se conviertan en prácticas reales que mejoran las condiciones laborales. Al final, el objetivo es que cada persona regrese a casa sana y salva, y que la cooperativa continúe creciendo con una cultura de autocuidado y prevención bien consolidada.

Plan anual del SG-SST.

Este plan se elabora conforme a los lineamientos del decreto 1072 de 2015 y se fundamenta en los resultados del diagnóstico inicial, la identificación de peligros y la evaluación de los riesgos presentes en la operación de transporte y de las actividades administrativas. Su objetivo principal es organizar, distribuir y programar las actividades del SG-SST de manera sistemática bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), asegurando así la participación del personal operativo y administrativo. **Ver apéndice B**

Ficha técnica de indicadores SG-SST (Decreto 1072 de 2015).

En una empresa de transporte de pasajeros, esta ficha técnica se convierte en una herramienta fundamental para evaluar de manera objetiva los avances en la prevención de incidentes y accidentes, el control de riesgos prioritarios, el fortalecimiento de la cultura de seguridad y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al sector transporte. **Ver apéndice C**

Informe técnico de auditoría

El informe técnico de auditoría del SG-SST en la empresa Coointrabos presenta los resultados del proceso de verificación realizado sobre el cumplimiento de los requisitos normativos, documentales y operativos establecidos para el sistema. El documento expone los criterios evaluados, la metodología utilizada y los hallazgos identificados, permitiendo evidenciar fortalezas, incumplimientos y oportunidades de mejora dentro de la organización. Asimismo, el informe ofrece una visión objetiva del nivel de implementación del SG-SST, facilitando la toma de decisiones para la formulación de acciones correctivas y preventivas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y al cumplimiento de los estándares mínimos exigidos por la legislación vigente.

Ejecución de auditoría

Objetivo: Evaluar el cumplimiento de los requisitos legales, normativos y procedimentales establecidos para la operación del servicio de transporte, así como verificar la eficacia de los procesos relacionados con la gestión operativa, mantenimiento vehicular, seguridad vial, talento humano y el sistema de gestión. La auditoría busca identificar oportunidades de mejora, garantizar la prestación segura del servicio y contribuir al fortalecimiento del desempeño organizacional.

Alcance: La auditoría abarcará los siguientes procesos de la empresa de transporte:

- Gestión Operativa del Transporte (despacho, programación, control de rutas y seguimiento).
- Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos.
- Gestión de conductores (licencias, capacitaciones, horas de descanso, evaluaciones).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).
- Gestión documental y cumplimiento normativo.
- Registros administrativos y operacionales asociados al servicio.

Criterios: Requisitos legales aplicables al sector transporte (Min Transporte, Min Trabajo, normas técnicas).

- Procedimientos internos y manuales de la empresa.
- Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).
- Sistema de Gestión (SST, calidad o ambiental, según aplique).
- Buenas prácticas del sector.

Responsables del equipo editor:

- Líder de auditoría
- Auditor técnico-operativo
- Auditor de gestión

Cronograma de auditoria

En la presente se dará a conocer la identificación de cada una de las actividades a realizar para el desarrollo de la auditoria con el fin de llevar a cabo una buena organización y desarrollo de la misma.

Tabla 4.

Cronograma de actividades de auditoria

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Planeación y convocatoria	20/octubre/2025	Líder de Auditoría

Revisión documental previa	21/octubre/2025	Equipo auditor
Auditoría en campo (entrevistas, inspecciones, verificación de registros)	10/noviembre/2025 11/noviembre/2025	Equipo auditor
Análisis de hallazgos y elaboración del informe	15/noviembre/2025	Auditor técnico-operativo
Presentación de resultados y plan de mejora	24/noviembre/2025	Líder de Auditoría

Nota: en esta tabla se presentan las actividades que se llevarán a cabo indicando cada una de sus fechas y responsables de cada actividad. *Fuente:* elaboración propia.

Métodos a utilizar: Durante la auditoría se emplearán los siguientes métodos:

- **Revisión documental:** análisis de políticas, procedimientos, registros, informes y soportes normativos.
- **Entrevistas:** diálogos con supervisores, conductores, personal administrativo y responsables de procesos.
- **Inspección física:** verificación en campo de vehículos, patios, talleres, equipos, herramientas y condiciones de seguridad.
- **Observación directa:** seguimiento a actividades operativas y prácticas laborales.
- **Trazabilidad de registros:** revisión de la continuidad y completitud en el diligenciamiento de documentos.

