

Diagnóstico y propuesta de mejoramiento del SG-SST en la empresa VMP Constructores

Jessica Herrera Cañas

Karen Dayana Munive Blanco

Valentina Avilez Arrieta

Jhon Jairo Vega Moreno

Asesor

Martha Johanna Sandoval Jiménez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud ECISA

Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo

2026

Dedicatoria

Dedico este trabajo de tesis principalmente a Dios, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia para alcanzar esta meta tan importante en mi vida.

A mi madre, por su amor incondicional, sus consejos y el apoyo constante que me motivó a seguir adelante en cada etapa de este proceso académico.

A mis hermanas, por su compañía, comprensión y palabras de aliento en los momentos más difíciles.

Y especialmente a mi esposo, por su paciencia, apoyo, confianza y por acompañarme siempre en este camino, siendo un pilar fundamental para culminar este logro.

A todos ellos, gracias por creer en mí y ser parte de este sueño hecho realidad.

Agradecimientos

Expreso mi agradecimiento a la profesora Martha Johanna Sandoval Jiménez por su orientación, paciencia y compromiso durante este proceso académico, brindando siempre apoyo y motivación para alcanzar este logro.

Resumen

La Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como propósito promocionar ambientes de trabajo sanos y seguros; esto se materializa en la prevención de accidentes de trabajo y la promoción integral de la salud del trabajador. El propósito consiste en fortalecer la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa VMP Constructores para la promoción de la salud y el cumplimiento de los estándares mínimos en el SG-SST. Se utilizaron los lineamientos metodológicos del ciclo de mejora continua PVHA y desarrollos descriptivos. Se destaca que la empresa dispone de 8 trabajadores, de estos, el 91% son hombres y el 9% son mujeres. Además, el 5% de los trabajadores presentan problemas de desgarró, el 14% presentan bursitis y el 18% han sufrido esguinces. Respecto al cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, la empresa cumple en un 47%, lo que deriva en una brecha de débil gestión de los peligros. En conclusión, la empresa, aunque desarrolla algunas actividades en SST, desarrolla una cultura proactiva; esto se ha materializado en dos accidentes de trabajo graves en menos de seis meses. Lo que requiere el fomento del liderazgo, la cohesión institucional y la participación de los trabajadores en el proceso de capacitación integral.

Palabras clave: Auditoría; construcción; cumplimiento; estándares mínimos; gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Abstract

The purpose of Occupational Health and Safety is to promote healthy and safe work environments, which is embodied in the prevention of occupational accidents and the comprehensive promotion of worker health. The purpose is to strengthen the culture of Occupational Health and Safety of the company VMP Constructores for the promotion of health and compliance with the minimum standards in the SG-SST. The methodological guidelines of the PVHA continuous improvement cycle and descriptive developments were used. It is noteworthy that the company has 8 workers, of these, 91% are men and 9% are women. In addition, 5% of the workers have seizure problems, 14% have bursitis and 18% suffered sprains. Regarding compliance with the minimum standards of the OH&S MS, the company complies with 47%, which results in a gap of weak hazard management. In conclusion, the company, although it develops some OSH activities, develops a proactive culture, this has materialized in two serious work accidents in less than six months. This requires the promotion of leadership, institutional cohesion and participation of workers in the process of comprehensive training.

Key Words: Audit; construction; compliance; minimum standards, management of Occupational Health and Safety.

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 4 |
| Abstract..... | 5 |
| Lista de Tablas | 9 |
| Lista de Figuras..... | 11 |
| Introducción | 13 |
| Objetivos..... | 14 |
| Objetivo General..... | 14 |
| Objetivos Específicos..... | 14 |
| Conceptos..... | 15 |
| Marco Normativo..... | 19 |
| Capítulo I. Caracterización del Contexto Organizacional | 23 |
| Organigrama | 23 |
| Presentación | 23 |
| Reseña Histórica | 23 |
| Estructura Organizacional..... | 24 |
| Misión..... | 24 |
| Visión..... | 24 |
| Valores Corporativos | 24 |
| Generalidades de la Empresa | 25 |
| Dependencias | 26 |
| Jornada laboral | 26 |
| Descripción de Servicios y Puestos de Trabajo | 27 |

| | |
|---|----|
| Diagnóstico de las Condiciones de Salud | 27 |
| Perfil Sociodemográfico | 29 |
| Morbilidad Sentida | 31 |
| Matriz de Identificación de Peligros | 33 |
| Capítulo II. Planeación Estratégica en SST | 37 |
| Diagnóstico Estratégico | 37 |
| Plan Anual de SG-SST | 38 |
| Política de SST | 38 |
| Alcance | 40 |
| Objetivos y Metas | 40 |
| Plan de Acción en SST | 41 |
| Roles y Responsabilidades..... | 44 |
| Plan Anual del SG-SST | 45 |
| Ficha Técnica de Indicadores..... | 49 |
| Capítulo III. Plan de Auditoría y Metodología | 57 |
| Objetivo de la Auditoría..... | 57 |
| Alcance y Criterios | 57 |
| Composición y Responsabilidades del Equipo Auditor..... | 57 |
| Cronograma de Auditoría del SG-SST | 58 |
| Metodología | 59 |
| Fuentes de Información..... | 60 |
| Resultados | 61 |
| Análisis de Resultados | 67 |

| | |
|---|----|
| Evaluación de Desempeño | 69 |
| Triangulación y Análisis Hermenéutico | 70 |
| Propuesta de Acciones Correctivas..... | 71 |
| Conclusiones..... | 76 |
| Recomendaciones | 78 |
| Referencias Bibliográficas | 81 |

Lista de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Datos generales de la empresa</i> | 25 |
| Tabla 2 <i>Nivel de riesgos laborales</i> | 26 |
| Tabla 3 <i>Dependencias</i> | 26 |
| Tabla 4 <i>Turno de trabajo</i> | 27 |
| Tabla 5 <i>Descripción de actividades</i> | 27 |
| Tabla 6 <i>Signos y síntomas en los trabajadores en los últimos tres meses</i> | 32 |
| Tabla 7 <i>Resultado e interpretación del nivel de riesgo</i> | 34 |
| Tabla 8 <i>Peligros identificados</i> | 35 |
| Tabla 9 <i>Objetivos y Metas en SST</i> | 40 |
| Tabla 10 <i>Plan de Acción de SST</i> | 42 |
| Tabla 11 <i>Roles y Responsabilidades en el SG-SST</i> | 44 |
| Tabla 12 <i>Plan Anual del SG-SST, parte 1</i> | 45 |
| Tabla 13 <i>Plan Anual del SG-SST, parte 2</i> | 46 |
| Tabla 14 <i>Ficha indicador de resultado: accidentalidad</i> | 49 |
| Tabla 15 <i>Ficha indicador proceso: cobertura del SVE</i> | 49 |
| Tabla 16 <i>Ficha indicador frecuencia de accidentalidad</i> | 50 |
| Tabla 17 <i>Ficha indicador prevalencia de enfermedad laboral</i> | 50 |
| Tabla 18 <i>Ficha indicador ausentismo laboral</i> | 51 |
| Tabla 19 <i>Ficha indicador cumplimiento del plan de capacitación</i> | 51 |
| Tabla 20 <i>Ficha indicador cumplimiento del plan de acción</i> | 52 |
| Tabla 21 <i>Ficha indicador proceso: cobertura de mediciones ambientales</i> | 52 |
| Tabla 22 <i>Ficha indicador proceso: evaluación del peligro psicosocial</i> | 53 |

| | |
|---|----|
| Tabla 23 <i>Ficha indicador desempeño del SG-SST</i> | 53 |
| Tabla 24 <i>Ficha indicador intervención de peligros</i> | 54 |
| Tabla 25 <i>Ficha indicador política en SST</i> | 54 |
| Tabla 26 <i>Ficha indicador objetivos y metas en SST</i> | 55 |
| Tabla 27 <i>Ficha indicador responsabilidades en el SG-SST</i> | 55 |
| Tabla 28 <i>Ficha indicador estructura: cumplimiento del SG-SST</i> | 56 |
| Tabla 29 <i>Cronograma del plan de auditoría del SG-SS</i> | 58 |
| Tabla 30 <i>Resumen de hallazgos auditoría</i> | 61 |
| Tabla 31 <i>Cumplimiento por estándar Resolución 0312 de 2012</i> | 66 |
| Tabla 32 <i>Plan de acción de medidas correctivas y de mejora en el SG-SST</i> | 71 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Organigrama</i> | 23 |
| Figura 2 <i>Cargos de la empresa</i> | 29 |
| Figura 3 <i>Representación de género</i> | 29 |
| Figura 4 <i>Edad de los trabajadores</i> | 30 |
| Figura 5 <i>Nivel de escolaridad de los trabajadores</i> | 30 |
| Figura 6 <i>Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos</i> | 31 |
| Figura 7 <i>Otras enfermedades</i> | 31 |
| Figura 8 <i>Representatividad del nivel de riesgo y probabilidad</i> | 35 |
| Figura 9 <i>Peligros identificados</i> | 36 |
| Figura 10 <i>Política SST VMP Constructores</i> | 38 |
| Figura 11 <i>Nueva política SST de la empresa</i> | 39 |
| Figura 12 <i>Cronograma de trabajo</i> | 47 |
| Figura 13 <i>Cumplimiento por fases según Resolución 0312 de 2012</i> | 66 |
| Figura 14 <i>Cronograma plan de acción de medidas correctivas y de mejora</i> | 73 |
| Figura 15 <i>Acciones claves en el plan de mejoramiento en el SG-SST</i> | 74 |

Lista de Apéndices

| | |
|---|----|
| Apéndice A <i>Lista de Chequeo SG-SST</i> | 85 |
| Apéndice B <i>Matriz de Identificación de peligros</i> | 87 |
| Apéndice C <i>Estándares mínimos del SG-SST</i> | 88 |
| Apéndice D <i>Cronograma plan de trabajo SST</i> | 89 |
| Apéndice E <i>Cronograma Plan de Trabajo Anual SG-SST</i> | 90 |
| Apéndice F <i>Cronograma de auditoría</i> | 90 |
| Apéndice G <i>Acta de asignación de responsabilidades en el SG-SST</i> | 92 |

Introducción

En este documento se presenta la gestión integral del SG-SST de la empresa VMP Constructores, que contribuye al desarrollo de la responsabilidad institucional y al cumplimiento normativo en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable. Lo que se materializa en garantizar el bienestar integral de los trabajadores, la sostenibilidad económica y la eficiencia organizacional. De esta manera, el programa de auditoría se propone desde los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019, con énfasis en los criterios de control y mejora continua en el SG-SST. Es decir, la mejora en el SG-SST es una herramienta de cambio y apropiación de las dinámicas de autocontrol, que parte del ciclo de mejora y calidad PHVA, sobre el cumplimiento de los principios institucionales y el marco normativo en SST vigente en Colombia.

El propósito de esta actividad consiste en planificar acciones de mejora del SG-SST, con la necesidad de consolidar una estrategia para la vigilancia y el control en la dimensión SST de la empresa. En este sentido, se definen con claridad los objetivos, metas, recursos, responsables, metodologías y acciones clave de mejora. Se desarrolló materia en diversos aspectos, como evaluar la eficiencia de cumplimiento, identificar las fortalezas y oportunidades, lo que favorece la toma de decisiones y contribuye a la gestión de los peligros en el ámbito laboral. La implementación del plan de auditoría se proyecta con algunos beneficios directos, como la gestión proactiva y la reducción de los accidentes de trabajo y sanciones en la empresa. Es decir, aporta a la mejora de la productividad y la eficiencia organizacional, con el fomento de la cultura de prevención. Sobre todo, garantiza la sostenibilidad institucional y el cumplimiento legal que fortalecen la imagen de responsabilidad institucional y compromiso laboral.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa VMP Constructores para la promoción de la salud y el cumplimiento de los estándares mínimos en el SG-SST.

Objetivos Específicos

Caracterizar el entorno organizacional y sociodemográfico de la empresa VMP Constructores del municipio de Pitalito, Huila.

Desarrollar el proceso de revisión del cumplimiento de los estándares mínimos en el SG-SST.

Proponer un plan de mejora del SG-SST de la empresa VMP Constructores acorde con los hallazgos.

Conceptos

Acción correctiva: son las acciones que desarrolla la empresa para corregir errores identificados después de que ocurrieron.

Acción de mejora: es la acción que desarrolla la empresa para la optimización del SG-SST, que resulta en la mejora del desempeño y de la calidad.

Acción preventiva: son las acciones que se planifican para eliminar las posibles no conformidades potenciales y su impacto real.

Actividad no rutinaria: es la actividad que se desarrolla en la empresa de manera esporádica, aunque, se percibe dentro de las tareas clave.

Actividad rutinaria: es la actividad que se desarrolla de manera normal y programática en la empresa. Hace del proceso clave para el logro de resultados óptimos.

Actuar: son las acciones de mejora que buscan un máximo beneficio en SST; se vinculan con analizar las eficiencias de las acciones y de la gestión del cambio.

Alta dirección: es la persona o grupo de personas que tiene el liderazgo superior en la empresa.

Amenaza: es el peligro latente de origen físico o natural que puede causar un daño en los procesos o en la integridad física del trabajador.

Auditoría: proceso de revisión estandarizado que cuenta con los instrumentos y recursos objetivos para medir el cumplimiento.

Centro o frente de trabajo: es el espacio de la empresa en el que se desarrollan las actividades operativas; puede ser en un espacio fijo o en lugares que requieren desplazamiento.

Ciclo PVHA: se entiende como un proceso lógico desarrollado por etapas que garantiza en la empresa la optimización de procesos y rentabilidad.

Comité de Convivencia Laboral: es el grupo de trabajadores que tiene como propósito gestionar los conflictos laborales y promover la salud y el bienestar en el entorno de trabajo.

Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo o vigía en SST: es el grupo de trabajadores o el líder de los trabajadores que representa los intereses generales que busca la promoción de la salud y seguridad en el trabajo. Esto permite consolidar la cultura preventiva en SST.

Condiciones de salud: son el conjunto de las variables sobre síntomas o prevalencia de patologías que afectan la salud y el desempeño laboral.

Descripción sociodemográfica: es el perfil desarrollado por la empresa sobre la población de los trabajadores que incluye aspectos sociales y demográficos, por ejemplo: edad, nivel de escolaridad, composición de la familia, estrato socioeconómico, estado civil, entre otros.

Elementos de Protección Personal (EPP): son los equipos y recursos entregados al trabajador para proteger la integridad física del trabajador. Constituye en una medida de barrera de contacto y exposición a los peligros inherentes al ambiente de trabajo. Es una medida de control de quinto nivel.

Hacer: es la fase que consiste en implementar todas las actividades acordes con los objetivos y metas en SST.

Indicadores: son instrumentos y mecanismos de evaluación objetiva y razonable en el cumplimiento del SG-SST. Existen los indicadores de estructura que revisan la disponibilidad y el acceso a los recursos. El indicador de proceso sobre las medidas verificables en la ejecución del SG-SST. El indicador de resultado sobre las medidas verificables de cambios y control de los peligros.

Inspecciones de seguridad: son el proceso realizado por la empresa bajo el liderazgo del profesional SST para la detección de peligros. Esto se logra con la observación y la entrevista con los trabajadores. Se realiza sobre los aspectos locativos, maquinaria, herramientas y uso adecuado de los EPP en el trabajador.

Matriz de Identificación, Evaluación y Estimación del Nivel del Riesgo (IPEVR): es el proceso metodológico y técnico para identificar peligros y programas de medidas de promoción y control. Se fundamenta en la aplicación de la Guía Técnica Colombiana (GTC) 45 de 2012.

Matriz legal: es el documento que recopila el marco normativo en SST y demás aplicables en la actividad económica de la empresa. Integra los compromisos y responsabilidad de la empresa. Esto en aspectos técnicos y operativos.

Mejora continua: es el proceso que se desarrolla para la optimización del SG-SST, con la perspectiva en bienestar, desempeño operativo y cumplimiento normativo.

Peligro: es la fuente, situación o acto con potencial de causar daño a la salud del trabajador, a los equipos, al proceso y a las instalaciones de la empresa.

Planificar: es la acción de desarrollar actividades para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: es la serie de compromisos de la alta dirección que busca garantizar ambientes de trabajo seguros y el bienestar de los trabajadores.

Une los propósitos y metas en SST.

Reporte de condiciones de trabajo y salud: es el proceso realizado para identificar condiciones adversas en salud y SST.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): es la disciplina que tiene como propósito la prevención de accidentes de trabajo y la promoción de la salud integral de los trabajadores. Se encuentra reglamentada en Colombia respecto a un marco normativo que promueve las acciones para controlar las condiciones de trabajo inseguras y la promoción del bienestar físico, emocional y social del trabajador.

Sistema Integrado de Gestión (SGI): es la planificación estratégica de los recursos que integra la perspectiva de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. Tiene el propósito de fortalecer los procesos, fomentar la atención a la calidad, garantizar la sustentabilidad ambiental y proteger el bienestar de los trabajadores.

Sistema Integrado de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SS): es el proceso estratégico desarrollado por la empresa para garantizar condiciones seguras y promover el bienestar de los trabajadores. De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, se desarrolló por etapas y mediante un proceso lógico que consiste en la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y la mejora continua. Su ejecución tiene como propósito anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros que pueden afectar las dinámicas en SST.

Verificar: es la fase que consiste en revisar los procedimientos y las acciones ejecutadas para garantizar el máximo estado de bienestar del trabajador.

Marco Normativo

El marco normativo en Colombia que sustenta el plan de auditoría del SG-SST para la empresa VMP Constructores es el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. De esta manera, el marco normativo consiste en lineamientos estructurados que buscan ser aplicados para gestionar los peligros, documentar acciones y tomar decisiones para la mejora continua. Por ejemplo, el Decreto 1072 de 2015 indica la estructura del SG-SST, además, apropia el ciclo PHVA, lo que orienta a la mejora continua en aspectos como la gestión de la SST. En un proceso integrado de la empresa para funcionar eficientemente y prevenir lesiones en el trabajador. Es decir, el SG-SST se articula a las fases de planificación, de ejecución y de verificación.

La Resolución 0312 de 2019 establece los indicadores mínimos de obligatorio cumplimiento en el SG-SST, aspectos que la empresa debe desarrollar y verificar su cumplimiento mediante la evaluación programática. Esto se logra con las auditorías internas y externas del SG-SST, donde, se enfatiza en los aspectos de control y gestión. Para el contexto de la empresa VMP Constructores se observa que existe un cumplimiento mínimo del SG-SST, lo que evidencia brechas y falta de evidencias en la fase de ejecución.

