

## **Diagnóstico y plan de mejoramiento en SST de la empresa Grupo Construvias S.A.S**

Ana Isabel Romero Avendaño

Liliana del Carmen Chaverra Valencia

María Alejandra Velasquez Giraldo

Mayerly Montiel Rojas

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**

Dedicamos este trabajo a dios, familia, esposo, amigos y seres queridos por siempre brindar su apoyo en los momentos que se necesitaba.

## **Agradecimientos**

Agradezco a la docente Martha Johanna Sandoval por brindar sus conocimiento y habilidades, que siempre estuvo dispuesta a orientar al éxito y a la mejor excelencia de las actividades.

## Resumen

El objetivo del presente documento consiste en gestionar acciones integrales en la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Grupo Construvias S.A.S., del municipio de Pitalito, Huila. Se utilizó el método mixto del ciclo de mejora continua PHVA de tipo desarrollo descriptivo. La empresa tiene vínculo laboral con 25 colaboradores, el 96% hombres y un 4% mujeres; de estos, 23 son del cargo obrero y cuatro desempeñan el cargo de conductor. En la gestión de SST, se destaca que el 27% de los trabajadores presenta constantemente dolores en la espalda alta, el 23% presenta dolor en el cuello, un 14% presenta dolor en los hombros y la espalda baja, un 9% presenta dolores en las muñecas y los pies, y un 5% presenta dolor en los codos. Además, tiene un cumplimiento del 100% de los estándares mínimos del SG-SST, acorde con dos auditorías externas, una de ARL AXA Colpatria y otra de la Concesionaria Ruta al Sur. Se concluye que la empresa mantiene un proceso óptimo de gestión de los peligros, invierte para fortalecer las competencias de los trabajadores y de los equipos, como herramientas (con baja emisión de CO<sub>2</sub>).

**Palabras clave:** Accidente de trabajo; salud; mantenimiento, medidas de prevención y control; auditoría.

### **Abstract**

The objective of this document is to manage comprehensive actions in Occupational Health and Safety in the company Grupo Construvias S.A.S., in the municipality of Pitalito, Huila. The mixed method of the PHVA continuous improvement cycle of the descriptive development type was used. The company has an employment relationship with 25 employees, 96% men and 4% women, of these, 23 are in the labor position and four hold the position of drivers. In OSH management, it is noteworthy that 27% of workers constantly present pain in the upper back, 23% pain in the neck, 14% pain in the shoulders and lower back, 9% pain in the wrist and feet, and 5% have pain in the elbows. In addition, it has 100% compliance with the minimum standards of the SG-SST, according to two external audits, one from ARL AXA Colpatría and the other from the Ruta al Sur Concessionaire. It is concluded that the company maintains an optimal process of hazard management, invests to strengthen the skills of workers and equipment, such as tools (with low CO2 emission).

**Keywords:** Occupational accident; health; maintenance, prevention and control measures; audit.

## Tabla de contenido

Resumen .....	4
Abstract .....	5
Lista de Tablas .....	8
Lista de Figuras .....	10
Lista de Apéndices .....	11
Introducción .....	12
Objetivos.....	13
Objetivo General .....	13
Objetivos Específicos .....	13
Conceptos .....	14
Marco normativo.....	18
Capítulo I. Caracterización de la Empresa y Condiciones de Salud .....	22
Organigrama .....	22
Reseña histórica .....	23
Estructura organizacional .....	23
<i>Misión</i> .....	23
<i>Visión</i> .....	23
Datos generales .....	23
Nivel de riesgo .....	25
Perfil Sociodemográfico y Condiciones de salud .....	25
Identificación de peligros .....	35
Capítulo II. Planeación Estratégica SG-SST .....	38

Política SST .....	38
Alcance .....	39
Objetivos y Metas en SST .....	39
Plan de Acción en Necesidades SST .....	40
Roles y Responsabilidades en el SG-SST .....	43
Plan Anual del SG-SST .....	44
Ficha Técnica Indicadores del SG-SST.....	47
Capítulo III. Plan de Auditoría y Metodología .....	51
Objetivo de Auditoria .....	51
Alcance y Criterios.....	51
Responsables.....	51
Metodología .....	52
Fuente de información.....	52
Instrumento .....	52
Cronograma .....	53
Aplicación de la auditoría.....	54
Análisis del impacto .....	61
Evaluación de desempeño .....	63
Propuesta de acciones correctivas.....	64
Conclusiones.....	67
Recomendaciones .....	69
Referencias Bibliográficas.....	72
Apéndices .....	76