Fuentes de información a verificar: La auditoría se sustentará en la revisión de los siguientes documentos y registros:

- Informes operativos y de mantenimiento.
- Matriz de peligros actualizada.
- Actas de comité de seguridad vial y de SST.
- Registros de mantenimiento preventivo/correctivo.
- Registros de inspecciones preoperacionales.
- Listados de conductores, licencias y certificados.
- Registros y certificados de capacitaciones.
- Estadísticas e informes de accidentalidad e incidentes.
- Procedimientos y manuales internos.
- Pólizas, SOAT, tecno mecánica y documentos del parque automotor.
- Indicadores de gestión asociados al servicio.
- Contratos, hojas de ruta, manifiestos y evidencia de cumplimiento normativo.

Hallazgos

Durante la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se identificaron diversos hallazgos que evidencian oportunidades de mejora en los procesos de gestión y en la cultura preventiva de la empresa. En primer lugar, se observó una socialización insuficiente de la política de SST, lo que limita el conocimiento y apropiación de los lineamientos institucionales por parte de los trabajadores. De igual manera, se constató una frecuencia limitada de las capacitaciones, lo que afecta la actualización continua del personal frente a los riesgos, procedimientos seguros y responsabilidades dentro del SG-SST.

Ver apéndice D.

Análisis de impacto en el desempeño en SST

La relación de los hallazgos con los indicadores del SG-SST permite evidenciar el impacto directo de las debilidades y fortalezas del sistema en su desempeño. Los hallazgos en estructura reflejan la necesidad de mejorar la documentación y actualización de registros; en proceso, muestran oportunidades de fortalecer la ejecución de capacidades, inspecciones y programas preventivos y como resultado se revela el efecto en la salud y la seguridad de los trabajadores, como la accidentalidad y el ausentismo.

Tabla 5.

Relación de cada hallazgo con los indicadores del SG-SST.

Hallazgo	Categoría	Indicador asociado	Tipo de indicador (estructura / proceso / resultado)	Forma de medición
Política de SST poco socializada	Administrativa	Existencia y actualización de la política de SST	Estructura	(Requisitos cumplidos / requisitos aplicables) x 100
Desconocimiento de riesgos específicos por parte de trabajadores	Operativa	Cumplimiento de capacitaciones en SST	Proceso	(Nº asistentes / Nº convocados) x 100
Actividades del plan anual sin registro	Documental	Cumplimiento del plan anual del SG-SST	Proceso	(Actividades ejecutadas / actividades planificadas) x 100
Capacitaciones con baja frecuencia	Administrativa	Cumplimiento de capacitaciones en SST	Proceso	(Nº capacitaciones realizadas / Nº

				programadas) x 100
Registros de mantenimiento vehicular incompletos	Técnica	Tasa de accidentalidad laboral	Resultado	(N° accidentes / N° trabajadores) x 100
Compromisos de revisión por la dirección poco documentados	Administrativa	Existencia de actas de revisión por la dirección	Estructura	N° de actas con compromisos documentados
Indicadores poco cuantificables	Documental	Cumplimiento de indicadores del SG-SST	Proceso	% de indicadores con metas claras y medibles
Simulacros de emergencia poco frecuentes	Operativa	Cumplimiento de actividades de prevención y emergencias	Proceso	N° de simulacros realizados / N° programados
Riesgos psicosociales elevados (estrés, fatiga)	Operativa	Tasa de ausentismo laboral por causas de salud	Resultado	(Días de ausentismo / N° trabajadores) x 100

Nota. En esta tabla se encuentra la relación de los hallazgos con los indicadores de SG-SST. *Fuente:* elaboración propia.

Oportunidades de mejora

Las oportunidades de mejora identificadas en el SG-SST reflejan aspectos clave que al ser fortalecidos incrementan la eficacia y sostenibilidad del sistema. Entre ellas se destacan la necesidad de aumentar la frecuencia y cobertura de las capacitaciones, mejorar la actualización de registro de mantenimiento vehicular, documentar de manera rigurosa los compromisos derivados de la revisión por la dirección y fortalecer la gestión de riesgos psicosociales.