Un aspecto clave a tener en cuenta para la gestión en SST es la Guía Técnica Colombia (GTC) 45 de 2012, lo que aporta los lineamientos en la identificación, evaluación y valoración de nivel de riesgos. Es una guía estratégica y clave central en el aporte operativo en el SG-SST, debido a que la calidad y coherencia de esta matriz dependen de la toma de decisiones sobre los controles y la planificación de medidas preventivas. Ahora bien, en el proceso de auditoría se debe revisar su cumplimiento técnico en los aspectos de identificar la exposición a los peligros y su comprensión mixta en aspectos como probabilidad y consecuencias en la integridad del trabajador.

Desde estas perspectivas anteriores, Aliaga et al. (2020), indica que “los métodos de trabajo integradas a las dinámicas de lo digital y unidireccional, tiene realidades distintas, donde, existe un bajo conocimiento y formación para el trabajo digital, sin olvidar el cumplimiento normativo SST aplicable” (p. 6). Sobre esto, cabe mencionar que, en Colombia, se ha expedido normas como la Ley 2191 de 2022, sobre la desconexión laboral, además, el Decreto 649 de 2022, que reglamenta la habilitación del trabajo en casa y el Decreto 1227 de 2022, que busca eliminar las barreras del trabajo, no han logrado una formación plena y organización del empleo digno.

Esta normatividad necesita de una organización estructural en las formas de empleo, seguimiento y control de las desigualdades, donde, se reconoce que el derecho a un trabajo digno es el pilar para el seguimiento en las responsabilidades laborales en el entorno remoto y su organización de medidas de control en el SG-SST. De esta manera, el SG-SST opera como un enfoque estratégico y herramienta sistemática efectiva para proteger la salud y garantizar el máximo bienestar en el trabajador. Sobre esto, Buitrago (2020), destaca “los avances de las telecomunicaciones que han dado un cambio en la modalidad laboral, que requiere la gestión de responsabilidades y adoptar las TIC para mejorar la calidad de vida del trabajador” (p. 1).

Desarrolla actividades críticas y de alto riesgo como el trabajo en alturas y en espacios confinados. Se encuentra en actualización del SG-SST. En las últimas semanas, en la empresa se presentó un accidente de trabajo moderado con afectación en tobillo y 3 días de incapacidad laboral.

Las condiciones laborales en las que desempeñan las actividades los trabajadores, se consideran normales, con algunas situaciones de inseguridad y actos inseguros. Por ejemplo, el trabajo en alturas y el uso de herramientas manuales que generan vibraciones.

Instituciones como la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2022) y Zúñiga et al. (2025), destacan desafíos transversales para garantizar el trabajo decente y fomentar entornos de trabajo seguros y saludables. De esta manera, el problema principal identificado es la falta de corresponsabilidad entre empleador y Estado, alineada con la débil gestión de los peligros y las formas de organización del trabajo para vincularse de manera transversal en el SG-SST.

Trasladar las posturas clave del SG-SST, de la mirada tradicional del entorno de trabajo físico en la empresa a un puesto de trabajo virtual, que se apoya con capacitaciones integrales, formación técnica y uso de las tecnologías para el seguimiento y control de las condiciones de seguridad. Su enfoque es la observación de la conducta, la corrección inmediata y el refuerzo positivo que se apoya en las tecnologías emergentes. Que requiere mayor seguimiento por las empresas para la validación del horario de trabajo.

El plan estratégico en SST se asocia con la necesidad de gestión de los peligros y el cumplimiento normativo aplicable. Es decir, como se define en el Decreto 1072 de 2015, en su Libro 2, parte 2, Título 4, capítulo 6, las empresas tienen la obligación de la gestión de los peligros inherentes a los puestos de trabajo y a la implementación de medidas de prevención de los accidentes de trabajo.

De esta manera, la perspectiva del SG-SST para la empresa representa un elemento estratégico de cumplimiento normativo con base en obligaciones y responsabilidades en el marco de SST. Esto es una estrategia continua para prevenir errores, fortalecer prácticas y optimizar procesos. Además, se tiene la necesidad de apropiación de la cultura preventiva en SST para garantizar la mejora continua en las condiciones de trabajo.

Por ejemplo, según el ciclo de mejora continua en la gestión de SST, parte de la política es como se muestra en el apartado inicial, que continúa con la planificación de acciones, la aplicación, la evaluación de la eficiencia y la verificación del cumplimiento.

Todo esto orienta, como se define en la Ley 1562 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015, a anticipar, reconocer, evaluar continuamente y controlar los peligros que afectan la salud física y mental de los trabajadores.

Sobre esto se destaca que todas las acciones que se planifiquen mediante el análisis de los peligros inherentes a los puestos de trabajo, las condiciones de salud registradas con mecanismos internos y las observaciones en las evaluaciones médicas ocupacionales se deben integrar al plan de trabajo anual del SG-SST. Con la postura de que las empresas siempre deben garantizar medidas de prevención de accidentes de trabajo y la promoción de la salud. Con elementos SST que se integran al sistema organizacional, a la planificación de trabajo y al diálogo entre las áreas administrativas y operativas.

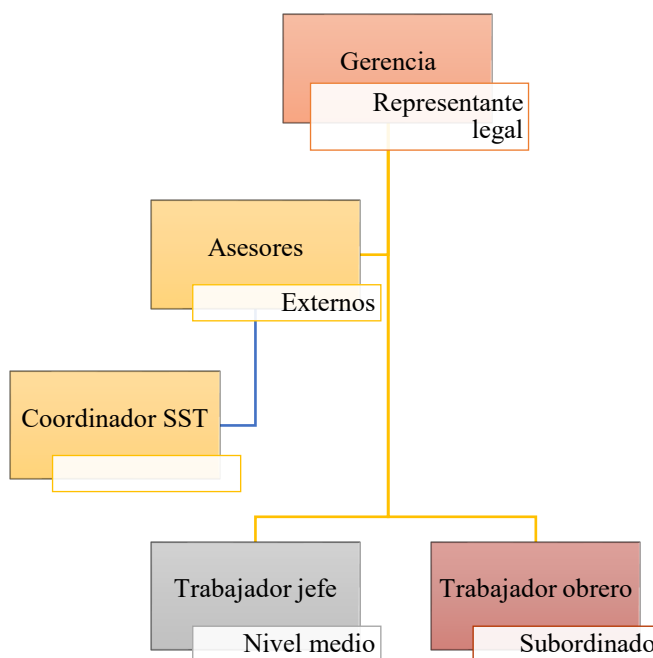
Es importante tomar a esta empresa como referencia debido a la complejidad de su actividad, lo que pone en evidencia los conocimientos y competencias en SST. Debido a que el profesional de SST de la empresa está desarrollando un proceso de actualización de protocolos de trabajo seguro en espacios confinados y la planificación de medidas preventivas, con adopción de un enfoque de prevención de SST y no reactivo. Para el desarrollo de la presente actividad y las subsiguientes se toma como referente la construcción de viviendas, en un entorno laboral complejo, que se asocia con las dinámicas de trabajo formal del sector de la construcción.

Capítulo I. Caracterización del Contexto Organizacional

Organigrama

Figura 1

Organigrama



Nota. La empresa utiliza una estructura funcional por jerarquía de manera vertical, alineada a la teoría de la administración clásica y burocrática. *Fuente.* Los autores.

Presentación

VMP Constructores es una empresa del municipio de Pitalito, Huila, dedicada al diseño y construcción de obras civiles. Su actividad integra la ejecución de proyectos constructivos en infraestructura pública y privada.

Reseña Histórica

VMP Constructores surge a partir de la iniciativa de un grupo de profesionales del área de la construcción que identificaron la necesidad de ofrecer servicios técnicos integrales con mayor organización, calidad y responsabilidad en el manejo de los recursos.

La empresa nació con el propósito de brindar asesoría y ejecución de obras que garantizaran transparencia en los materiales utilizados, cumplimiento de los tiempos de entrega y acompañamiento permanente al cliente. En sus inicios, desarrolló proyectos pequeños de adecuación y mejoras locativas, lo que le permitió ganar experiencia y reconocimiento. Con el tiempo, fortaleció su estructura técnica y amplió sus servicios, consolidándose como una empresa orientada al desarrollo de proyectos constructivos con enfoque integral.

Estructura Organizacional

Misión

VMP Constructores está dedicada al diseño y construcción de obras civiles, con altos estándares técnicos, éticos y de seguridad, aportando soluciones integrales, eficientes y sostenibles que contribuyan al desarrollo territorial, la competitividad empresarial y la mejora de la calidad de vida de las comunidades, mediante el uso responsable de los recursos, la innovación tecnológica y un equipo humano altamente calificado.

Visión

Para el año 2035, VMP Constructores será una empresa líder regional que busca consolidarse en el diseño y construcción de obras civiles, reconocida por su excelencia técnica, confiabilidad operativa, innovación en procesos constructivos y compromiso con la sostenibilidad. Consolidándose como un aliado estratégico para el sector público y privado en proyectos de alto impacto económico, social y ambiental.

Valores Corporativos

Rigor técnico: Actuamos bajo criterios de ingeniería, arquitectura y construcción basados en normas, evidencia técnica y buenas prácticas, rechazando la improvisación y el trabajo deficiente.

Seguridad y salud en el trabajo (SST): La protección de la vida y la integridad física es innegociable. Ningún plazo, costo o contrato justifica poner en riesgo a las personas.

Responsabilidad social y ambiental: Diseñamos y ejecutamos proyectos minimizando impactos negativos y maximizando beneficios sociales, ambientales y económicos para las comunidades.

Ética y transparencia: Actuamos con honestidad en la gestión contractual, financiera y técnica, evitando prácticas corruptas, conflictos de interés y atajos ilegales.

Compromiso con la calidad: Cada proyecto se entrega bajo estándares superiores de calidad, durabilidad y funcionalidad.

Innovación aplicada: Adoptamos tecnologías, metodologías y procesos constructivos que aumenten la eficiencia, reduzcan costos ocultos y mejoren los resultados finales.

Trabajo colaborativo: La ingeniería y la construcción son procesos colectivos. Promovemos la cooperación técnica, el respeto profesional y la comunicación clara.

Generalidades de la Empresa

Tabla 1

Datos generales de la empresa

| Datos | | Características | |
|----------------------|---|-----------------|------------|
| Nombre: | VMP Constructores | NIT: | 7711519-7 |
| Dirección: | Vereda Bajo Solarte | Ciudad: | Pitalito |
| Actividad económica: | 4290: Dedicada al diseño y construcción de obras civiles, (públicas y privadas) | | |
| Representante legal: | Víctor María Parra Trujillo | ARL: | Positiva |
| Email: | vmppconstructores@gmail.com | Teléfono: | 3194152100 |

Nota. La tabla muestra los datos clave de la empresa objeto de análisis. *Fuente.* Autores.

Respecto al nivel de riesgo según el SGRL, se destaca lo siguiente:

Tabla 2*Nivel de riesgos laborales*

| Centro de Trabajo | Dirección | Nivel de riesgo | Cargo | No. Trabajadores. |
|-------------------|-----------|-----------------|--------------------|-------------------|
| Operativo | Pitalito | IV | Personal operativo | 9 |
| Administrativo | Pitalito | 1 | Administrativos | 2 |

Nota. La empresa desarrolla actividades con cotización al nivel de riesgo IV, acorde con que

realiza labores de trabajo en alturas y en algunos momentos en espacios confinados. *Fuente.*

Autores.

Dependencias

En VMP Constructores, de forma transversal se establece (cargos) que se dividen funciones de la siguiente manera:

Tabla 3*Dependencias*

| Dependencia | Nivel estratégico | Área | Número de trabajadores |
|-------------------------|-----------------------|----------------|------------------------|
| Gerencia | Misional, estratégico | Administración | 1 |
| Auxiliar administrativa | Misional, estratégico | Administración | 1 |
| Trabajadores | Formación pedagógica | Operación | 8 |
| Seguridad | Apoyo | Guardia | 1 |
| Servicios generales | Apoyo | Aseo general | 1 |

Nota. La empresa tiene una estructura organizacional vertical que se encuentra dividida en

dependencias, que son la operativa y la administrativa. *Fuente.* Autores.

Jornada laboral

A continuación, se detallan de manera general los turnos y horarios de trabajo de la empresa para el personal administrativo y/o operativo de la empresa.

Tabla 4*Turno de trabajo*

| Día | Horario |
|--------------------|--|
| Personal operativo | |
| Lunes a viernes: | Inicio: (06:00 am) final: (06:00 pm) Descanso 12:00 m – 2:00 pm |
| Fin de semana: | Inicio: (06:00 am) final: (06:00 pm) |
| Personal operativo | |
| Lunes a viernes: | Inicio: (06:00 am) final: (06:00 pm) Descanso 12:00 m – 2:00 pm |
| Fin de semana: | Inicio: (06:00 am) final: (06:00 pm) |

Nota. Turnos de trabajo de 48 horas a la semana, de 8 horas diarias, como se establece en el

Código Sustantivo del Trabajo (CST). *Fuente.* Autores.

Descripción de Servicios y Puestos de Trabajo

La empresa desarrolla las siguientes actividades en cumplimiento de su misión institucional:

Tabla 5*Descripción de actividades*

| Código | Actividades |
|--------|-------------------------------|
| 4290 | Construcción de obras civiles |
| 7212 | Ocupación |

Nota. Datos tomados del registro de la Cámara de Comercio. *Fuente.* Autores.

Diagnóstico de las Condiciones de Salud

En este apartado se muestran datos básicos del perfil sociodemográfico y de morbilidad sentida registrados por la empresa en el mes de febrero. Estos datos fueron proporcionados por el Coordinador SST para la realización del trabajo académico. La empresa VMP Constructores desarrolla actividades de construcción de viviendas en el municipio de Pitalito, Huila, con una población de 7 trabajadores, 6 obreros y un maestro de obra, quienes se encuentran afiliados a la ARL Positiva, que cotiza a salud y pensión.

La auxiliar administrativa no cuenta con vínculo laboral formal y no se ha formalizado su rol dentro de la empresa; además, el coordinador de SST es contratado de manera extemporánea. Es decir, el profesional SST visita las áreas de obra una o dos veces por semana.

Respecto al perfil sociodemográfico, el 91% de los trabajadores son hombres y el 9% son mujeres. En el cargo de obreros, todos cuentan con formación hasta bachiller académico. Además, se destaca que en el cargo operativo los trabajadores han manifestado molestias musculoesqueléticas y cansancio, lo que indica una evaluación profunda sobre los peligros biomecánicos y psicología SST.

Sobre molestias musculoesqueléticas, en el 5% de los trabajadores existen problemas de desgarro, en el 14% de bursitis y el 18% manifestó haber sufrido esguinces.

De las condiciones de trabajo se observa el desarrollo de tareas de alto esfuerzo físico, de exposición a ambientes de trabajo de calor extremo, debido a las temporadas de clima de calor prevalente, que generan cansancio y desconformidad térmica. Los peligros representativos son los de las condiciones de seguridad, como son los locativos, los mecánicos y el trabajo en altura.

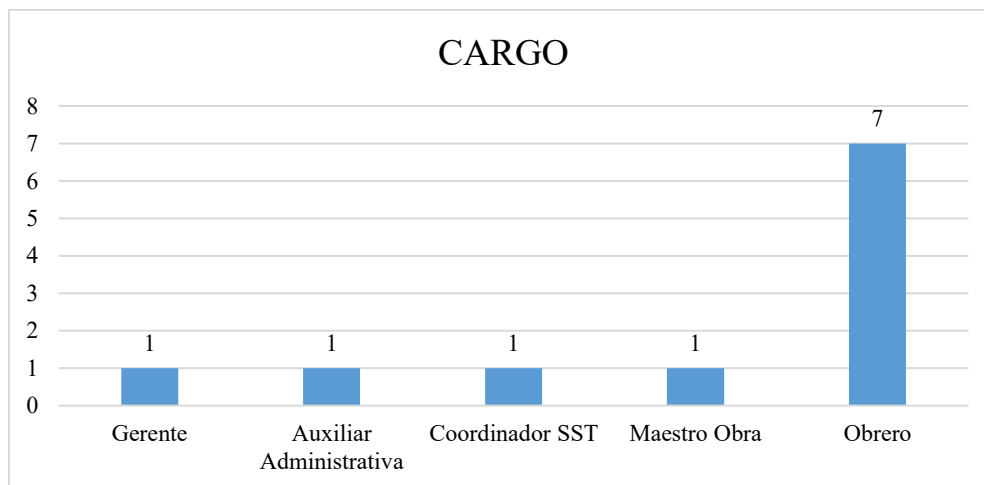
Se observa el desarrollo de tareas de alto riesgo sin los elementos de protección personal, con deficiente demarcación de las áreas. También, son prevalentes los suelos irregulares y el material de obra dispuesto en obra, que en las últimas semanas han generado un accidente de trabajo con lesión moderada en el tobillo del obrero. Existe exposición y áreas de trabajo inseguras

De esta manera, se destaca lo siguiente:

Perfil Sociodemográfico

Figura 2

Cargos de la empresa

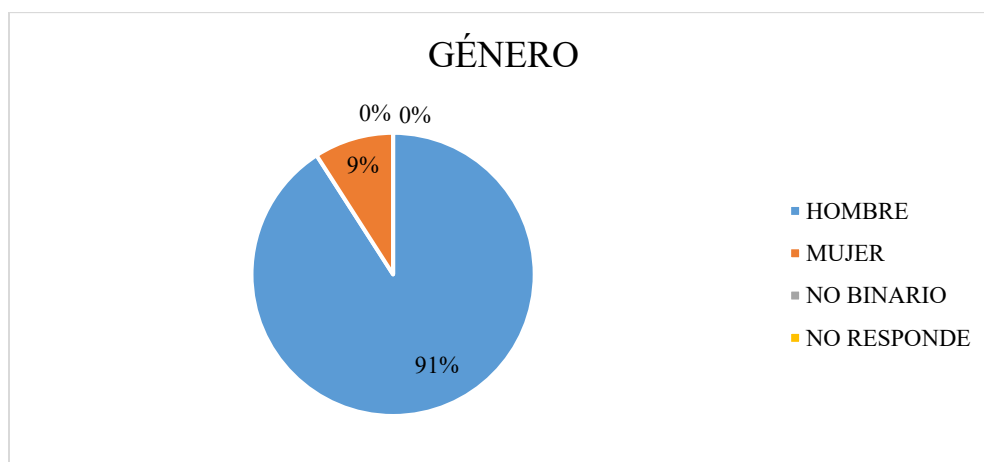


Nota. La figura muestra la distribución de cargos de la empresa. *Fuente.* Los autores.

Respecto a los cargos, el 32% pertenecen al área operativa y desempeñan el cargo de obrero, y, con un 5%, se observan el cargo de gerente y auxiliar administrativo. El 5% desempeña el cargo de maestro de obra.

Figura 3

Representación de género

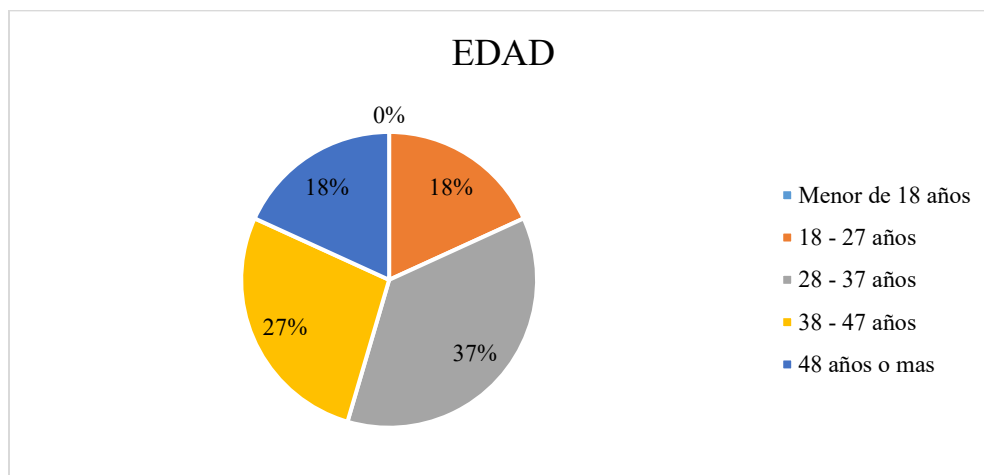


Nota. La figura muestra la representación de género. *Fuente.* Los autores

El 91% de los trabajadores son del género masculino y el 9% del género femenino. Con una baja representatividad de las mujeres en la empresa.

Figura 4

Edad de los trabajadores

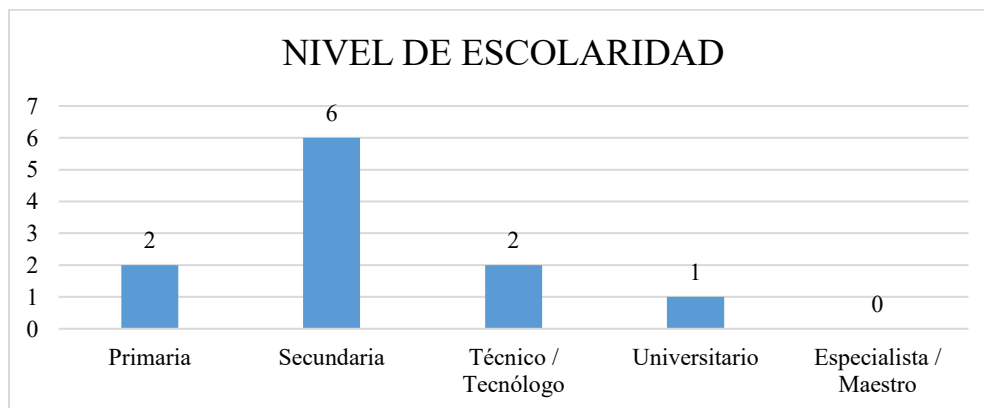


Nota. La figura muestra la edad promedio de los trabajadores. Fuente. Los autores.

Como se observa en la figura 4, el 37% de los trabajadores tiene entre 28 y 37 años de edad, con el 27% entre los 37 y 47 años de edad, y el 18%, entre los 18 y 27 años, así como el 1% tiene más de 48 años de edad.

Figura 5

Nivel de escolaridad de los trabajadores



Nota. La figura muestra el nivel de escolaridad de los trabajadores. Fuente. Los autores.

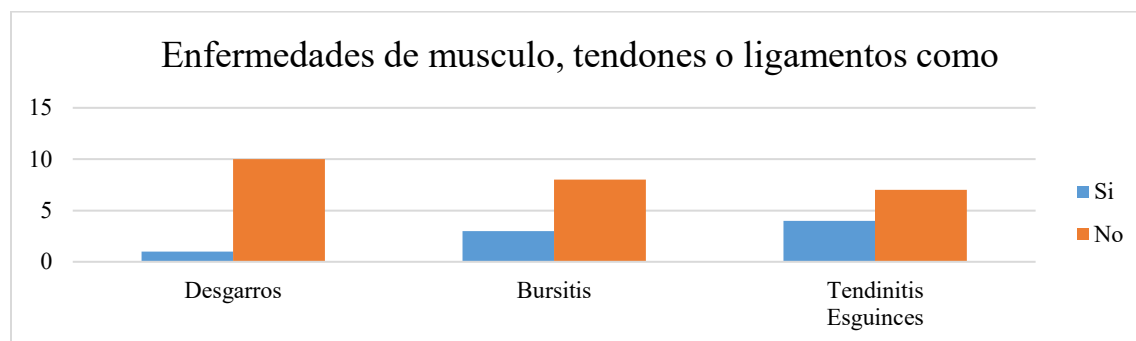
Sobre el nivel de escolaridad de los trabajadores, el 27% registra formación hasta bachiller académico, el 9% de educación básica primaria y el 5% de formación universitaria.

Morbilidad Sentida

De la información proporcionada sobre las condiciones de salud y reportes de malestares.

Figura 6

Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos

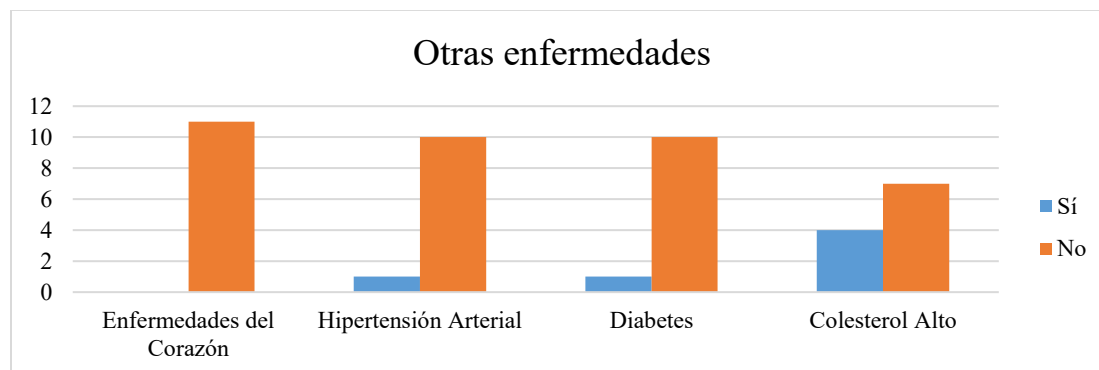


Nota. La figura muestra la frecuencia de dolores musculares. *Fuente.* Los autores.

Como se observa en la figura 6, el 5% de los trabajadores manifiestan sufrir desgarro, el 14% manifiestan haber sufrido bursitis y el 18% manifiestan haber sufrido esguinces en los últimos tres meses.

Figura 7

Otras enfermedades



Nota. La tabla muestra otras enfermedades prevalentes. *Fuente.* Los autores.

Sobre otras enfermedades, como se observa en la figura 6, el 5% reporta la enfermedad de hipertensión arterial y el mismo valor para padecer diabetes. El 18% de los trabajadores manifiestan padecer de colesterol alto.

Respecto a los signos y síntomas frecuentes en los trabajadores que se ha presentado en los últimos tres meses, se observa lo siguiente:

Tabla 6

Signos y síntomas en los trabajadores en los últimos tres meses

| Síntoma | Si | No | Porcentaje |
|---|----|----|------------|
| Dolor de cabeza | 3 | 8 | 14% |
| Dolor de cuello, espalda y cintura | 3 | 8 | 14% |
| Dolores musculares | 2 | 9 | 9% |
| Dificultad para algún movimiento | 0 | 11 | 0% |
| Tos frecuente | 0 | 11 | 0% |
| Dificultad respiratoria | 1 | 10 | 5% |
| Gastritis, úlcera | 1 | 10 | 5% |
| Otras alteraciones del funcionamiento digestivo | 1 | 10 | 5% |
| Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia) | 1 | 10 | 5% |
| Dificultad para concentrarse | 1 | 10 | 5% |
| Mal genio | 1 | 10 | 5% |
| Nerviosismo | 1 | 10 | 5% |
| Cansancio mental | 1 | 10 | 5% |
| Palpitaciones | 1 | 10 | 5% |
| Dolor en el pecho (angina) | 1 | 10 | 5% |
| Cambios visuales | 1 | 10 | 5% |
| Cansancio, fatiga, ardor o disconforme visual | 1 | 10 | 5% |
| Pitos o ruidos continuos o intermitentes en los oídos | 1 | 10 | 5% |
| Dificultad para oír | 1 | 10 | 5% |
| Sensación permanente de cansancio | 1 | 10 | 5% |
| Alteraciones en la piel | 1 | 10 | 5% |

Nota. La tabla muestra la frecuencia de signos y malestares en los trabajadores en los últimos tres meses. *Fuente.* Autores.

El 14% de los trabajadores reporta el dolor de cabeza de manera frecuente, de igual forma, manifiesta los dolores frecuentes de cuello, espalda y cintura.

El 9% manifiesta dolores musculares frecuentes. Con manifestaciones de los trabajadores para desarrollar actividades cotidianas como el cargue manual de materiales de construcción. Un 5% de los trabajadores expresan que tiene dificultad para respirar y sufren de gastritis. Con esta misma representación porcentual, los trabajadores manifiestan alteraciones del sistema digestivo, del sueño, de problemas para concentrarse, mal genio, nerviosismo y cansancio mental.

Ahora bien, acorde con la obligación de la empresa de realizar evaluaciones ambientales de los peligros químicos, físicos y biológicos, se observa que la empresa no las ha realizado, lo que da incumplimiento al numeral 4.1.3, sobre la “Identificación de sustancias catalogadas como cancerígenas o con toxicidad aguda” en los ambientes de trabajo según el anexo técnico de estándares mínimos del SG-SST de la Resolución 0312 de 2019. Al momento la empresa no ha aplicado la batería de peligros psicosociales con apoyo de un psicólogo especialista en SST.

De la valoración de los estándares mínimos del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019, la empresa registra un cumplimiento del 56% de estos indicadores al mes de febrero de 2026, con mayor incumplimiento en la fase Hacer, Verificar y Actuar. Lo que refleja una situación crítica de cumplimiento y requiere el diseño de un plan de acción y mejoramiento a corto plazo, para su implementación inmediata.

Matriz de Identificación de Peligros

En este apartado se muestran los peligros identificados en el contexto del cargo de obrero en la empresa VMP Construcciones, en la dinámica laboral de construcción de vivienda y el trabajo en alturas como actividad de mayor representatividad de peligro para la salud y seguridad de los trabajadores. De esta manera, se destaca lo siguiente:

El peligro biomecánico es prevalente y se observan molestias y trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores, como son los desgarros, fracturas en miembros inferiores y dolor en el cuello y la espalda.

Se tuvieron en cuenta las actividades de trabajo en alturas, del figurado de hierro, armado de estructura, fundido y del trabajo de transporte de materiales de construcción. Los peligros representativos identificados son de las condiciones de seguridad, referentes a los locativos y mecánicos.

Tabla 7

Resultado e interpretación del nivel de riesgo

| Interpretación | Numero | Porcentaje |
|-------------------------------------|--------|------------|
| No aceptable | 0 | 0% |
| No Aceptable con Control Específico | 4 | 33% |
| Aceptable | 8 | 67% |
| TOTAL | 12 | 100% |

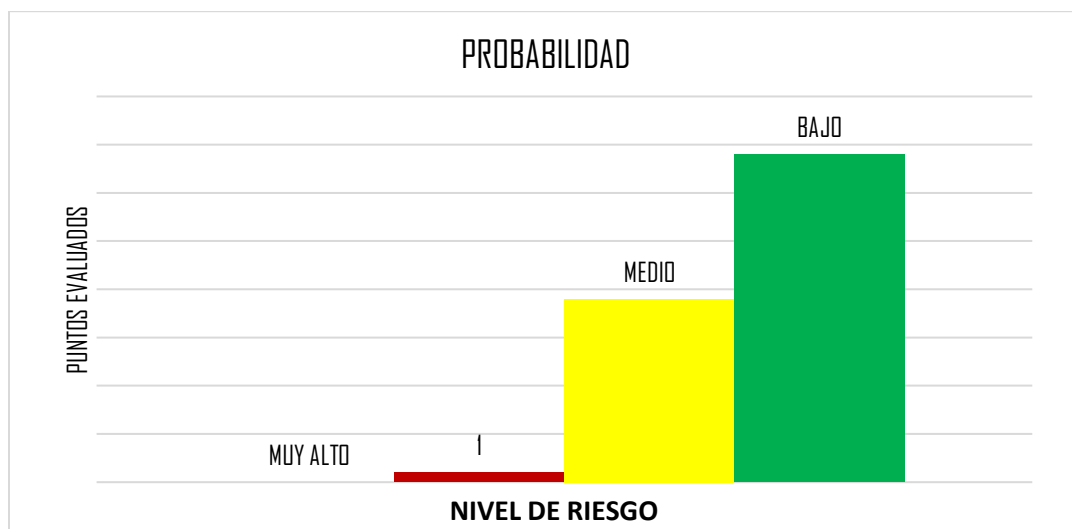
Nota. La tabla muestra la interpretación de los peligros. *Fuente.* Autores.

De los 12 peligros identificados en el cargo de obreros de construcción, el 67% refleja una interpretación del nivel de riesgo aceptable y el 33% de una interpretación no aceptable con control específico.

De esta manera, los peligros priorizados son los del trabajo de alturas, respecto a las condiciones de seguridad. De igual forma, existe un nivel de riesgo alto del peligro químico en su tipo de material particulado, como es el polvo de madera, polvos y otros elementos derivados de la combustión de maquinaria. De igual forma, se observa la prevalencia de molestias musculoesqueléticas en los trabajadores, el nivel de riesgo es alto para el peligro biomecánico asociado a la inclinación y flexión del tronco. Acorde con los accidentes e incidentes de la empresa, el nivel de riesgo para el peligro locativo es alto respecto a las condiciones de orden y aseo.

Figura 8

Representatividad del nivel de riesgo y probabilidad



Nota. La figura muestra el nivel de riesgo. *Fuente.* Los Autores.

Como se observa en la figura 9, el 67% tiene una calificación de nivel de riesgo bajo, el 25% de nivel de riesgo medio y el 8% de nivel de riesgo alto.

Tabla 8

Peligros identificados

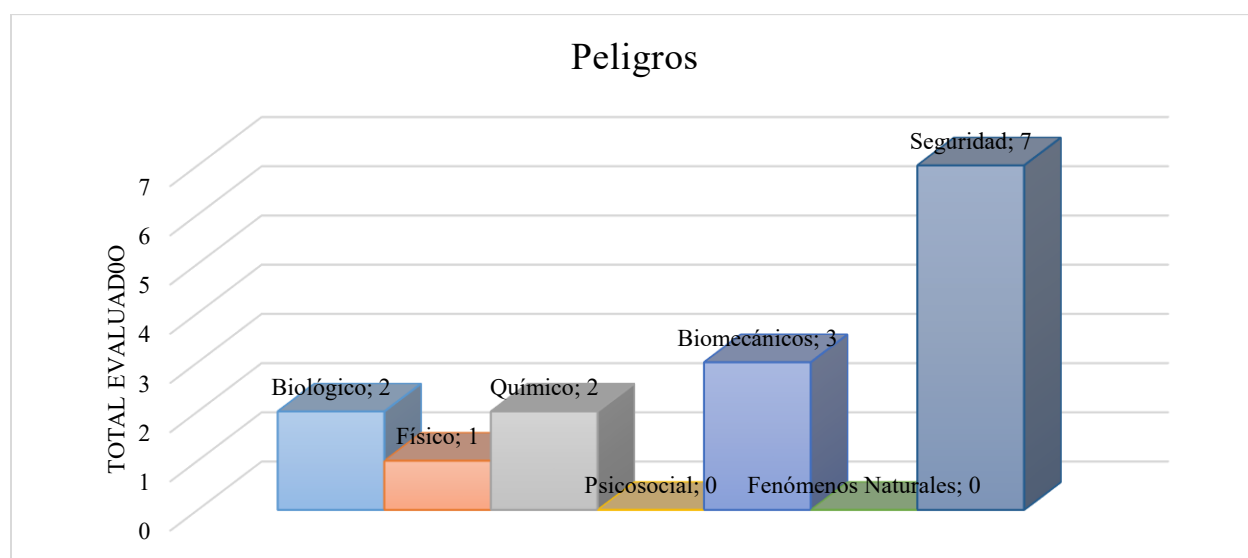
| Peligro | Tipo de peligro | No Aceptable con Control Específico | Porcentaje |
|-----------|--|-------------------------------------|------------|
| Químico | Gases y vapores | 1 | 6% |
| Químico | Material Particulado (polvo de madera, material producto de la combustión e industria) | 1 | 2% |
| Seguridad | Locativos y trabajo en alturas | 3 | 7% |
| Físico | Ruido (de impacto, intermitente, continuo) | 1 | 4% |
| Biológico | Virus | 1 | 2% |
| | Total, general | 7 | 20% |

Nota. La tabla muestra la interpretación de los peligros en la condición no aceptable con control específico. *Fuente.* Autores.

Sobre la interpretación del nivel de riesgo aceptable con control específico, se observa que el 7% se refiere al peligro de seguridad sobre la organización, orden y aseo del área de trabajo, debido a la irregularidad del suelo y a los materiales de construcción dispuestos en el suelo. Esto puede generar caídas a un mismo nivel. A su vez, del trabajo en alturas en la empresa no se ha presentado ningún accidente de trabajo relacionado con este peligro.

Figura 9

Peligros identificados



Nota. La figura muestra la frecuencia de los peligros identificados. *Fuente.* Los Autores.

De manera general, de los peligros identificados el 47% refieren de las condiciones de seguridad, de los peligros de trabajo en altura y locativos; el 20% del peligro biomecánico sobre las posturas forzadas y el transporte manual de cargas; el 13% del peligro químico, de la exposición a gases y vapores, como de material particulado, ejemplo, cemento, arena y polvo; el 7% al peligro físico de temperatura alta, como son la exposición en la jornada de trabajo a la luz del sol. Del peligro biológico, se identificó el de virus, que genera enfermedades respiratorias, muy frecuente por el clima cálido del departamento del Huila, además, de las bacterias.