Tabla 6.

Registro de conformidades, no conformidades y oportunidades de mejora.

Criterio / Estándar mínimo	Conformidad	No conformidad	Oportunidad de mejora	Evidencia verificada	Acción propuesta	Responsable	Plazo
			Reforzar				
Política de SST	Política firmada y divulgada	–	socialización en todas las áreas	Documento firmado, cartelera	Charlas breves en cada área	Coordinador HSE	1er trimestre de 2026
			Capacitar				
Matriz de riesgos (IPER)	Matriz actualizada versión 2025	–	trabajadores en identificación de riesgos	Matriz IPER	Taller de riesgos por área	COPASS T + HSE	1er semestre de 2026
			Seguimiento				
Plan anual SG-SST	Documento estructurado y vigente	–	to a cumplimiento de cronograma	Plan anual PHVA	Reporte trimestral de avance	Coordinador HSE	Trimestral

Capacitación en SST	Actas y certificado disponibles	Frecuencia insuficiente	Ampliar calendario anual	Registros de asistencia	Capacitaciones trimestrales	COPASS T + Talento Humano	Todo 2026
Gestión de incidentes	Registros actualizados	Comunicación lenta entre áreas	Agilizar reporte y gestión	Informes de incidentes	Implementar canal digital	Coordinador HSE	Inmediato
Mantenimiento de vehículos	Registros disponibles	No todos actualizados	Estandarizar formato único digital	Checklist de mantenimiento	Formato digital con alertas	Área Técnica	1er semestre de 2026
Matriz legal	Documento actualizado	–	Revisiones semestrales	Matriz legal SG-SST	Actualización periódica	Coordinador HSE	Semestral
Revisión por la dirección	Actas de revisión disponibles	–	Documentar compromisos y seguimiento	Actas de gerencia	Acta con responsable s y fechas	Gerencia + HSE	Octubre 2026
Indicadores y reportados	Definidos	Metas poco claras	Redefinir metas cuantificables	Informe de indicadores	Ajuste de indicadores	Coordinador HSE	1er trimestre de 2026

Plan de mejora continua	Documentación implementado	–	Actualizar tras cada auditoría	Plan de mejora	Revisión post-auditoría	COPASS T + HSE	Inmediato
-------------------------	----------------------------	---	--------------------------------	----------------	-------------------------	----------------	-----------

Nota. En esta tabla se muestra el registro de conformidades e inconformidades encontradas en el proceso. *Fuente:* elaboración propia.

Resultados integrados del proyecto.

Los resultados integrados del documento evidencian que la empresa Coointrabos ha avanzado en la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), logrando consolidar procesos fundamentales como la identificación de peligros, la actualización de la matriz legal, la organización documental básica y el uso de formatos establecidos para el control interno. Estos elementos demuestran una estructura inicial funcional y un compromiso institucional por fortalecer el sistema, garantizando una base sólida para continuar el proceso de mejora continua. De igual forma, el análisis del SG-SST permitió reconocer el estado real del sistema, identificar las necesidades prioritarias y orientar la formulación de metas estratégicas alineadas con los requisitos normativos. La auditoría interna complementó este proceso al evaluar la conformidad del sistema frente a la normatividad vigente, los estándares mínimos y las prácticas internas de la empresa. Como resultado, se identificaron fortalezas relacionadas con el cumplimiento documental y la disposición de procesos establecidos como:

- Matriz legal actualizada, con cumplimiento de la mayoría de requisitos aplicables al SG-SST.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos realizada, lo que permite conocer los factores de riesgos presentes en cada área.

- Documentación básica del SG-SSTT organizada, incluyendo políticas, formatos y registros esenciales.
- Disposición de la empresa para mejorar el sistema, evidenciado en la apertura a auditorías, diagnósticos y planes estratégicos.