Capítulo II. Planeación Estratégica en SST

Diagnóstico Estratégico

La empresa VMP Constructores S.A.S., desarrolla actividades de construcción con una alta exposición a factores críticos como el trabajo en altura, el uso de maquinaria amarilla, manipulación de cargas, trabajo en espacios confinados y condiciones de trabajo adversas. En el diagnóstico se observan debilidades en la implementación efectiva de los controles, seguimiento, cultura preventiva y cumplimiento normativo. Esto se delimita en la ausencia de procedimientos estandarizados, falta de aplicación de ATS y permisos de trabajo, que se une a un débil control operativo en el campo.

De esta manera, se evidencian brechas en el cumplimiento de estándares mínimos de SG-SST, pocos programas estandarizados, la evaluación de los indicadores y un débil seguimiento a los procesos de evaluación y mejora. Es decir, esto tiene vínculo con la falta de integración del SG-SST entre las áreas de operación, estratégica y organizacional, con débil liderazgo en seguridad y enfoque reactivo a los eventos acaecidos en la empresa. Además, prevalece la ausencia de medición y control en SST.

Ahora bien, la empresa tiene puntos fuertes como la identificación de peligros, el reconocimiento de actividades críticas y la intención organizacional de mejora. Incluso, se suma a sus oportunidades de cumplimiento normativo para aumentar su ventaja competitiva, a su vez, mediante la reducción de la accidentalidad y los costos asociados. También, permite el fortalecimiento de la cultura organizacional preventiva. En este orden de ideas, el plan estratégico del SG-SST se propone para el control de los peligros críticos, la implementación del SG-SST de manera integral, que se suma a medir el desempeño y promover la disciplina operativa para la eficiencia laboral.

Siempre conectado en la perspectiva del cumplimiento del marco normativo aplicable a la empresa, por ejemplo, en el ámbito de la SST.


Plan Anual de SG-SST

Política de SST

En la figura 10 se muestra la política de SST de la empresa VMP Constructores.

Figura 10

Política SST VMP Constructores


| | | |
|---|---|--|
|  | VMP CONSTRUCTORES | |
| | SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Código: SST-001 Versión: Edición 2026 Fecha: 001 |
| OBJETIVOS Y METAS | Página 1 de 1 | |

POLÍTICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

VMP CONSTRUCTORES, trabaja continuamente para ser más competitiva y eficiente en el sector económico del país y reconoce la gestión por mejorar las condiciones de trabajo, cuidado de la salud y conservación de la seguridad de los trabajadores, contratistas en todos los niveles de la empresa y partes interesadas al progreso misional. De igual forma, reconoce la importancia de su capital humano y establece dentro de sus prioridades la implementación y mejoramiento continuo de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyando y generando una intervención colectiva e individual, encaminada a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores, garantizando, puestos de trabajo seguros y adecuados, acatando todas las normas y reglamentos que queden establecidos. Por lo tanto, la alta dirección se compromete a:

- ✓ Mantener el máximo de bienestar físico y mental de cada uno de los trabajadores, velando siempre que los programas de salud y seguridad en el trabajo sean el más acorde al proceso de Trabajo.
- ✓ Todos los trabajadores son responsables en primera instancia del cumplimiento eficiente y eficaz de sus labores, del cuidado de su seguridad, la del personal bajo su cargo, la de la empresa y el de participar proactivamente en las actividades de prevención y promoción de la seguridad y salud.
- ✓ El control de cualquier riesgo estará en primer lugar de prioridades en el desarrollo de actividades de cualquier trabajo.
- ✓ Todos los niveles de dirección son responsables por mantener un ambiente de trabajo sano y seguro.
- ✓ Buscar fortalecer un servicio eficiente, efectivo, confiable, seguro y flexible para todos.
- ✓ Fortalecer las actividades para la protección del medio ambiente, la integración social, formando personal humano en cultura y valores en gestión de los riesgos.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de esta Política, es de compromiso para todo el personal que trabaja bajo el control de la empresa.

Para dar cumplimiento a la presente Política en SST y el logro de los objetivos planteados, la alta dirección en el SG-SST, permanentemente trabajara en unir esfuerzos y destinar los recursos físicos, técnicos, económicos y del talento humano necesarios para la oportuna identificación, valorización e intervención de los riesgos que puedan generar accidentes trabajo, padecimiento de enfermedad laboral y emergencias. Así es, que se dispondrá de todo lo requerido para fortalecer la eficiencia de las actividades, planes y programas en SST, mejorando la competitiva y buena imagen organizacional de la empresa en el mercado competitivo.


VÍCTOR MARÍA PARRA TRUJILLO
 Representante legal

Revisión y aprobación 6 de febrero de 2026

Vereda Bajo Solarte - Pitalito, Huila
 Teléfono: 3194152186
vmpconstructores@gmail.com

Nota. La figura muestra la política SST de la empresa. *Fuente.* Documento interno política SST de VMP Constructores (2026).

De esta manera, en la figura 11 se muestra la política SST propuesta en el curso.

Figura 11

Nueva política SST de la empresa

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
VMP Constructores S.A.S.

VMP Constructores S.A.S. es una empresa del sector de la construcción que reconoce la importancia de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST); además, adopta sus principios de este enfoque como un eje estratégico para el fomento de la protección de la salud de las personas, la sostenibilidad organizacional y la integridad de los procesos. Esto, parte que la empresa se compromete a implementar, mantener y mejorar de manera continua el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con la mirada estratégica de cumplimiento al marco normativo en SST aplicable, en especial a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 en su Libro 2, parte 2, Título 4, Capítulo 6 (SG-SST) y Resolución 0312 de 2019.

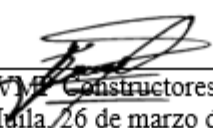
La alta dirección asume el liderazgo y la responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en la empresa, que inician con la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros. Además, se priorizan aquellos de mayor criticidad y afectación a la salud y al bienestar del trabajador.

De esta manera, la empresa se compromete a:

- Reducir los accidentes de trabajo y prevenir las enfermedades laborales con la implementación de controles operativos eficientes, esto, con vínculo al reconocimiento de actividades de alto riesgo.
- Diseñar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica enfocado en la prevención de los trastornos en la salud y la gestión del peligro psicosocial.
- Evaluar y controlar la exposición a factores de peligro como los físicos (ruido), químicos (polvos y gases) y a condiciones de seguridad con la adopción de controles de ingeniería, administración y protección personal del trabajador.
- Fortalecer la cultura de autocuidado y prevención mediante la capacitación, entrenamiento y sensibilización del trabajador.
- Garantizar la participación activa de todos los trabajadores y la representación en el COPASST, el comité de convivencia laboral y otros comités. Esto con mecanismos de consulta y comunicación.
- Asignar los recursos técnicos, financieros y humanos para el mantenimiento continuo del SG-SST.
- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación de los indicadores del SG-SST.
- Promover la mejora continua del SG-SST bajo el enfoque de mejora continua del ciclo PHVA.

Todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas son responsables de cumplir con las normas, procedimientos y controles establecidos por la empresa en materia de SST. Así mismo, de reportar condiciones y actos inseguros que puedan poner en peligro su seguridad y la de otros.

La presente política será comunicada, difundida y revisada de manera periódica con el propósito de garantizar su comprensión y aplicación en la empresa. De esta manera, los trabajadores y las partes interesadas deben conocer, apropiarse de y respetar esta política en SST.


 Gerencia VMP Constructores S.A.S.
 Pitalito, Huila, 26 de marzo de 2026

Nota. La figura muestra la política de SST propuesta en el curso para la empresa. *Fuente.*

Autoría propia.

Alcance

El plan estratégico del SG-SST de la empresa VMP Constructores aplica a todas las actividades y proyectos desarrollados en el territorio nacional, en especial aquellas actividades relacionadas con las obras civiles. De esta manera, el alcance comprende a los trabajadores directos, contratistas, subcontratistas, proveedores y demás partes interesadas, así como sus frentes de trabajo y demás lugares de trabajo que estén bajo el control de la empresa.

Objetivos y Metas

Los objetivos y metas se presentan en la tabla 9.

Tabla 9

Objetivos y Metas en SST

| No. | Objetivo | Meta | Indicador | Línea base | Meta | Plazo | Responsable |
|-----|--|---|--|-----------------------------------|---------------------|----------|-----------------------------------|
| 1 | Reducir la accidentalidad con la implementación de controles operativos estandarizados. | Mantener en 0 el registro de accidentes de trabajo | Tasa de accidentalidad | Registro de accidentes de trabajo | Reducción del 30% | 12 meses | Gerencia y Coordinador del SG-SST |
| 2 | Implementar un sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de trastornos físicos y estrés laboral. | Monitorear la salud del trabajador | % de trabajadores en monitoreo y control | 0% | 100% del personal | 6 meses | Gerencia y Coordinador del SG-SST |
| 3 | Controlar la exposición a peligros críticos con medición y acciones preventivas periódicas que se asocian con medidas de control y seguimiento en SST. | Reducir los niveles de exposición a peligros críticos | Áreas y proceso de medición ambiental | Medición ambiental | 100% áreas críticas | 12 meses | Gerencia y Coordinador del SG-SST |

| No. | Objetivo | Meta | Indicador | Línea base | Meta | Plazo | Responsable |
|-----|---|--|-----------------------------|------------|-------------------|----------|-----------------------------------|
| 4 | Gestionar el peligro psicosocial de acoso y estrés laboral desde la intervención y la gestión organizacional. | Aplicar la batería de riesgos psicosociales | Informe peligro psicosocial | 0% | 100% trabajadores | 12 meses | Gerencia y Coordinador del SG-SST |
| 5 | Fortalecer el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST conforme a la normatividad vigente y aplicable. | Cumplir con el 100% de los estándares mínimos en el SG-SST Acorde a lo dispuesto en el anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019 | % de cumplimiento | 45% | ≥90% | 12 meses | Gerencia y Coordinador del SG-SST |

Nota. La tabla muestra los objetivos y metas del plan estratégico de SST. *Fuente.* Autores.

Plan de Acción en SST

El plan de acción propuesto lista una serie de actividades que tienen el propósito de resolver las fallas estructurales en la gestión de la SST. Parte del fomento de la comprensión de la falta de los controles en campo, por ejemplo, de la necesidad de contar con un formato de ATS y de inspecciones, apoyado con procedimientos de trabajo en alturas para tareas críticas en la empresa.

Cabe resaltar, se plantea superar la gestión reactiva de la salud con el diseño de sistemas de vigilancia epidemiológica para las condiciones de salud reales y peligros críticos. Además, se aborda la urgencia de las mediciones ambientales de los peligros químicos, físicos y biológicos, debido a la ausencia de las evaluaciones ambientales en la empresa. Se agrega, que el SG-SST mantiene una gestión débil en su ejecución, lo que requiere fortalecer las medidas de control y auditoría, apoyadas con el análisis de indicadores.

De esta manera, el plan de acción de SST se presenta en la tabla 10.

Tabla 10*Plan de Acción de SST*

| No. | Objetivo estratégico | Actividad | Responsable | Recursos | Evidencias |
|-----|--|---|---------------------------------------|---|---|
| 1 | Reducir la accidentalidad en la empresa | Diseñar e implementar procedimientos de trabajo seguro | Coordinador SST | Profesional SST Matriz legal | Procedimientos documentados y estandarizados |
| 2 | | Implementar formatos de ATS y permisos de trabajo. | Coordinador SST | Supervisión del campo y formatos | Formatos |
| 3 | | Diseñar y/o actualizar programa de inspecciones y charlas diaria | Coordinador SST | Profesional SST Lista de chequeo | Formatos de registros de inspecciones |
| 4 | | Diseñar un plan de capacitación con énfasis en las actividades críticas | Coordinador SST | Profesional SST Material didáctico | Formato y lista de asistencia |
| 5 | | Identificar la población de trabajadores | Coordinador SST | Base de datos | Listado de personal |
| 6 | Implementar SVE específicos | Realizar diagnóstico de salud y evaluaciones médicas ocupacionales | Coordinador SST Medico ocupacional | Lista de chequeo y EMO | Informe condiciones de salud y recomendaciones EMO |
| 7 | | Diseñar e implementar programas específicos para los peligros críticos | Coordinador SST | Programas | Programas SVE aprobados |
| 8 | | Diseñar e implementar programa de pausas activas | Coordinador SST | Programa | Programa de pausas activas aprobado Informe técnico de empresa externa que realiza la medición ambiental |
| 9 | Control de peligros críticos específicos | Programar y realizar mediciones ambientales | Coordinador SST Empresa externa | Uso de equipos de medición Ejemplo: sonómetro | |
| 10 | | Implementar controles acordes a informe y niveles de riesgo | Coordinador SST y gerencia | Planificación de presupuesto y ajustes razonables en medidas de ingeniería, administrativas y EPP acorde a los cargos y las tareas críticas de la empresa | Implementación evidencias |

| No. | Objetivo estratégico | Actividad | Responsable | Recursos | Evidencias |
|-----|---------------------------------------|---|--|--|---|
| 11 | | Dotar y verificar el uso de los elementos de protección personal | Coordinador SST y gerencia | Uso de EPP de calidad y certificados | Registro de entrega y solicitud de disposición final Matriz de EPP por cargo |
| 12 | | Aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana) | Psicólogo con especialización en SST | Profesional externo | Informe de evaluación |
| 13 | Gestionar el peligro psicosocial | Diseñar un plan de intervención específico (resultados obtenidos) | Coordinador SST y profesional en psicología con especialización en SST | Plan de análisis de recursos | Gestión documental |
| 14 | | Ejecutar actividades de promoción en la salud mental, con talleres y pausas activas | Coordinador SST | Material didáctico | Plan de intervención y registros |
| 15 | | Diseñar un programa de inspecciones y mantenimiento preventivo | Coordinador SST | Cronograma y formatos | Programa de inspecciones y mantenimiento preventivo documentado y aprobado |
| 16 | Fortalecer el cumplimiento del SG-SST | Analizar los indicadores de gestión y AT | Coordinador SST | Matrices | Reporte y análisis de indicadores del SG-SST, AT y ausentismo laboral |
| 17 | | Gestionar la revisión por la alta gerencia | Coordinador SST y gerencia | Formato de informe | Informe de revisión de la alta gerencia con conclusiones y recomendaciones |
| 18 | | Ejecutar plan de auditoría interna y externa | Coordinador SST y equipo auditor COPASST o vigiá SST | Cronograma Plan de trabajo Formatos de registro y entrevista | Informe técnico de auditoría con énfasis en los hallazgos, observaciones y plan de mejora |

Nota. La tabla muestra el plan estratégico de SST propuesto para la empresa con base en la línea de los objetivos y metas en SST. *Fuente.* Autores.

Roles y Responsabilidades

Tabla 11

Roles y Responsabilidades en el SG-SST

| Rol | Responsabilidades estratégicas | Responsabilidades operativas | Responsabilidades de control | Articulación al SG-SST |
|---|---|--|--|---|
| Representante legal | Definir y divulgar la política en SST Asignar recursos | Aprobar los planes, programas, tareas y presupuesto del SG-SS | Apoyar la evaluación de resultados en el SG-SST | Liderar el SG-SST, que se alinea con el sistema organizacional y cultura preventiva Coordinar la implementación, revisión y mejora del SG-SST desde una perspectiva integral |
| Responsable del SG-SST | Diseñar e implementar el SG-SST | Ejecutar las actividades en SST, programas, SVE, inspecciones, entre otras. | Monitorear y analizar los indicadores del SG-SST | |
| Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST | Promover su participación en actividades de SST y fomentar la cultura preventiva | Apoyar las inspecciones e investigación de AT | Vigilar el correcto funcionamiento del SG-SST | Armonizar con la cultura preventiva y gestión de las necesidades en SST |
| Comité de Convivencia Laboral | Promover la cultura de prevención del acoso y cualquier tipo de violencia laboral | Recibir e investigar los casos de manera ágil y oportuna | Vigilar que se cumpla con los principios de salud mental y prevención del acoso laboral | Armonizar con la cultura preventiva y gestión de las necesidades en SST |
| Brigada de emergencias | Planificar las respuestas a emergencias | Apoyar la ejecución de simulacros y atención en emergencias | Evaluar la capacidad de respuesta ante emergencias Velar por el cumplimiento de procedimientos y reportar condiciones y actos inseguros | Articular la gestión y continuidad operativa de PRRAE |
| Maestro de obra o jefe de frente de trabajo | Apoyar la operación diaria y control de SST | Supervisar el cumplimiento de ATS y uso de EPP | | Armonizar con la cultura preventiva y gestión de las necesidades en SST |
| Trabajadores | Cumplir con las normas y reglamentos internos en SST | Reportar peligros y participar en las actividades de capacitación | Fomentar la cultura de autocontrol y mejora del entorno laboral | Gestionar la participación en cantidades en SST |
| Administradora de Riesgos Laborales (ARL) | Asesora de manera técnica y continua la implementación del SG-SST | Capacitar a las empresas y apoyar los programas de prevención de los peligros críticos | Asesora en la metodología de evaluación de riesgos | Servir de soporte técnico y de gestión de cambio en SST |

Nota. La tabla muestra una perspectiva innovadora en los roles y responsabilidades, que parte de

lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 (artículos 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.9 y

2.2.4.6.10) y la Resolución 0312 de 2019. *Fuente.* Autores.

Plan Anual del SG-SST

Tabla 12

Plan Anual del SG-SST

| Ciclo | Objetivo del control | Meta | Actividad | Responsable |
|-----------|---|----------------------------|---|--|
| Planear | Controlar los peligros y registro de accidentalidad | Reducir 30% accidentalidad | Diseño de procedimientos de trabajo seguros | Coordinador SST |
| Planear | Prevenir TME | 100% personal evaluado | Identificación de población expuesta | Coordinador SST |
| Planear | Controlar riesgos físicos | 100% áreas evaluadas | Plan de medición de ruido y polvo | Coordinador SST |
| Planear | Gestionar riesgo psicosocial | 100% evaluación | Plan aplicación batería | Psicólogo con especialización SST |
| Hacer | Trabajo en alturas | 100% ATS implementados | Implementación ATS y permisos | Coordinador SST |
| Hacer | TME | 100% programa activo | Implementación SVE biomecánico | Coordinador SST |
| Hacer | Peligros físicos | Reducir exposición | Mediciones de ruido y polvo | Coordinador SST |
| Hacer | Psicosocial | 100% aplicación | Aplicación batería psicosocial | Coordinador SST |
| Hacer | General | 100% personal capacitado | Capacitaciones SST | Coordinador SST |
| Verificar | Alturas | Cumplimiento 100% | Inspecciones en campo | Coordinador SST |
| Verificar | SG-SST | ≥90% cumplimiento | Auditoría interna | Coordinador SST |
| Verificar | Psicosocial | Evaluar impacto | Análisis resultados batería | Coordinador SST Psicólogo con especialización SST |
| Actuar | General | Mejora continua | Implementación acciones correctivas | Coordinador SST Alta gerencia |
| Actuar | Dirección | Evaluación sistema | Revisión por la dirección | Coordinador SST Alta gerencia |

Nota. La tabla muestra el plan anual del SG-SST. *Fuente.* Autores.

Desde la perspectiva del S-SST, la empresa tiene dos criterios que debe desarrollar; uno es siempre evitar fallas, retraso en los procesos y reducción en el nivel de desempeño laboral, que se asocia con la prevención de los accidentes de trabajo. Es decir, estos eventos acaecidos afectan los recursos, los locativos, los instrumentos de trabajo, al trabajador y los procesos.

Tabla 13*Plan Anual del SG-SST, indicador y recursos*

| Ciclo | Objetivo del control | Cronograma | Recursos | Indicador | Evidencia |
|-----------|---|---------------------|---------------------------------|--------------------------|-------------|
| Planear | Controlar los peligros y registro de accidentalidad | Enero | Profesional SST Matriz legal | Procedimiento aprobado | Documento |
| Planear | Prevenir TME | Enero | Programas | % personal identificado | Listado |
| Planear | Controlar riesgos físicos | Febrero | Equipos técnicos | Plan elaborado | Documento |
| Planear | Gestionar riesgo psicosocial | Febrero | Formatos | Plan aprobado | Documento |
| Hacer | Trabajo en alturas | Marzo y Abril | Formatos | % ATS aplicados | Registros |
| Hacer | TME | Marzo y Junio | Herramientas de diagnóstico | % ejecución SVE | Informes |
| Hacer | Riesgos físicos | Abril y Mayo | Metodología | % áreas medidas | Reportes |
| Hacer | Psicosocial | Mayo y Junio | Batería | % aplicación | Resultados |
| Hacer | General | 12 meses | Material didáctico | Numero de capacitaciones | Listas |
| Verificar | Alturas | Julio y septiembre | Formatos | Numero de inspecciones | Registros |
| Verificar | SG-SST | Agosto | Formatos | % cumplimiento | Informe |
| Verificar | Psicosocial | Septiembre | Metodología | Informe análisis | Reporte |
| Actuar | General | Octubre y noviembre | Formatos | % acciones cerradas | Plan acción |
| Actuar | Dirección | Diciembre | Formatos | Acta revisión | Acta |

Nota. La tabla muestra el plan anual del SG-SST. *Fuente.* Autores.

En este orden de ideas, en el contexto laboral, las empresas, sin importar su tamaño, deben gestionar de manera eficiente los peligros administrativos, operativos y laborales. Por ende, es indudable la apropiación de medidas en SST que se asocia con fortalecer el desempeño organizacional y laboral. De esta manera, el ejercicio integral de las empresas en el ámbito de SST se asocia con cumplir los requisitos legales y garantizar el máximo estado de bienestar de los trabajadores. Siempre identificar los peligros inherentes críticos en su origen, como conocer las causas y consecuencias en la salud del trabajador.

Lo anterior se explica porque las empresas deben garantizar ambientes de trabajo seguros, optimizar los procesos de trabajo y fortalecer el desempeño laboral. Incluso, las empresas que realizan actividades de alto impacto también deben reconocer aspectos como la satisfacción al cliente, la calidad de los procesos y las buenas prácticas para la protección y sustentabilidad del medio ambiente. Aspectos que se pueden percibir como indiferentes al área de SST, aunque se pueden integrar de manera transversal en las acciones de SST.

Por ende, una visión en SST que cualquier empresa debe reconocer y apropiarse son las acciones de mejora y del aprendizaje organizacional basado en la evidencia. En este sentido, la empresa debe garantizar el seguimiento y verificación de cumplimiento de todas las actividades, una de las maneras objetivas son los indicadores. Ahora bien, los indicadores sirven para evaluar la eficiencia y se plasman algunos mínimos en la Resolución 0312 de 2019. Cabe mencionar, que los indicadores son un instrumento estratégico que la empresa desde el enfoque de calidad y mejora continua debe desarrollar con el propósito de prevenir los accidentes de trabajo, aumentar la satisfacción laboral y disminuir los índices de ausentismo laboral.

El reto de la empresa es siempre garantizar el máximo estado de bienestar, que parte de optimizar procesos y garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.

Ficha Técnica de Indicadores

La ficha técnica de los indicadores del plan de acción en SST se muestra en las tablas 14 a la 28.

Tabla 14

Ficha indicador de resultado: accidentalidad

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|--|
| Nombre: | Registro de accidentalidad |
| Definición: | Mide la frecuencia de accidentes laborales asociados a actividades en alturas en relación con el total de trabajadores expuestos |
| Interpretación: | Un valor alto indica fallas en los controles operativos (ATS, supervisión, capacitación). Un valor bajo refleja efectividad del sistema preventivo |
| Limites: | Aceptable: $\leq 2\%$ Alerta: $2\% - 5\%$ Crítico: $> 5\%$ |
| Método de cálculo: | $(\text{Total accidentes en alturas} / \text{Total trabajadores expuestos}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Reportes de accidentes, registros SG-SST, ARL |
| Periodicidad: | Mensual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos |

Nota. La tabla muestra el indicador de resultado accidentalidad. *Fuente.* Autores.

Tabla 15

Ficha indicador proceso: cobertura del SVE

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|--|
| Nombre: | Cobertura del SVE |
| Definición: | Mide el porcentaje de trabajadores expuestos a riesgo biomecánico evaluados dentro del programa SVE |
| Interpretación: | Un valor bajo indica falta de control preventivo. Un valor alto muestra gestión activa del nivel de riesgo |
| Limites: | Aceptable: $\geq 90\%$ Alerta: $70\% - 89\%$ Crítico: $< 70\%$ |
| Método de cálculo: | $(\text{Número de trabajadores evaluados} / \text{Número de trabajadores expuestos}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Registros médicos ocupacionales, base de datos de perfil de morbilidad sentida |
| Periodicidad: | Trimestral |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. La tabla muestra el indicador de proceso de cobertura del SVE. *Fuente.* Autores.

Tabla 16*Ficha indicador frecuencia de accidentalidad*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|---|
| Nombre: | Frecuencia de accidentalidad |
| Definición: | Mide la frecuencia de los accidentes de trabajo en la empresa |
| Interpretación: | Un valor alto indica falta de control preventivo. Un valor bajo muestra gestión activa del nivel de riesgo |
| Limites: | Aceptable: $\leq 0\%$ Alerta: $1\% - 10\%$ Crítico: $>10\%$ |
| Método de cálculo: | $(\text{Número de accidentes de trabajo presentados en el mes} / \text{Número de trabajadores}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Registros de accidentes de trabajo |
| Periodicidad: | Mensual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores.

Tabla 17*Ficha indicador prevalencia de enfermedad laboral*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|---|
| Nombre: | Prevalencia de enfermedad laboral |
| Definición: | Mide la prevalencia de las enfermedades laborales en la empresa |
| Interpretación: | Un valor alto indica falta de control preventivo. Un valor bajo muestra gestión activa del nivel de riesgo |
| Limites: | Aceptable: $\leq 0\%$ Alerta: $1\% - 10\%$ Crítico: $>10\%$ |
| Método de cálculo: | $(\text{Número de casos nuevos y antiguos presentados en el año} / \text{Promedio total de trabajadores en el año}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Registros de enfermedades laborales nuevos y antiguos |
| Periodicidad: | Anual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores.

Tabla 18*Ficha indicador ausentismo laboral*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|---|
| Nombre: | Ausentismo laboral |
| Definición: | Mide la frecuencia del ausentismo laboral en la empresa. Los días perdidos laborales en el mes. |
| Interpretación: | Un valor alto indica falta de control preventivo. Un valor bajo muestra gestión activa del nivel de riesgo |
| Limites: | Aceptable: $\leq 10\%$ Alerta: $>10\% - 20\%$ Crítico: $\geq 20\%$ |
| Método de cálculo: | $(\text{Número de días perdidos por incapacidad laboral o común} / \text{Número de días laborales programados en el mes}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Registros de ausentismo laboral y por enfermedad común |
| Periodicidad: | Mensual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores.

Tabla 19*Ficha indicador cumplimiento del plan de capacitación*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|---|
| Nombre: | Cumplimiento del plan de capacitación |
| Definición: | Mide la frecuencia de capacitación del trabajador acorde con la necesidad de capacitación con una programación anual |
| Interpretación: | Un valor alto indica un cumplimiento efectivo del plan de capacitación. Un valor bajo muestra gestión baja y ausencia de capacitación. |
| Limites: | Aceptable: $\geq 90\%$ Alerta: $70\% - 89\%$ Crítico: $< 70\%$ |
| Método de cálculo: | $(\text{Cumplimiento de necesidades de capacitación} / \text{Número de asistentes} / \text{Número de trabajadores programados}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Registros de asistencias a las capacitaciones y cronograma de capacitación. |
| Periodicidad: | Anual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores.

Tabla 20*Ficha indicador cumplimiento del plan de acción*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|--|
| Nombre: | Cumplimiento del plan de acción |
| Definición: | Mide la frecuencia de cumplimiento del plan de acción en la empresa acorde a las acciones de controles de los peligros, compromisos y tareas críticas en el cierre de las acciones |
| Interpretación: | Un valor alto indica un cumplimiento efectivo del plan de acción. Un valor bajo muestra gestión baja y ausencia de acciones de gestión. |
| Limites: | Aceptable: $\geq 90\%$ Alerta: 70% – 89% Crítico: $< 70\%$ |
| Método de cálculo: | $(\text{Número de acciones ejecutadas} / \text{Número de acciones propuestas}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Registros de asistencias a las capacitaciones y cronograma de capacitación. |
| Periodicidad: | Anual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores

Tabla 21*Ficha indicador proceso: cobertura de mediciones ambientales*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|--|
| Nombre: | Cobertura de mediciones ambientales |
| Definición: | Mide el porcentaje de áreas críticas evaluadas en cuanto a exposición al ruido, al polvo y a los gases. |
| Interpretación: | Un valor bajo indica desconocimiento del riesgo real. Un valor alto permite un control técnico adecuado. |
| Limites: | Aceptable: 100% Alerta: 80% – 99% Crítico: $< 80\%$ |
| Método de cálculo: | $(\text{Número de áreas evaluadas} / \text{Número de áreas críticas identificadas}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Informes de medición ambiental |
| Periodicidad: | Cada dos años |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. La tabla muestra el indicador de proceso de mediciones ambientales. *Fuente.* Autores.

Tabla 22*Ficha indicador proceso: evaluación del peligro psicosocial*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|---|
| Nombre: | Cobertura de evaluación del peligro psicosocial |
| Definición: | Mide el porcentaje de trabajadores evaluados mediante una batería de riesgo psicosocial. |
| Interpretación: | Un valor bajo indica omisión de riesgo crítico. Un valor alto permite intervención organizacional |
| Limites: | Aceptable: 100% Alerta: 80% – 99% Crítico: < 80% |
| Método de cálculo: | $(\text{Número de trabajadores evaluados} / \text{Número total trabajadores}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Resultados batería psicosocial |
| Periodicidad: | Anual o cada dos años |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa y psicólogo SST |

Nota. La tabla muestra el indicador de proceso de evaluación del peligro psicosocial en la empresa. *Fuente.* Autores.

Tabla 23*Ficha indicador desempeño del SG-SST*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|--|
| Nombre: | Desempeño del SG-SST |
| Definición: | Mide el cumplimiento en garantizar el desempeño del SG-SST |
| Interpretación: | Un valor alto indica un cumplimiento efectivo. Un valor bajo muestra gestión baja y ausencia de acciones de gestión. |
| Limites: | Aceptable: $\geq 90\%$ Alerta: 70% – 89% Crítico: < 70% |
| Método de cálculo: | $(\text{Desempeño por peso de cada indicador} / \text{peso del indicador}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Registros de cumplimiento. |
| Periodicidad: | Anual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores

Los indicadores son una forma de potenciar las responsabilidades de la empresa para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. Sobre todo, que cada actividad propuesta permita su verificación y mejora continua.

Tabla 24

Ficha indicador intervención de peligros

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|---|
| Nombre: | Intervención de peligros |
| Definición: | Mide la intervención de los peligros identificados. |
| Interpretación: | Mide la intervención de los peligros identificados en la empresa |
| Limites: | Aceptable: $\geq 90\%$ Alerta: 70% – 89% Crítico: $< 70\%$ |
| Método de cálculo: | (Total de Peligros Intervenidos en el Periodo / Total de Peligros Identificados (Matriz de Riesgos) x 100 |
| Fuente de información: | Registros Matrix IPER. |
| Periodicidad: | Anual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores.

Tabla 25

Ficha indicador política en SST

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|--|
| Nombre: | Política en SST |
| Definición: | Mide el proceso de divulgación de la política en SST |
| Interpretación: | Se evalúa el diseño y socialización de la política en SST en la empresa. Con uso de mecanismos como cartelera, inducción y capacitación. |
| Limites: | Aceptable: una política en SST Alerta: No cuenta con una política en SST |
| Método de cálculo: | Documento de la Política de SST firmada, divulgada y fechada (Cumplimiento de requisitos de norma). |
| Fuente de información: | Registros de la política en SST |
| Periodicidad: | Anual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores

Tabla 26*Ficha indicador objetivos y metas en SST*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|---|
| Nombre: | Objetivos y metas en SST |
| Definición: | Valora la divulgación de los objetivos y metas en SST de la empresa |
| Interpretación: | Se mide con la matriz de objetivos y metas en SST de la empresa que ha firmado desde la gerencia y divulgado en la empresa. |
| Limites: | Aceptable: documento de objetivos y metas en SST Alerta: ausencia de los objetivos y metas en SST |
| Método de cálculo: | Documento de objetivos y metas en SST |
| Fuente de información: | Registros de cumplimiento. |
| Periodicidad: | Anual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores.

Tabla 27*Ficha indicador responsabilidades en el SG-SST*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|--|
| Nombre: | Responsabilidades en el SG-SST |
| Definición: | Valora la asignación, socialización y evaluación de las responsabilidades en el SG-SST que son establecidas según artículos 2.2.4.6.8, 2.2.4.6.9 y 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015 |
| Interpretación: | Se mide la asignación, socialización y conocimiento acorde a los roles las responsabilidades en el SG-SST. |
| Limites: | Aceptable: documento de responsabilidad en el SG-SST firmado por cada rol definido en el SG-SST Alerta: ausencia de la asignación y comunicación de las responsabilidades en el SG-TT |
| Método de cálculo: | $(\text{Total de delegación de responsabilidades asignadas por roles en el SG-SST} / \text{roles en el SG-SST}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Matriz de las responsabilidades en el SG-SST. Acta Delegación de Responsabilidades en el SG-SST por áreas |
| Periodicidad: | Anual |
| Personas que deben conocerlo: | Todos en la empresa |

Nota. Indicador básico del SG-SST acorde al anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.

Fuente. Autores

Tabla 28*Ficha indicador estructura: cumplimiento del SG-SST*

| Ítems | Descripción |
|-------------------------------|---|
| Nombre: | Nivel de cumplimiento de los estándares mínimos en el SG-SST |
| Definición: | Mide el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa vigente |
| Interpretación: | Un valor bajo indica incumplimiento legal y un alto riesgo sancionatorio. Un valor alto refleja madurez del sistema |
| Limites: | Aceptable: $\geq 90\%$ Alerta: 70% – 89% Crítico: $< 70\%$ |
| Método de cálculo: | $(\text{Número de estándares cumplidos} / \text{Número estándares aplicables}) \times 100$ |
| Fuente de información: | Anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019 |
| Periodicidad: | Anual |
| Personas que deben conocerlo: | Gerencia, coordinador SST y equipo auditor |

Nota. La tabla muestra el indicador de estructura del SG-SST. *Fuente.* Autores.

Los indicadores anteriores se asocian con los objetivos y metas en SST. Herramienta estratégica que permite verificar el cumplimiento y fomenta la toma de decisiones con base en la información. Estas decisiones están alineadas a los resultados y el análisis de los indicadores de estructura, procesos y resultados en SST.

Capítulo III. Plan de Auditoría y Metodología

Objetivo de la Auditoría

Medir la eficiencia de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa VMP Constructores para la identificación de fortalezas, no conformidades y oportunidades de mejora que sirven para el cumplimiento normativo aplicable y la prevención de accidentes de trabajo.

Alcance y Criterios

El alcance de la auditoría aplica a todos los procesos de la empresa VMP Constructores, como son los operativos y administrativos relacionados con el desarrollo del SG-SST. Tiene en cuenta aspectos locativos, biomecánicos, manejo de sustancias peligrosas, capacitación y plan de emergencias. Es decir, tiene cobertura en todas las áreas de la empresa y trabajadores sin importar la modalidad de contratación.

Los criterios a auditar son los estándares mínimos del SG-SST según la Resolución 0312 de 2019 y su estructura acorde al Decreto 1072 de 2015 materializada en el manual del SG-SST de la empresa.

Composición y Responsabilidades del Equipo Auditor

Líder auditor: profesional SST con licencia vigente.

Equipo de apoyo uno de revisión de evidencias del manual del SG-SST: Jessica Herrera Cañas y Karen Dayana Munive Blanco.

Equipo de apoyo de trabajo de campo e inspecciones: Valentina Avilez Arrieta y Jhon Jairo Vega Muñoz.

El equipo auditor tiene las responsabilidades de planificación y ejecución de la auditoría. Apoyado con la verificación del cumplimiento normativo y de áreas de mejora.