Evaluación del desempeño organizacional

La evaluación del desempeño organizacional de COINTRABOS evidencia que, aunque la empresa cuenta con una estructura de gestión operativa y de Seguridad y Salud en el Trabajo que le permite cumplir de manera aceptable con los requisitos del servicio de transporte de pasajeros, persisten brechas que afectan la eficacia de sus procesos, especialmente en lo relacionado con el control del mantenimiento vehicular, el cumplimiento del plan de capacitación del personal y el seguimiento a indicadores de gestión. Estas debilidades limitan la capacidad de medir resultados, garantizar la prevención de incidentes y fortalecer la calidad del servicio; por ello, se concluye que es necesario reforzar la mejora continua del SG-SST, optimizar el rendimiento de la operación mediante controles más rigurosos y asegurar que las acciones implementadas promuevan la confiabilidad, la seguridad y el cumplimiento legal en la prestación del servicio a los usuarios.

Propuesta de acciones correctivas y mejora.

Las propuestas se orientan a cerrar las rechas identificadas durante la auditoría interna y fortalecer la gestión preventiva. Entre ellas se destacan la implementación de medidas para garantizar la actualización permanente de la matriz de riesgos, el aumento en la frecuencia y calidad de las capacitaciones, la mejora en el registro y control de mantenimiento vehicular y la documentación rigurosa de los compromisos derivados de la revisión por la dirección.

Tabla 7

Formulación de una propuesta de acciones correctivas.

Descripción del hallazgo	Acción correctiva / mejora propuesta	Responsable	Cronograma	Indicador asociado
La política de SST está firmada y publicada, pero algunos trabajadores desconocen su contenido.	Reforzar la socialización mediante charlas breves en cada área y carteleras digitales.	Coordinador HSE	1er trimestre 2026	% de trabajadores que reconocen la política en encuesta interna
La matriz de riesgos está actualizada, pero los trabajadores no identifican claramente los riesgos de su cargo.	Realizar talleres de sensibilización por área sobre riesgos específicos y medidas de control.	COPASST + HSE	1er semestre 2026	Nº de talleres realizados / % de participación
El plan anual del SG-SST está documentado, pero algunas actividades no cuentan con registro de ejecución.	Implementar un sistema digital de seguimiento trimestral con alertas de vencimiento.	Coordinador HSE	Trimestral	% de actividades ejecutadas vs planificadas
Las capacitaciones en SST se realizan, pero no con la	Ampliar el calendario anual, incluyendo	COPASST + Talento Humano	Todo 2026	Nº de capacitaciones

frecuencia programada.	capacitaciones trimestrales en seguridad vial y autocuidado.			realizadas / % de asistencia
Los registros de mantenimiento vehicular no están actualizados en todos los casos.	Implementar formato único digital con alertas automáticas de vencimiento de mantenimiento.	Área Técnica	1er semestre 2026	% de vehículos con mantenimiento actualizado
Las actas de revisión por la dirección no documentan compromisos ni seguimiento.	Registrar acuerdos con responsables y fechas en cada acta de revisión.	Gerencia + HSE	Octubre 2026	Nº de compromisos documentados y cumplidos
Los indicadores definidos carecen de metas claras y cuantificables.	Redefinir indicadores con valores medibles (ej. reducción del 10% en accidentalidad anual).	Coordinador HSE	1er trimestre 2026	% de cumplimiento de metas establecidas
Los simulacros de emergencia se realizan con baja frecuencia.	Programar mínimo dos simulacros anuales con participación de	COPASST + Brigadas	Semestral	Nº de simulacros realizados / tiempo de respuesta

brigadas y
trabajadores.

Nota. En esta tabla se muestra la formulación de propuestas correctivas donde se determina el hallazgo, se proponen acciones correctivas y preventivas y se determina un responsable y el indicador correspondiente. *Fuente:* elaboración propia.

Conclusiones

La auditoría realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de COOINTRABOS permitió evidenciar un nivel de cumplimiento adecuado frente a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015. La organización cuenta con una política de SST definida y firmada por la alta dirección, una matriz de peligros actualizada y un plan anual estructurado bajo el ciclo PHVA, lo que refleja un compromiso institucional sólido con la prevención y la mejora continua.