Cronograma de Auditoría del SG-SST

Tabla 29

Cronograma del plan de auditoría del SG-SS

| Fecha | Hora | Proceso | Lugar | Responsable | Auditor | Recursos |
|---------------------|------------------------|--|--|--|------------------------|---------------------------------------|
| 30 de abril de 2026 | 10:00 a.m. | Reunión de apertura con directivos y responsables de SST | Instalaciones de la empresa y frentes de trabajo | Coordinador en SST | Todo el equipo auditor | Computador, lista de chequeo y cámara |
| 01 de mayo de 2026 | 08:00 a.m. – 4:00 p.m. | Revisión documental (programas de capacitación, registros de incidentes, plan de emergencias). | Instalaciones de la empresa y frentes de trabajo | Coordinador en SST | Equipo de apoyo 1 | Computador, lista de chequeo y cámara |
| 01 de mayo de 2026 | 08:00 a.m. – 4:00 p.m. | Inspección en campo de áreas operativas | Instalaciones de la empresa y frentes de trabajo | Coordinador en SST y trabajadores | Equipo de apoyo 2 | Computador, lista de chequeo y cámara |
| 01 de mayo de 2026 | 08:00 a.m. – 1:00 p.m. | Entrevistas con trabajadores y responsables de área | Instalaciones de la empresa y frentes de trabajo | Coordinador en SST y trabajadores | Todo el equipo auditor | Computador, lista de chequeo y cámara |
| 02 de mayo de 2026 | - | Consolidación de hallazgos y preparación del informe | Instalaciones de la empresa y frentes de trabajo | Coordinador en SST | Todo el equipo auditor | Computador, lista de chequeo y cámara |
| 04 de 2026 | 10:00 a.m. – 1:00 p.m. | Reunión de cierre con entrega de conclusiones preliminares. | Auditorio de la empresa | Gerencia, COPASST y Coordinador en SST | Todo el equipo auditor | Computador, lista de chequeo y cámara |

Nota. La tabla muestra el cronograma propuesto para la auditoría del SG-SST, acorde a un

proceso dinámico y sistémico. *Fuente.* Autores.

Las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) introducen el aspecto de gestión de la cultura de prevención y fomento de la participación activa de los trabajadores en el SG-SST. Hace énfasis en el cumplimiento normativo y la promoción de la dinámica de integración en el SG-SST. Además, recomienda la organización del documento del SG-SST por niveles y con énfasis en su evaluación sistemática. Incluso recomienda la apropiación de la responsabilidad y participación de los trabajadores, en el desarrollo de la cultura de prevención y no de carácter reactivo.

Los referentes normativos que son la base para las empresas en el contexto colombiano son el Decreto 1072 de 2015, que proporciona la estructura, y la Resolución 0312 de 2019, que define los estándares mínimos, a su vez, de los indicadores del SG-SST. En complementariedad con la GTC 45 de 2012, funciona como un recurso técnico, que la OIT (2011) establece su apropiación desde un enfoque estratégico y cultural. Esto es evidencia para documentar falencias y necesidades, para luego planificar acciones, verificar su cumplimiento y evaluar la mejora continua posible.

Se priorizan estas normas como el eje de innovación y desarrollo de los cambios en la empresa, para que los SG-SST cuenten con una visión preventiva, de revisión y aprendizaje basado en la evidencia.

Metodología

La auditoría del SG-SST, se realiza desde un proceso interno con apoyo de un profesional y tecnólogos en SST, que se ejecuta en la empresa VMP Constructores desde un enfoque mixto de evaluación con uso de lista de chequeo. Un proceso apoyado por la revisión de la implementación real del SG-SST. Se integran la revisión documental, la entrevista con trabajadores, la inspección de campo y la trazabilidad de la información.

Fuentes de Información

Las fuentes de información a verificar como base son: la política y los objetivos del SG-SST, la matriz de identificación de peligros, la evaluación y estimación del nivel de riesgo, el plan de trabajo anual, el plan de capacitación anual alineado al programa de capacitación y los registros de inducción y reinducción. A su vez, de las actas de reunión del COPASST, las investigaciones realizadas sobre los incidentes de trabajo, la matriz de estadísticas de accidentalidad, los procesos de inspección. Sin olvidar los formatos de los permisos especiales de trabajo, las evaluaciones médicas ocupacionales y la entrada de EPP. De esta manera, se adopta un diseño basado en la triangulación de información y evidencias, con el propósito de contrastar lo observado en el documento con la práctica real en el contexto de trabajo. Inicia con la verificación documental y la validación de los controles de peligro.

En este orden de ideas, el proceso se estructura en tres fases:

Fase 1, planeación de la auditoría. Con la definición de los objetivos, alcances, criterios, cronograma y lista de chequeo (ver anexo A) acorde con la resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015.

Fase 2, ejecución de la auditoría. Con la revisión documental de la política, plan de trabajo, registros de capacitación, indicadores en el SG-SST y metas. La entrevista semiestructurada con participación de trabajadores y responsables en el SG-SST. La inspección de campo se apoya en la técnica de observación directa sobre las condiciones de trabajo en obra, con énfasis en situaciones de inseguridad y actos irresponsables en el trabajo. La trazabilidad permite la formulación de ideas y de propuestas para fortalecer la práctica.

Fase 3. Hallazgos, conclusiones y recomendaciones. Con base en los hallazgos, se propone un plan de acción de mejora para un cumplimiento a corto y mediano plazo.

Resultados

La información recolectada en la auditoría fue registrada con el uso de una lista de chequeo que dispone de un mecanismo de clasificación de cada ítem con opciones de valoración entre cumple, no cumple y no aplica. Por lo tanto, en la tabla 30 se muestran los hallazgos.

Tabla 30

Resumen de hallazgos auditoría

| Ítem | Estado | Evidencia | Hallazgo | Categoría | Observaciones |
|---------------------|-----------|---|--|---------------------|---|
| Política en SST | Cumple | La empresa cuenta con la política SST documentada, firmada por la alta gerencia y socializada a los trabajadores | Documento de la política de SST | Documental Gerencia | La política SST está incluida en el documento del SG-SST. La política SST de la empresa cumple con los aspectos de estar firmada, documentada y socializada según el artículo 11.1 de la Resolución 0312 de 2019. Además, cumple con los requisitos formales de acuerdo con el artículo 2.2.4.6.5 del Decreto 1072 de 2015. Uso de la metodología GTC 45 de 2012. |
| Gestión de peligros | No cumple | La matriz no evidencia la cobertura completa de todos los peligros críticos: trabajo en alturas, trabajo en espacios confinados y uso de maquinaria amarilla pesada | Revisión de la matriz y las actividades descritas como de alto peligro | Técnica | Existe un incumplimiento parcial, lo que impacta directamente en la capacidad de control de los peligros. No cumple con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1071 de 2015 |

| Ítem | Estado | Evidencia | Hallazgo | Categoría | Observaciones | |
|--------------|----------------------|-----------|--|---|---------------|---|
| Capacitación | Plan de capacitación | No cumple | La empresa dispone del plan de capacitación, aunque no se observa evidencia de su ejecución. | No existe mecanismo de evaluación de conocimientos y competencias | Documental | <p>Con énfasis en el proceso de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo. No define medidas preventivas y correctivas de los peligros. Aunque existe una matriz que cumple con los elementos mínimos del numeral 6 y 7 de la GTC 45 de 2012, la cobertura de los peligros es mínima e insuficiente.</p> <p>La empresa no dispone del plan de capacitación como se define en el artículo 11.4 de la Resolución 0312 de 2019, sobre un programa anual de capacitación y desarrollo de evidencias. Tampoco se cumple con la capacitación acorde a los peligros y funciones mediante los mecanismos de inducción y capacitación. Como se define en el artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2025. No existe claridad sobre la formación específica según los peligros inherente al cargo.</p> |

| Ítem | Estado | Evidencia | Hallazgo | Categoría | Observaciones | |
|------------------------------------|-------------------------------|-----------|--|---|---------------|--|
| Registro y análisis de indicadores | Matriz indicadores del SG-SST | No cumple | Los indicadores presentan líneas base y metas cuantitativas y verificables | Matriz de indicadores sin registro y análisis mensual o anual | Documental | <p>Como se establece en el artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015. En el documento no se contempla aspectos de verificar las competencias y de reducir el peligro mediante la formación. La matriz está documentada y completa.</p> <p>La empresa cuenta con una matriz de indicadores desactualizada y descontextualizada en SST, no se organiza como se estipula en los artículos 2.2.4.6.19 y 2.2.4.6.20 del Decreto 1072 de 2015 en definir los indicadores de estructura, proceso y resultados. Tampoco contempla lo definido en el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 sobre el análisis de los indicadores de frecuencia de accidentalidad, ausentismo e influencia de las enfermedades laborales.</p> <p>Existe una limitada capacidad de análisis y toma de decisiones.</p> |

| Ítem | Estado | Evidencia | Hallazgo | Categoría | Observaciones |
|-------------------------------|--------|---|--|------------|--|
| Plan de trabajo anual | Cumple | Plan de trabajo anual documentado, firmado y socializado por la empresa | Plan anual de trabajo en SST con una débil jerarquización e implementación | Documental | <p>El plan de trabajo anual se alinea con el artículo 2.2.4.17 del Decreto 1072 de 2015 sobre la planificación de la gestión. También define los objetivos y acciones a corto plazo como se define en el artículo 2.2.4.6.17</p> <p>Es importante integrar el plan SST con la priorización de peligros. La empresa define los objetivos y metas medibles, documentadas y coherente con la política SST como se establece en el artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015.</p> <p>La empresa cumple con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2012, sobre la evaluación de cumplimiento de los estándares mínimos organizados en la evaluación inicial. No obstante, hay ausencia de medidas de prevención y de mejora. Tampoco cuenta con el plan de identificación prioridades en SST como se establece en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.</p> |
| Evaluación inicial del SG-SST | Cumple | Diagnóstico de necesidades y problemas en SST | Diagnóstico con perspectiva de necesidades y acciones correctivas | Documental | <p>La empresa cumple con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2012, sobre la evaluación de cumplimiento de los estándares mínimos organizados en la evaluación inicial. No obstante, hay ausencia de medidas de prevención y de mejora. Tampoco cuenta con el plan de identificación prioridades en SST como se establece en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.</p> |

| Ítem | Estado | Evidencia | Hallazgo | Categoría | Observaciones | |
|----------------|----------------|-----------|--------------------------------------|---|---------------|---|
| Plan de mejora | Plan de mejora | No cumple | No dispone del plan de mejora en SST | Dispone de una matriz de acciones de mejora sin evidencia de ejecución o trazabilidad | Documental | <p>Es clave fortalecer la articulación entre el diagnóstico inicial y plan de trabajo anual.</p> <p>La empresa no cuenta con el plan de mejora acorde se establece en los artículos 2.2.4.6.29, 2.2.4.6.30 y 2.2.4.6.31 del Decreto 1072 de 2015, que indica la auditoría anual, la revisión por la alta gerencia y ejecución de acciones de mejora en el SG-SST. No existe un documento como se exige en el artículo 2.2.4.6.14. No existe una gestión documental óptima de los documentos que soporten el cumplimiento de cada uno de los estándares mínimos en el SG-SST. La empresa debe desarrollar el plan de mejoramiento acorde al diagnóstico inicial.</p> |

Nota. La tabla muestra los resultados generales de la auditoría. *Fuente.* Autores.

Con base en los hallazgos, se hace síntesis de lo siguiente: En lo administrativo, existen fallas de planificación y débil asignación de recursos que no se alinean con los objetivos y metas en SST. En lo técnico, se observan deficiencias para la identificación de peligros y controles.

En lo documental, destaca la ausencia de registros, soportes y trazabilidad. En lo operativo, se identifican fallas de ejecución del SG-SST. La evaluación se realizó en un proceso de revisión documental y de constatación operativa técnica, como lo son la consistencia en el diagnóstico, la planificación y los indicadores.

Tabla 31

Cumplimiento por estándar Resolución 0312 de 2012

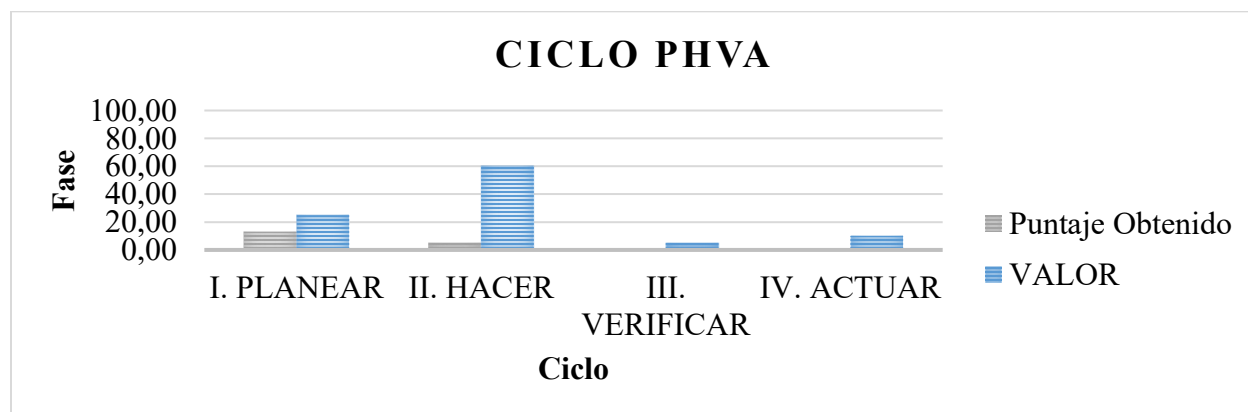
| Estándar | Valor | | % |
|-----------------------------------|----------|-------|---|
| | Esperado | Real | |
| P – Recursos | 10 | 4,00 | 4 |
| P - Gestión Integral del SG SST | 15 | 9,00 | 9 |
| H - Gestión de la Salud | 20 | 0,00 | 0 |
| H - Gestión de Peligros y Riesgos | 30 | 0,00 | 0 |
| H - Gestión de Amenazas | 10 | 5,00 | 5 |
| V - Verificación del SG SST | 5 | 0,00 | 0 |
| A – Mejoramiento | 10 | 0,00 | 0 |
| | Total | 18,00 | |

Nota. La tabla muestra los resultados de indicadores mínimos acordes con la lista de chequeo de la Resolución 0312 de 2019. *Fuente.* Autores.

De acuerdo con el recurso técnico de la Resolución 0312 de 2019, se muestra un cumplimiento inicial del 18% de los indicadores esperados.

Figura 13

Cumplimiento por fases según Resolución 0312 de 2012



Nota. La figura muestra el cumplimiento por fases en el SG-SST. *Fuente.* Los autores.

En la figura 13 se observa que la empresa tiene un cumplimiento medio en la fase de planear y total incumplimiento en las fases de hacer, verificar y actuar. Por ende, se buscó identificar aspectos de calidad técnica y la viabilidad para su implementación. Esto se debe a que el SG-SST de la empresa se encuentra en la fase de planificación y no se ha realizado la fase de verificación y de actuación.

Análisis de Resultados

Los hallazgos en este ejercicio fueron analizados bajo los criterios del cumplimiento normativo y basados en el nivel de control de los peligros, así como en la evidencia en el SG-SST. Se priorizan aspectos de no conformidades y oportunidades de mejora.

El SG-SST de la empresa tiene una fuerte desconexión entre la fase de planificación y la de ejecución, lo que limita su capacidad de control de los peligros y de las condiciones de trabajo reales. Esto se debe, en primer lugar, a la deficiencia en la identificación y valoración de los riesgos, que tiene un efecto directo en los controles superficiales o inexistentes, donde aumenta la probabilidad de accidentes de trabajo severos o graves. A su vez, existe un proceso incompleto en el sistema de medición; aunque dispone de una matriz de indicadores, no se analiza lo que se observa en los efectos de la nula retroalimentación y del desarrollo de la cultura relativa.

Un aspecto clave poco abordado por la empresa con la capacitación sin enfoque a competencias en el cargo, con un plan de capacitación sin evidencias de ejecución. Esto genera que los trabajadores no posean las competencias y el conocimiento real en su puesto de trabajo. Es decir, incrementa la posibilidad de errores operativos.

Se evidencia que la empresa tiene una mala asignación de recursos. Esto está relacionado con la falta de liderazgo y compromiso en SST. Es decir, su sistema se contempla como una obligación temporal y no realiza un proceso sistémico de planificación, ejecución y seguimiento. Lo que se traduce en una cultura de condiciones inseguras y escasa prevención real.

En pocas palabras, estas deficiencias tienen un alto impacto en la gestión preventiva. Por ejemplo, la empresa mantiene un sistema reactivo, con control ineficiente de los peligros y con una alta probabilidad de accidentes de trabajo graves. Lo que afecta su capacidad de mejora continua y gestión del cambio en SST.

La auditoría interna o externa, desde la perspectiva de la toma de decisiones, funciona como un filtro de gestión de la calidad y de la información. De esta manera, cuando los peligros están mal identificados o subestimados, las medidas de prevención son insuficientes, por ende, la revisión objetiva garantiza la reconstrucción. Por lo tanto, una auditoría permite la planificación de controles necesarios, donde se priorizan los factores críticos y se gestiona el esfuerzo colectivo.

En la práctica, la auditoría fortalece la trazabilidad de los peligros, así como la comprensión de su correlación entre el ambiente de trabajo y los efectos posibles en la salud del trabajador. Ahora bien, permite la coherencia en la gestión estratégica e impulsa la mejora continua; esto, acorde con los hallazgos verificables.

Se agrega que algunos de los beneficios son: disminución de la probabilidad de accidentes de trabajo, los ajustes en los controles y el diseño de estrategias prospectivas de cambio. También, permite optimizar los recursos y medidas concretas, lo que apoya la toma de decisiones generales y fortalece la disciplina organizacional.

La auditoría es un proceso continuo y estratégico para resolver situaciones que ponen en peligro la salud del trabajo o afectan los procesos internos de la empresa. Es decir, existe la toma de decisiones desde la independencia y se toman las decisiones con base en los hallazgos.

Un elemento que se debe desarrollar en el enfoque de mejora continua es que la auditoría debe centrarse en los puntos críticos en los procesos operativos, organizacionales y SST. Lo que implica fortalecer la capacidad operacional de la auditoría en la empresa con la optimización de la gestión documental, de la planificación del presupuesto, el rediseño de procesos y los cambios a los controles. Es decir, la empresa debe mantener procesos de seguimiento y control con base en los indicadores del SG-SST, lo que favorece la comprensión de la capacidad operativa y las limitaciones en la ejecución.

Evaluación de Desempeño

Respecto a los indicadores de estructura, existe un cumplimiento parcial, con el desarrollo de la política en SST, el diagnóstico inicial y la planificación. Esto se traduce en un SG-SST construido, aunque le falta el liderazgo en la implementación. Sobre los indicadores de proceso, la empresa tiene un cumplimiento bajo; esto se debe a la ausencia de evidencias de ejecución sistemática en actividades como la capacitación y los controles de los peligros. Es decir, la empresa no ha trascendido de la planificación a la operación.

Con base en los indicadores de resultados como son el registro, medición y análisis de indicadores mínimos en el SG-SST, la empresa no cuenta con datos cuantitativos que favorezcan la trazabilidad y la toma de decisiones. Esto indica que la empresa no evalúa y no comprende su situación de ineficiencia para reducir fallas técnicas y prevenir accidentes de trabajo.

El desempeño integral del SG-SST de la empresa VMP Constructores muestra un nivel bajo, con un crecimiento de madurez inicial. En este sentido, la fase entre planificación y ejecución se encuentra en reorganización. Por lo tanto, las brechas identificadas limitan la capacidad de cumplimiento del marco normativo y de desarrollo de la cultura preventiva de manera sistemática. Con base en los resultados de la auditoría, se infiere que el sistema de SG-SST tiene una madurez leve, en un proceso de gestión relativa. Lo que prevalece en el predominio de la documentación y una débil implementación, también, genera una falta de integración con la operación y ausencia de medición efectiva. Por lo tanto, su gestión monetaria no tiene un control real sobre los peligros. Las brechas críticas identificadas se asocian con la identificación incompleta de los peligros críticos, con la ausencia de implementación operativa y con el bajo control de los peligros. A su vez, no se registran ni se miden los indicadores. Además, hay un proceso de capacitación débil y falta de un plan de mejoramiento continuo.

Triangulación y Análisis Hermenéutico

La empresa VMP Constructores tiene un cumplimiento muy bajo de los estándares mínimos en el SG-SST, que, de acuerdo con la lista de chequeo de la Resolución 0312 de 2017, es del 18%, y, comparado con la lista desarrollada, su cumplimiento es del 43% de los siete elementos revisados. Esto indica una situación crítica de cumplimiento, de responsabilidad institucional, desempeño y credibilidad, que supone una situación de posible sanción cuando se presente un evento acaecido en la empresa.

La empresa no registra ni llega a un análisis estadístico descriptivo de los accidentes de trabajo, de su frecuencia o severidad. Además, no tienen en cuenta el índice de ausentismo laboral y el absentismo, que en lo común varios trabajadores han renunciado sin avisar, lo que deriva en un problema de rotación laboral excesiva.

Todo esto refleja una cultura reactiva y una deficiente implementación del SG-SST, con una baja capacidad de liderazgo y coordinación entre áreas. Respecto a los accidentes e incidencias de trabajo ocurridos en la empresa, se ha observado que la empresa incumple con la cotización en el Sistema de Seguridad Social; la mayoría de sus trabajadores no dispone de un contrato de trabajo, no cotiza en salud, ARL o pensión. Esto acrecentará la cultura de informalidad laboral, de las desventajas entre el empleador y el trabajador.

Sobre la situación de identificación de peligros y la supervisión en campo, la empresa contrata a un profesional en SST con frecuencia irregular, quien visita un frente de trabajo una vez a la semana o dos veces al mes. No llevan registro de las inspecciones y la documentación de las visitas en campo está incompleta, lo que deriva en el no uso de formatos documentados y estandarizados. Todo esto refleja un bajo cumplimiento de los indicadores de estructura y resultados, que no lleva a la continuidad en el registro de las inspecciones, de los eventos de accidentes de trabajo o del análisis de la causalidad de los eventos adversos.

Propuesta de Acciones Correctivas

La empresa mantiene fallas en la identificación integral de los peligros críticos, que se suman a la débil capacitación y al desarrollo de controles. Lo que se materializa en la ausencia de control operativo y la prevalencia de la cultura reactiva. Se muestra en la tabla 32.

Tabla 32

Plan de acción de medidas correctivas y de mejora en el SG-SST

| Hallazgo | Tipo | Categoría | Acción estratégica | Responsable | Plazo | Meta | Indicador | Prioridad |
|--------------|-----------|----------------------|---|-----------------|---------|---|------------------------------|-----------|
| Matriz IPEVR | No cumple | Técnica y documental | P. Actualizar la matriz con base en los peligros críticos H. inspección de campo | Coordinador SST | 30 días | 100% de peligros críticos identificados y evaluados | Una matriz IPEVR y cobertura | Alta |

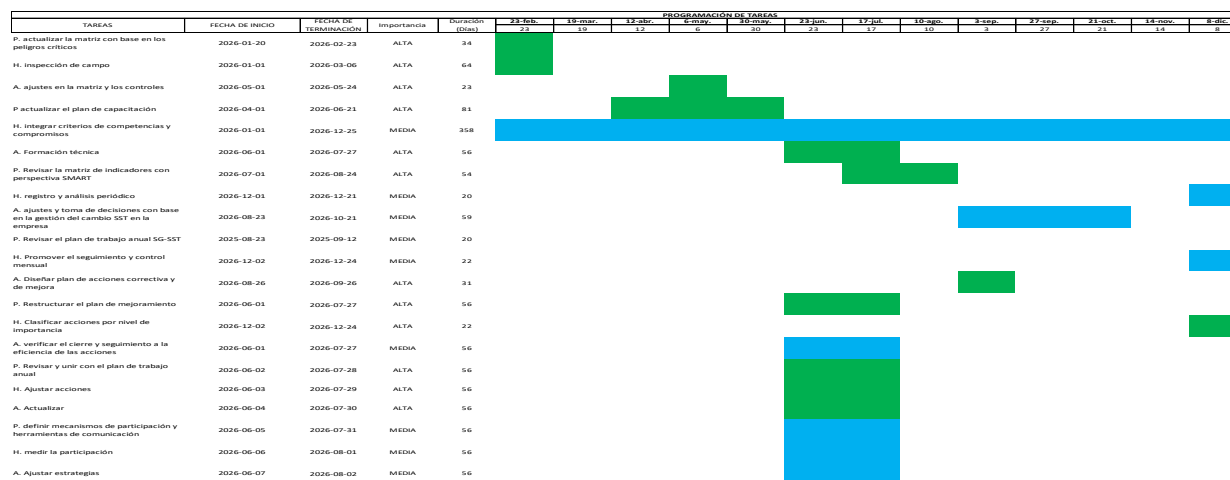
| Hallazgo | Tipo | Categoría | Acción estratégica | Responsable | Plazo | Meta | Indicador | Prioridad |
|------------------------|-----------|------------|--|-----------------|---------|--|--|-----------|
| Capacitación | No cumple | Documental | <p>A. Ajustes en la matriz y los controles</p> <p>P. Actualizar el plan de capacitación</p> <p>H. Integrar criterios de competencias y compromisos</p> | Coordinador SST | 90 días | 100% del personal que desarrolla tareas de alto riesgo | <p>100% de aprobación prueba de evaluación</p> <p>Basado en competencias y tareas de alto riesgo</p> | Alta |
| Indicadores del SG-SST | No cumple | Documental | <p>A. Formación técnica</p> <p>P. Revisar la matriz de indicadores con perspectiva SMART</p> <p>H. Registro y análisis periódico</p> | Coordinador SST | 30 días | 100% de revisión de los indicadores base | Una matriz de indicadores | Media |
| Plan de trabajo SST | Cumple | Operativa | <p>A. Ajustes y toma de decisiones con base en la gestión del cambio SST en la empresa</p> <p>P. Revisar el plan de trabajo anual SG-SST</p> <p>H. Promover el seguimiento y control mensual</p> | Coordinador SST | 30 días | 100% de las actividades propuestas en el plan de trabajo anual | Un plan de trabajo anual en el SG-SST | Alta |
| Plan de mejora | No cumple | Documental | <p>A. Diseñar plan de acciones correctivas y de mejora</p> <p>P. Reestructurar el plan de mejoramiento</p> <p>H. Clasificar acciones por nivel de importancia</p> | Coordinador SST | 30 días | 100% de las acciones priorizadas ejecutadas | Un plan de mejoramiento continuo | Alta |

| Hallazgo | Tipo | Categoría | Acción estratégica | Responsable | Plazo | Meta | Indicador | Prioridad |
|-----------------------------------|-----------|-------------|---|-----------------|---------|--|---|-----------|
| Diagnóstico inicial | Cumple | Documental | A. Verificar el cierre y seguimiento a la eficiencia de las acciones P. Revisar y unir con el plan de trabajo anual H. Ajustar acciones | Coordinador SST | 30 días | Un diagnóstico del SG-SST | 100% de cumplimiento Indicadores mínimos del SG-SST | Media |
| Participación de los trabajadores | No cumple | Transversal | A. Actualizar P. definir mecanismos de participación y herramientas de comunicación H. Medir la participación A. Ajustar estrategias | Coordinador SST | 60 días | ≥90% de participación de los trabajadores y comités internos | ≥aumento de reporte y comunicación de los trabajadores de actos y condiciones inseguras | Media |

Nota. La tabla muestra el plan de acción de mejora con base en los hallazgos. *Fuente.* Autores.

Figura 14

Cronograma plan de acción de medidas correctivas y de mejora




Nota. La figura muestra el cronograma de trabajo propuesto con énfasis en acciones preventivas, correctivas y de mejora. *Fuente.* Los autores.

En conjunto, los hallazgos evidencian un patrón en la empresa que se asocia con la cultura de reaccionar cuando se presenta un evento adverso o se requiere por la entidad contratante. Todo esto tiene un impacto en la estructura de su SG-SST, que está organizada de manera secuencial y acorde al Decreto 1072 de 2015. La poca ejecución de tareas, que no son medidas ni verificadas, afecta la eficiencia del control de los peligros y de la prevención de los accidentes de trabajo. Es decir, prevalece una alta probabilidad de ocurrencia de errores operativos y de accidentes de trabajo con una alta afectación en los procesos y el bienestar del trabajador, lo que incluso aumenta su posibilidad de sanción severa.

Figura 15

Acciones claves en el plan de mejoramiento en el SG-SST



Acciones clave

- Actualizar la matriz con base en los peligros críticos
- Inspección de campo
- Ajustes en la matriz IPERV y los controles
- Actualizar el plan de capacitación
- Integrar criterios de competencias y compromisos
- Formación técnica
- Revisar la matriz de indicadores con perspectiva SMART
- Registro y análisis periódico
- Ajustes y toma de decisiones con base en la gestión del cambio SST en la empresa
- Revisar el plan de trabajo anual SG-SST
- Promover el seguimiento y control mensual
- Diseñar plan de acciones correctiva y de mejora
- Reestructurar el plan de mejoramiento
- Clasificar acciones de mejora por nivel de importancia
- Verificar el cierre y seguimiento a la eficiencia de las acciones
- Revisar y unir con el plan de trabajo anual
- Ajustar acciones
- Actualizar
- Definir mecanismos de participación y herramientas de comunicación
- Medir la participación
- Ajustar las estrategias

Nota. La tabla muestra las acciones claves y priorizadas en el plan de mejoramiento del SG-SST.

Fuente. Los autores.

El plan de acción articula la perspectiva de revisión y análisis en profundidad de la eficiencia de las actividades propuestas. De esta manera, el SG-SST que se desarrolla bajo el enfoque PHVA integra en sus propósitos la identificación de peligros en el contexto laboral y la auditoría. Esto, desde el desarrollo de lo siguiente:

Las acciones buscan corregir las no conformidades de mayor impacto en la sostenibilidad del SG-SST. De esta manera, se observa que la empresa tiene muy pocos estándares de cumplimiento real, por ejemplo, en las fases de hacer, verificar y actuar solo se definen con intenciones a largo plazo. Esto demuestra un bajo nivel de interés y liderazgo para garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros. El reto es promover la asociación y la colaboración entre la gerencia y el profesional en SST para la ejecución del proceso de implementación sostenible.

La premisa se fundamenta en desarrollar la capacidad operativa del SG-SST. Es decir, desde la gerencia de la empresa y la fase de hacer se debe verificar la asignación de recursos, así como promover la participación y comunicación de todas las partes interesadas. En este caso, que se formalicen los comités y que el empleador proteja y garantice su participación plena. El problema consiste en que la participación de los trabajadores en la empresa la perciben como innecesaria y el empleador concibe la organización laboral como ineficiente para los propósitos financieros a corto plazo.

Desarrollar la capacidad de medición, control, retroalimentación y gestión de cambio. De esta manera, la empresa debe gestionar su responsabilidad y liderazgo, así como dotar a los responsables del SG-SST de las herramientas y los tiempos para evaluar la eficiencia de las acciones preventivas, correctivas y de mejora. Estas acciones se derivan de los procesos de revisión interna, auditorías externas y seguimiento desde la ARL.

Conclusiones

El SG-SST de la empresa VMP Constructores presenta un bajo nivel de cumplimiento, asociado al proceso inicial de diseño e implementación. Muestra un avance en la estructuración documental y una deficiencia en la implementación de las actividades propuestas. Aunque el manual del SG-SST existe, hace falta la organización de sus anexos, lo que requiere fortalecer la capacidad de adaptación y gestión del cambio en SST.

En este ejercicio de la auditoría, los hallazgos evidencian deficiencias técnicas y operativas. La matriz de identificación, evaluación y valoración del riesgo está incompleta. Además, no se lleva registro continuado de los indicadores mínimos, como ausentismo laboral y evaluación de efectividad de las acciones de capacitación, controles y seguimiento.

A partir del análisis del contexto organizacional y de la identificación de los peligros presentes en las actividades constructivas, fue posible evidenciar que la empresa presenta una exposición significativa a riesgos asociados principalmente con el trabajo en alturas, los factores biomecánicos derivados de la manipulación manual de cargas, las condiciones locativas del área de trabajo y la exposición a factores físicos y químicos propios del sector de la construcción.

El diseño del plan estratégico permitió establecer objetivos claros, metas medibles, actividades específicas, responsables definidos y un cronograma de implementación basado en el ciclo de mejora continua PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Este enfoque facilita la organización de las acciones necesarias para mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la normativa colombiana, particularmente en lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

La implementación del plan estratégico del SG-SST permitirá a VMP Constructores avanzar hacia un modelo de gestión preventiva más sólido, orientado al cumplimiento normativo, al mejoramiento continuo y a la protección integral del talento humano. De esta manera, la empresa podrá consolidar una cultura organizacional basada en la seguridad, la responsabilidad y el compromiso con el bienestar de sus trabajadores, elementos fundamentales para el desarrollo sostenible de sus actividades en el sector de la construcción

Existe un grado de desarticulación entre el diagnóstico, la planificación y la ejecución. Esto liquida su capacidad interna de prevención y reduce su eficacia para controlar los peligros inherentes al puesto de trabajo.

Se destaca que la gestión SST está orientada a un cumplimiento formal y superficial de los requisitos normativos, lo que relegue al segundo plano el control real sobre los peligros.

De esta manera, se identifica que el manual del SG-SST cumple con la estructura del Decreto 1072 y contempla los aspectos mínimos de la Resolución 0312 de 2019. No obstante, existe el bajo registro y seguimiento de indicadores, lo que reduce la medición objetiva. Es decir, se reduce el proceso de evaluación de desempeño del SG-SST y de gestión de cambio en SST.

En términos generales, con base en el instrumento aplicado y diseñado, la empresa muestra un cumplimiento del 42%. Con una débil gestión preventiva y adopta una perspectiva relativa. Solo gestionan acciones cuando se les obliga o solicita el contratante.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos y la realidad operativa de la empresa, se recomienda lo siguiente:

Reorientación estratégica del SG-SST hacia la gestión preventiva del peligro para fomentar el control diario, la participación y la colaboración.

Diseñar un Plan de Trabajo Seguro en Altura, como el diseño de procedimientos de trabajo seguro y los formatos de Análisis y Permiso de Trabajo Seguro (ATS), apoyado con el chequeo diario de las condiciones de trabajo y charlas preoperativas.

Implementar programas de formación continua y certificaciones específicas para riesgos de trabajo en alturas y manejo seguro de cargas, involucrando activamente a los trabajadores.

Verificar que se cumplan los estándares mínimos establecidos por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 para la clasificación de riesgo de la empresa.

Realizar auditorías internas trimestrales enfocadas en los estándares mínimos del 56% al 85%.

Establecer indicadores de gestión, como el de la incidencia de accidentabilidad y severidad, que permitan medir la reducción del 30% de accidentes.

Capacitar al 100% del personal operativo en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022–2031.

Actualizar la matriz IPER acorde con todos los peligros de la Guía Técnica Colombiana (GTC) 45 de 2012 en todas las obras.

Implementar brigadas de seguridad especializadas en trabajo en alturas, garantizando la certificación de equipos y personal, como se recomienda en la Resolución 0312 de 2019.

Diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica acorde a los trastornos musculoesqueléticos, apoyado con medidas P&P, orientado a los estilos de vida saludables.

Diseñar programas específicos para los peligros de alto nivel de riesgo, como los locativos, biomecánicos y psicosociales, así como los laborales.

Diseñar un programa de inspecciones de área de trabajo, equipos, herramientas y maquinaria.

Programar un plan de capacitación en SST anual.

Evaluar los peligros químicos y físicos, como son los gases y el ruido en el área de trabajo, debido a que se utilizan herramientas y maquinaria amarilla que generan altos niveles de riesgo. De igual forma, en el ambiente de trabajo se observa una nube de polvo orgánico e inorgánico, que, en el contexto laboral en el que se desarrollan actividades productivas, tiene un alto potencial de daño a la salud física de los obreros.

Aplicar la batería de evaluación de riesgos psicosociales, con apoyo de un profesional en psicología con especialización en SST, debido a que en el diagnóstico interno de morbilidad los trabajadores manifiestan cansancio mental, estrés y fatiga.

Fortalecer la implementación operativa, con inspecciones periódicas, revisión de permisos de trabajo, verificación del uso de EPP y el control de las condiciones y tareas de alto peligro.

Fortalecer el sistema de capacitación con un modelo basado en competencia. Por ejemplo, planes de evaluación de desempeño periódica que revisan el cumplimiento de responsabilidades, de evidencias en el puesto de trabajo y el reentrenamiento en casos de fallas operativas.

Rediseñar los indicadores de medición, con una línea base del sistema organizacional. Esto, sobre metas cuantificables y seguimiento periódico.

Reestructurar el plan de mejora, con énfasis en acciones para la reducción de brechas críticas y de gestión de SST que impactan en la seguridad de la empresa.

Fortalecer el liderazgo y control en el SG-SST, con la reasignación de responsabilidades y autoridad en el SG-SST para el seguimiento de acciones preventivas que favorezcan el cumplimiento desde la alta gerencia hasta los trabajadores.

Consolidar la cultura de mejora continua en la empresa, esto con la adopción del ciclo PHVA en la gestión administrativa con metas en el desarrollo de auditorías periódicas, de revisión por la alta dirección y los ajustes operativos basados en resultados.