Entre las principales fortalezas se destaca la participación activa de la gerencia y del COPASST en la gestión del sistema, la existencia de indicadores de estructura, proceso y resultado, así como la actualización de la matriz legal conforme a la normativa vigente. Estos elementos demuestran que la cooperativa ha avanzado en la consolidación de una cultura preventiva y en la formalización de sus procesos de seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, la auditoría también identificó debilidades que requieren atención prioritaria. Se evidenció que la política de SST, aunque está publicada y firmada, no es plenamente conocida por todos los trabajadores. Asimismo, las capacitaciones en seguridad vial y autocuidado se realizan con baja frecuencia, lo que limita el fortalecimiento de competencias preventivas. Los registros de mantenimiento vehicular presentan inconsistencias y no todos se encuentran actualizados, lo que representa un riesgo operativo. También se observó que los compromisos derivados de la revisión por la dirección no siempre se documentan ni se les da seguimiento, y que los simulacros de emergencia se ejecutan con menor periodicidad de la requerida.

Finalmente, se identificaron riesgos psicosociales elevados, como estrés y fatiga laboral, tanto en conductores como en personal administrativo, lo que puede impactar

negativamente en la salud y el desempeño de los trabajadores. Estos hallazgos reflejan la necesidad de fortalecer los programas de bienestar, ergonomía y apoyo psicosocial, así como de consolidar mecanismos de seguimiento más rigurosos para garantizar la eficacia del sistema.

En conclusión, el SG-SST de COOINTRABOS se encuentra en un nivel de cumplimiento satisfactorio, con bases sólidas para su consolidación, pero requiere ajustes en la gestión operativa, documental y preventiva. La implementación de las acciones correctivas y de mejora propuestas permitirá avanzar hacia un sistema más robusto, participativo y sostenible, que garantice condiciones laborales seguras y saludables para todos los colaboradores.

Recomendaciones

Actualizar periódicamente la matriz de riesgos y peligros. La matriz es la base técnica del SG-SST, pues permite identificar, evaluar y priorizar los riesgos críticos. Su actualización constante asegura que los cambios en procesos, personal, vehículos o condiciones externas se reflejen en la gestión preventiva. Esto evita que se generen brechas en la protección de los trabajadores y garantiza la trazabilidad frente a auditorías internas y externas.

Fortalecer la frecuencia y calidad de las capacitaciones. Las capacitaciones es el principal mecanismo para consolidar la cultura preventiva. Se recomienda aumentar su periodicidad y diversificar los temas, incluyendo conducción segura, ergonomía, autocuidado y riesgos psicosociales. Además, deben ser evaluadas con indicadores de impacto (ej. reducción de incidentes o mejora en la percepción de seguridad) para asegurar que el conocimiento se traduzca en prácticas seguras.

Mejorar el registro y control del mantenimiento vehicular. En el sector transporte, el estado de los vehículos es un factor crítico de seguridad. Se recomienda implementar un sistema digital de registro que documente inspecciones, mantenimientos preventivos y correctivos, con alertas automáticas para vencimientos. Esto no solo reduce la accidentalidad vial, sino que también demuestra cumplimiento normativo y responsabilidad empresarial frente a los usuarios del servicio.

Documentar rigurosamente los compromisos derivados de la revisión por la dirección. La revisión por la dirección es un requisito normativo y un mecanismo de mejora continua. Se recomienda que los compromisos y decisiones adoptadas se documenten en actas detalladas, con responsables y cronogramas definidos. Esto asegura

trazabilidad, facilita el seguimiento y convierte la revisión en una herramienta estratégica para la sostenibilidad del SG-SST.

Fortalecer la gestión de riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales, como el estrés, la fatiga y la carga laboral, tienen un impacto directo en la salud y el desempeño de los trabajadores. Se recomienda implementar programas de bienestar psicosocial, encuestas de percepción, acompañamiento psicológico y actividades de autocuidado. Esto contribuye a reducir el ausentismo, mejorar la motivación y consolidar un entorno laboral saludable.

Asegurar la participación activa del COPASST y brigadas de emergencia. La participación de los comités y brigadas es esencial para la vigilancia y respuesta en seguridad. Se recomienda que el COPASST tenga un rol más protagónico en inspecciones, campañas y auditorías, y que las brigadas de emergencia realicen simulacros periódicos con retroalimentación documentada. Esto fortalece la corresponsabilidad y la preparación organizacional frente a emergencias.

Dar seguimiento sistemático a los indicadores de estructura, proceso y resultado. Los indicadores son la herramienta que permite medir la eficacia del SG-SST. Se recomienda establecer un sistema de seguimiento semestral que analice avances en documentación (estructura), ejecución de actividades (proceso) y resultados en salud y seguridad (resultado). Este seguimiento debe integrarse en informes periódicos para la gerencia y el COPASST, orientando decisiones basadas en evidencia.

Consolidar la cultura preventiva como eje transversal de la organización. Más allá del cumplimiento normativo, la seguridad debe ser un valor compartido. Se recomienda promover campañas de sensibilización, espacios de diálogo y reconocimiento de buenas

prácticas, de manera que el autocuidado y la prevención se conviertan en hábitos cotidianos. Esto asegura que el SG-SST no sea solo un requisito legal, sino un componente esencial de la identidad organizacional.

Referencias bibliográficas

Carreño, L., Restrepo, M., & Zapata, D. (2020). Desarrollo del SG-SST en Colombia. Revista Colombiana de Administración, 12(1), 33–48.

<https://www.redalyc.org/journal/5602/560268689003/>

ISO. (2018). ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la SST.

<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

Ministerio del Trabajo. (2022d). Resolución 2764 de 2022.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Organización Mundial de la Salud (OMS) & Organización Internacional del Trabajo (OIT).

(2022). Directrices sobre la salud mental en el trabajo.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Sistema de gestión de la SST:

Herramienta para la mejora continua.

<https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/3>

[%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_154127.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/3%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Actuar juntos para construir una

cultura de seguridad y salud positiva. [https://www.ilo.org/es/meetings-and-](https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/d%C3%ADa-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2022-actuar-juntos-para)

[events/d%C3%ADa-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2022-actuar-juntos-para](https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/d%C3%ADa-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2022-actuar-juntos-para)

SafetYA. (2023). Ejemplo de programa de auditoría. [https://safetya.co/ejemplo-de-programa-](https://safetya.co/ejemplo-de-programa-de-auditoria-del-sg-sst/)

[de-auditoria-del-sg-sst/](https://safetya.co/ejemplo-de-programa-de-auditoria-del-sg-sst/)

Veeduría Distrital de Bogotá. (2022). Matriz de indicadores del SGSST.

[https://www.veeduriadistrital.gov.co/informacion-adicional/matrizde-indicadores-de-](https://www.veeduriadistrital.gov.co/informacion-adicional/matrizde-indicadores-de-gestion-2020)

[gestion-2020](https://www.veeduriadistrital.gov.co/informacion-adicional/matrizde-indicadores-de-gestion-2020)

Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). Big Data e inteligencia artificial en seguridad y salud en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es/themes/digitalisation-work>

Consejo Colombiano de Seguridad. (2022). Empleos verdes y transición laboral: ¿riesgos emergentes en SST? Revista Protección & Seguridad, 53(405), 52–57.
<https://ccs.org.co/wpcontent/uploads/2024/01/Empleos-verdes-y-transicion-laboral-PS405.pdf>

Tatamuez, A., Herrera, M., & Pérez, J. (2019). Factores del ausentismo laboral en América Latina. Revista Latinoamericana de Seguridad Social, 4(12), 91–108.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3798>

Apéndices

Apéndice A

Matriz de riesgos legal vigente

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Ju46aBfk58TNfsZmSsOvGd4LcIRTrqxQ/edit?usp=drive_link&ouid=113860998568154306718&rtpof=true&sd=true

Apéndice B

Plan anual SST

Matriz Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo COINTRABOS 2025.xls

Apéndice C

Indicadores del SG-SST

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1_NP_tQKvqhzF5mH3MRyYIBZ83QJ4F_QL/edit?u
sp=drive_link&ouid=113860998568154306718&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1_NP_tQKvqhzF5mH3MRyYIBZ83QJ4F_QL/edit?usp=drive_link&ouid=113860998568154306718&rtpof=true&sd=true)

Apéndice D

Aplicación checklist estándares mínimos.

Checklist estándares mínimos.docx