Referencias Bibliográficas

- Ávila, L., Gómez, C., y 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/revistacea/article/view/2052/2741>
- Bescond, D., Chataignier, A., y Mehran, F. (2008). *Siete indicadores para medir el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo - OIT.
<https://www.ilo.org/es/media/127096/download>
- Carreño, L., Restrepo, M., y Zapata, D. (2020). Desarrollo del SG-SST en Colombia. *Revista Colombiana de Administración*, 12(1), 33–48.
<https://www.redalyc.org/journal/5602/560268689003/>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2021). *Acciones correctivas, preventivas y de mejora en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y ambiente en el marco del Decreto 1072 de 2015 y Guía RUC*. Consejo Colombiano de Seguridad.
<https://ccs.org.co/portfolio/acciones-correctivas-preventivas-y-de-mejora-en-los-sgsst/>
- Durán, A., García, L., y 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>
- Fernández Muñiz, B., Montes Peón, J. M., y Vázquez Ordás, C. J. (2019). Safety management system: Development and validation of a multidimensional scale. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 57, 20–32. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2018.11.002>
- Gervais, R. (2020). Safety culture and sustainability in organizations. *Journal Safety Science*, 129, 104794. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104794>

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación [ICONTEC]. (2012). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. GTC 45:2012* [Archivo PDF]. ICONTEC. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/04/15-marzo.-material-de-apoyo-prevencio%cc%81n-de-peligros-en-eladministracio%cc%81n-publica-generalidades.pdf>

Koontz, H., y Wehrich, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Editorial McGraw-Hill.

https://books.google.com.co/books/about/Administraci%C3%B3n.html?id=Ea_JMQEACAAJ&redir_esc=y

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo de Colombia.

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

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2022). Resolución 2764 de 2022 de las guías e instrumentos para la evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo en Colombia. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo de Colombia. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=127124>

Ministerio del Trabajo y Organización Iberoamericana de la Seguridad Social [OISS]. (2022). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022–2031*. Ministerio del Trabajo y OISS.

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

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo de Colombia.

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

Organización Internacional de Normalización [ISO]. (2018). *ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la SST*. [Archivo PDF]. ISO.

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

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Sistema de gestión de la SST: Herramienta para la mejora continua* [Archivo PDF]. OIT.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%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*. OIT. <https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/d%C3%ADa-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2022-actuar-juntos-para>

Organización Mundial de la Salud [OMS] y Organización Internacional del Trabajo [OIT].

(2022). *Directrices sobre la salud mental en el trabajo*. OMS y OIT.

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

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

Sanjuán, M. (2017). El ciclo PHVA en la implementación del SG-SST. *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, 3(2), 45–53. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/14192>

Sanjuán, M. (2017). El ciclo PHVA en la implementación del SG-SST. *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, 3(2), 45–53. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/14192>

Tamaro Valbuena, M. A. (2022). *Materialización de estándares mínimos del SG-SST en modalidad trabajo en casa* [Tesis de pregrado, Universidad Libre]. Repositorio Unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23536>

Veeduría Distrital de Bogotá. (2022). *Matriz de indicadores del SG-SST*. Veeduría Distrital de Bogotá. <https://www.veeduriadistrital.gov.co/informacion-adicional/matriz-de-indicadores-de-gestion-2020>

Apéndices

Apéndice A

Lista de Chequeo SG-SST


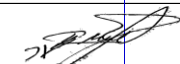
| No. | Ítem a verificar | Componente | Pregunta | Cumple | | Observaciones |
|-----|---|--------------------------------|--|--|----|---------------|
| | | | | Sí | No | |
| 1 | 2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades | Evaluación inicial del SG-SST | La empresa cuenta con el documento de evaluación inicial del SG-SST | ¿La evaluación inicial está documentada y socializada? | | |
| 2 | Artículo 11, numeral 1: Política de SST | Política en SST | La empresa cuenta con la política SST documentada, firmada y socializada | ¿La empresa cuenta con política de SST aprobada y divulgada? | | |
| 3 | 2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST | Objetivas y metas | La empresa documenta y socializa los objetivos y metas de SST | ¿La empresa cuenta con los objetivos y metas del SST? | | |
| 4 | Artículo 11, numeral 4: Capacitación en SST | Plan de capacitación | Dispone del plan de capacitación, que incluye el cronograma con evidencia documental | ¿Dispone del programa de capacitación en SST? | | |
| 5 | Artículo 11, numeral 7: Gestión de peligros y control operacional | Dotación de EPP | Dispone del documento que soporta la entrega de EPP acorde al cargo | ¿Existen registros de entrega y uso de equipos de protección personal (EPP)? | | |
| 6 | Artículo 11, numeral 7 y numeral 10: condiciones de salud, ambiente y lugares de trabajo | Seguridad e higiene industrial | Dispone del subprograma de higiene y seguridad industrial, documentado y articulado al SG-SST De acuerdo con los elementos | ¿Las áreas de trabajo cumplen con condiciones de orden, aseo, iluminación y ventilación adecuadas? | | |

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| 7 | Artículo 11, numeral 7: control de riesgos | Medida de prevención y control de peligros | | ¿Se aplican medidas para el control de ruido, vibraciones o sustancias peligrosas? |
| 8 | Artículo 11, numeral 12: Plan de emergencias | Plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias | Documento del plan de emergencias, socializado y articulado al SG-SST | ¿Se dispone del plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencia? |
| 9 | Artículo 11, numeral 4 y 7: Capacitación / gestión de riesgos | Inducción y capacitación en el puesto de trabajo | Evidencia de inducción y capacitación en el puesto de trabajo La empresa realiza | ¿Los trabajadores han recibido capacitación sobre los riesgos de su puesto de trabajo? |
| 10 | Artículo 11, Numeral 7: Inspecciones | Inspecciones locativas | inspecciones periódicas en los ambientes de trabajo, herramientas y equipos | ¿Se realizan inspecciones periódicas con participación de los trabajadores? |
| 11 | Artículo 11, numeral 14: Auditoría y acciones correctivas | Plan mejora del SG-SST | Documento del plan de mejora firmado y socializado | ¿Se han identificado y se han aplicado acciones correctivas y mejoras en el SG-SST? |
| 12 | Artículo 11, numeral 15: Indicadores de estructura, proceso y resultado | Medición y evaluación del SG-SST | La empresa documenta los indicadores en el SG-SST | ¿Se llevan indicadores de gestión en SST y se reportan periódicamente a la gerencia, como a las demás partes interesadas? |

Nota. La tabla muestra la lista de chequeo de siete componentes clave en el SG-SST.

Apéndice C

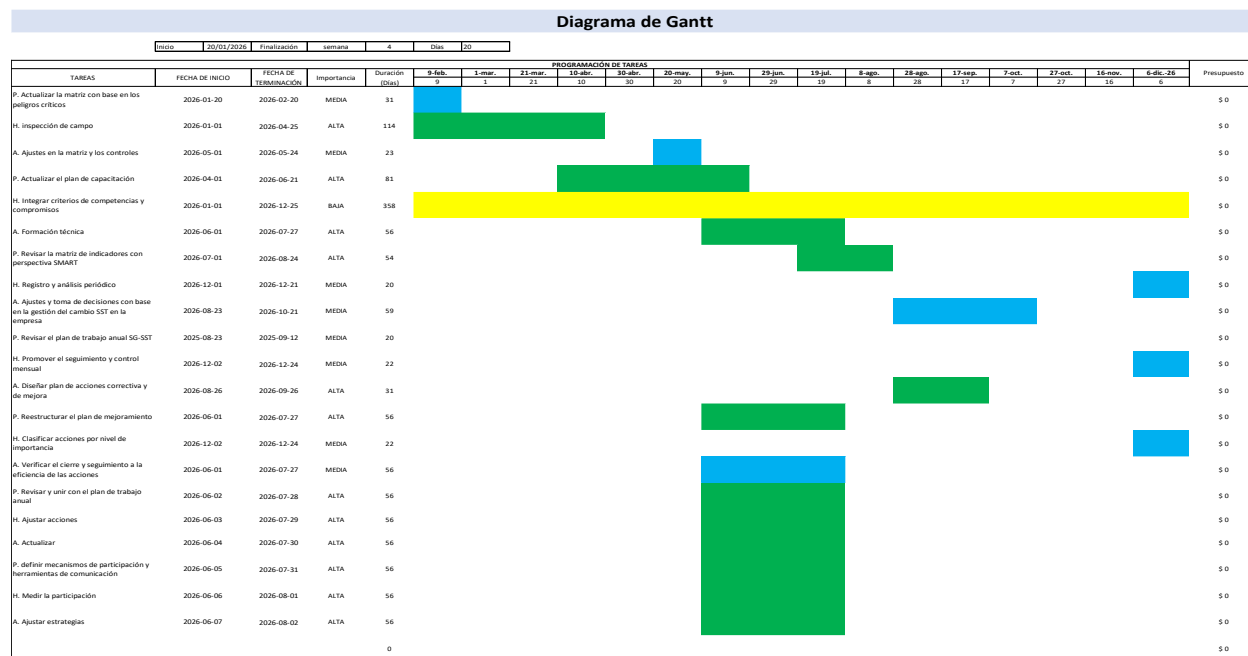
Estándares mínimos del SG-SST

| Año a evaluar: | 2025 | Fecha de aplicación de la Autoevaluación: | 03 | 02 | 2026 | | |
|--|---|---|---|--|--------------|--|-----------|
| <p>Artículo 27. Tabla de valores de los Estándares Mínimos - Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p> <p>En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II ó III, de conformidad con los Estándares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna "No Aplica" frente al ítem correspondiente.</p> <p>El presente formulario es documento público. La información aquí consignada debe ser veraz. La inclusión de manifestaciones falsas estará sujeta a las sanciones contempladas en la Ley 909 de 2000, Código Penal Colombiano (artículos 287, 288, 291, 294).</p> | | | | | | | |
| ESTÁNDARES MÍNIMOS SG - SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN | | | | | | | |
| CICLO | ESTÁNDAR | ÍTEM DEL ESTÁNDAR | VALOR | SE CUMPLE | NO SE CUMPLE | CUMPLIMIENTO DE LA EMPRESA O CONTRATANTE | |
| I. ORGANIZACIÓN | RECURSOS (10%) | 1.1.1. Asignación de una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 0,5 | X | | | |
| | | 1.1.2. Asignación de responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. | 0,5 | X | | | |
| | | 1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | 0,5 | X | | | |
| | | 1.1.4. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. | 0,5 | X | | | |
| | Capacitación en Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%) | 1.1.5. Identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial (Pago de pensión trabajadores de alto riesgo) | 0,5 | | | X | 2,00 |
| | | 1.1.6. Conformación y funcionamiento del COPASST | 0,5 | | | X | |
| | | 1.1.7. Capacitación de los integrantes del COPASST | 0,5 | | | X | |
| | | 1.1.8. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral | 0,5 | | | X | |
| | Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%) | 1.2.1 Programa de Capacitación anual (promoción y prevención P Y P). | 2 | X | | | |
| | | 1.2.2. Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo | 2 | | | X | 2,00 |
| | | 1.2.3. Curso virtual de capacitación de 50 horas en SST (Responsable del Sistema de Gestión de SST) | 2 | | | X | |
| | | 2.1.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 1 | X | | | |
| | | 2.1.2. Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. SG- SST (1%) | 1 | X | | | |
| | | 2.1.3. Evaluación inicial del Sistema de Gestión (Identificación de prioridades) | 1 | X | | | |
| | | 2.1.4. Plan anual de trabajo (objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado). | 2 | X | | | |
| GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (20%) | Conservación de la documentación (2%) | 2.5.1. Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST. | 2 | X | | | |
| | | 2.6.1. Rendición sobre el desempeño (desarrollo del Sistema de Gestión). | 1 | | | X | 14,00 |
| | Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) | 2.7.1. Matriz Legal | 2 | X | | | |
| | | 2.8.1. Mecanismos de comunicación (auto-reporte en Sistema de Gestión de SST). | 1 | X | | | |
| | Adquisiciones (1%) | 2.9.1. Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios. | 1 | X | | | |
| | | 2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas | 2 | X | | | |
| | Contratación (2%) | 2.11.1. Gestión del Cambio (Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de SST). | 1 | X | | | |
| | | GESTIÓN DE LA SALUD (10%) | Condiciones de Salud en el Trabajo (9%) | 3.1.1. Descripcón sociodemográfica y diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores | 1 | | |
| | 3.1.2. Actividades de medicina del trabajo y Prevención y promoción de la Salud. | | | 1 | X | | |
| | 3.1.3. Perfiles de cargos (profesigramas) | | | 1 | X | | |
| 3.1.4. Evaluaciones médico ocupacionales (preingreso, periódicos o retro). | 1 | | | X | | | |
| 3.1.5. Custodia de las Historias Clínicas. | 1 | | | X | | | |
| 3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales. | 1 | | | X | | | |
| Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (1%) | 3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) | | 1 | X | | | |
| | 3.1.8. Servicios de higiene (Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras). | | 1 | X | | | |
| | 3.1.9. Manejo de residuos (Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos) | | 1 | X | | | |
| | 3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo). | | 2 | X | | | |
| Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%) | 3.2.2 Investigación de incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales. | 2 | | | X | 2,00 | |
| | 3.2.3. Registro y análisis estadístico de los Incidentes, Accidentes y Enfermedad Laboral. | 1 | | | X | | |
| | 3.3.1. Frecuencia de la accidentalidad. | 1 | | | X | | |
| | 3.3.2. Severidad de la accidentalidad. | 1 | | | X | | |
| | 3.3.3. Proporción de accidentes de trabajo mortales. | 1 | | | X | | |
| | 3.3.4. Prevalencia de la enfermedad laboral | 1 | | | X | | |
| | 3.3.5. Incidencia de la enfermedad laboral | 1 | | | X | | |
| | 3.3.6. Ausentismo por causa médica | 1 | | | X | | |
| | GESTIÓN DE RIESGOS Y RESGOS (15%) | Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%) | 4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. | 4 | X | | |
| | | | 4.1.2. Identificación de peligros y evaluación y valorización de los riesgos con participación de todos los niveles de la empresa. | 4 | X | | |
| 4.1.3. Identificación de sustancias catalogadas como cancerígenas o con toxicidad aguda. | | | 3 | | | X | 8,00 |
| 4.1.4. Mediciones ambientales (químicas, físicas y biológicas). | | | 4 | | | X | |
| Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/ riesgos (15%) | 4.2.1. Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados. | 2,5 | X | | | | |
| | 4.2.2. Aplicación de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores | 2,5 | X | | | | |
| | 4.2.3. Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo. | 2,5 | X | | | | |
| | 4.2.4. Inspecciones a instalaciones, maquinarias o equipos | 2,5 | X | | | | |
| | 4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones , equipos, maquinarias, herramientas. | 2,5 | X | | | | |
| | 4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal (EPP) y capacitación en uso adecuado. | 2,5 | X | | | | |
| GESTIÓN DE EMERGENCIAS (10%) | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%) | 5.1.1. Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias. | 5 | X | | | |
| | | 5.1.2. Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (conformada, capacitada y dotada). | 5 | | | X | 5,00 |
| III. VERIFICACIÓN | VERIFICACIÓN DEL SG- SST (5%) | 6.1.1 Definición de Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Indicadores mínimos capítulo IV, Resolución 0312 de 2019). | 1,25 | | | X | |
| | | 6.1.2 Auditoría anual | 1,25 | | | X | |
| | | 6.1.3. Revisión por la alta dirección: alcance de la auditoría del Sistema de Gestión de SST. | 1,25 | | | X | |
| | | 6.1.4. Planificación de la auditoría con el COPASST. | 1,25 | | | X | |
| IV. MEJORA | MEJORAMIENTO (10%) | 7.1.1. Acciones preventivas, y/o correctivas | 2,5 | | | X | |
| | | 7.1.2. Acciones de mejora conforme a la revisión de la alta dirección | 2,5 | | | X | |
| | | 7.1.3. Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedad laboral | 2,5 | | | X | |
| | | 7.1.4. Plan de mejoramiento (Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL). | 2,5 | | | X | |
| TOTALES | | | 100 | 56,00 | 0 | 44,00 | 56 |
| <p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). Si el estándar NO APLICA, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado por el ítem estándar. En caso de no justificar, la calificación estándar será igual a cero (0).</p> <p>El presente formulario es documento público. No se debe consignar hechos o manifestaciones falsas y está sujeta a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 909 de 2000 (Código Penal Colombiano).</p> | | | | | | | |
|  FIRMADO DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE | | |  FIRMADO DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST | | | | |

Nota. Muestra el resultado de la evaluación de los indicadores mínimos en el SG-SST.

Apéndice D

Cronograma plan de trabajo SST




Nota. Muestra el cronograma del plan de trabajo SST propuesto.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1i5LiZ0RQqryg21H6XlZ3u_aU8VL2jcWP/edit?usp=sharing&oid=108434497345934425968&rtpof=true&sd=true

Apéndice G

Acta de asignación de responsabilidades en el SG-SST

| | | | |
|---|--|----------|------------|
|  | VMP CONSTRUCTORES | | |
| | SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Código: | M-SST-001 |
| | MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | Fecha: | Enero 2026 |
| | | Versión: | 001 |
| Página 1 de 3 | | | |

ACTA DE ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

VMP CONSTRUCTORES

ACTA No. 001

Fecha: viernes, 15 de mayo de 2026

Lugar: VMP Constructores

ASUNTO: Asignación formal de responsabilidades en todos los niveles organizacionales para la implementación, mantenimiento, control y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En cumplimiento de lo establecido en el marco normativo colombiano aplicable al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, la empresa VMP Constructores establece mediante la presente acta la asignación formal de responsabilidades en SST para todos los niveles de la organización, con el propósito de garantizar la adecuada implementación, sostenimiento y mejora continua del SG-SST.

OBJETIVO

Definir y formalizar las responsabilidades estratégicas, operativas, de control y de articulación al SG-SST de cada nivel jerárquico y funcional de la organización, asegurando claridad en roles, compromiso institucional y trazabilidad en la gestión preventiva.

ALCANCE

La presente acta aplica a todos los trabajadores, contratistas, directivos, comités, brigadas y partes interesadas vinculadas a VMP Constructores.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

| Rol | Responsabilidades estratégicas | Responsabilidades operativas | Responsabilidades de control | Articulación al SG-SST |
|---------------------|---|---|--|---|
| Representante legal | Definir y divulgar la política en SST Asignar recursos | Aprobar los planes, programas, tareas y presupuesto del SG-SS | Apoyar evaluación de resultados en el SG-SST | Liderar el SG-SST, que se alinea con el sistema organizacional y cultura preventiva |

Vereda Bajo Solarte - Pitalito, Huila
Teléfono: 3194152186
vmpconstructores@gmail.com

Enlace

https://drive.google.com/file/d/1tJO5TzFSvHnVnkCU5jxTrTeWQ_e4iQaH/view?usp=drive_lin

[k](#)