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Datos generales la empresa Grupo Construvias S.A.S.</i> .....	24
<b>Tabla 2</b> <i>Organización por dependencia en la empresa</i> .....	24
<b>Tabla 3</b> <i>Distribución por edad</i> .....	26
<b>Tabla 4</b> <i>Distribución por género</i> .....	27
<b>Tabla 5</b> <i>Nivel educativo</i> .....	28
<b>Tabla 6</b> <i>Uso del tiempo libre</i> .....	29
<b>Tabla 7</b> <i>Antigüedad en la empresa y en el cargo</i> .....	30
<b>Tabla 8</b> <i>Antigüedad en el cargo actual</i> .....	31
<b>Tabla 9</b> <i>Diagnostico de enfermedad</i> .....	32
<b>Tabla 10</b> <i>Morbilidad sentida</i> .....	33
<b>Tabla 11</b> <i>Interpretación del nivel de riesgo</i> .....	37
<b>Tabla 12</b> <i>Objetivos y metas en SST</i> .....	39
<b>Tabla 13</b> <i>Plan de Acción en Necesidades SST</i> .....	40
<b>Tabla 14</b> <i>Roles y responsabilidades en el SG-SST</i> .....	43
<b>Tabla 15</b> <i>Plan Anual del SG-SST</i> .....	44
<b>Tabla 16</b> <i>Cronograma y presupuesto</i> .....	45
<b>Tabla 17</b> <i>Indicador estructura: cumplimiento del SG-SST</i> .....	47
<b>Tabla 18</b> <i>Indicador proceso: plan de capacitaciones en SST</i> .....	48
<b>Tabla 19</b> <i>Indicador proceso: ejecución de inspecciones en seguridad</i> .....	48
<b>Tabla 20</b> <i>Indicador resultado: tasa de accidentalidad laboral</i> .....	49
<b>Tabla 21</b> <i>Indicador resultado: prevalencia de enfermedad laboral</i> .....	49
<b>Tabla 22</b> <i>Cronograma de auditoría del SG-SST</i> .....	53

<b>Tabla 23</b> <i>Resultados de la auditoría al SG-SS</i> .....	54
<b>Tabla 24</b> <i>Plan de acción de medidas correctivas y de mejora en SST</i> .....	64

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Localización de la empresa en el municipio de Pitalito, Huila</i> .....	25
<b>Figura 2</b> <i>Organigrama de la empresa Grupo Construvias S.A.S.</i> .....	22
<b>Figura 3</b> <i>Distribución por edad</i> .....	26
<b>Figura 4</b> <i>Distribución por género</i> .....	27
<b>Figura 5</b> <i>Nivel educativo</i> .....	28
<b>Figura 6</b> <i>Uso del tiempo libre</i> .....	29
<b>Figura 7</b> <i>Antigüedad en la empresa y en el cargo</i> .....	30
<b>Figura 8</b> <i>Antigüedad en el cargo actual</i> .....	31
<b>Figura 9</b> <i>Diagnóstico de enfermedad</i> .....	31
<b>Figura 10</b> <i>Peligros identificados</i> .....	36
<b>Figura 11</b> <i>Política recomendada para la empresa</i> .....	38
<b>Figura 12</b> <i>Cronograma de actividades</i> .....	46
<b>Figura 13</b> <i>Registro de visita en frente de trabajo uno</i> .....	59

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> <i>Lista de chequeo cumplimiento del SG-SST</i> .....	76
<b>Apéndice B</b> <i>Matriz de identificación de peligros</i> .....	78
<b>Apéndice C</b> <i>Cronograma plan de acción necesidad en SST</i> .....	79
<b>Apéndice D</b> <i>Cronograma Plan de Trabajo Anual SG-SST</i> .....	80
<b>Apéndice E</b> <i>Cronograma de auditoría</i> .....	81
<b>Apéndice F</b> <i>Cronograma Plan de Mejoramiento</i> .....	82
<b>Apéndice G</b> <i>Acta de asignación de responsabilidades en el SG-SST</i> .....	83

## Introducción

La presente actividad consiste en realizar síntesis del diagnóstico, planificación de acciones preventivas, plan de auditoría y de acciones de mejora en el SG-SST para la empresa Grupo Construvias S.A.S. Por lo tanto, el desarrollo de esta actividad permite reflexionar sobre el grado de cumplimiento del SG-SST, con base en identificar brechas estructurales, técnicas y operativas que limitan la gestión preventiva en SST. Es decir, se propone un plan de mejora para fortalecer aspectos como la calidad, eficiencia y desempeño del SG-SST, lo que favorece el cumplimiento normativo aplicable en SST, con la gestión oportuna de los peligros y la toma de decisiones estratégicas (Ávila et al., 2022).

El contexto es el nivel de ejecución del SG-SST en la empresa Grupo Construvias S.A.S., en la que se revisan aspectos como la organización y cumplimiento normativo. Acorde con lo dispuesto por la empresa, esta reporta al 2026 el 100% de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST según la Resolución 0312 de 2019 y el manual del SG-SST se estructura acorde a los lineamientos del Decreto 1072 de 2015. De esta manera, la auditoría interna se identifica como un mecanismo técnico estratégico para la verificación y análisis de cumplimiento del marco normativo, como de su coherencia entre la implementación y mejora.

Se establece una serie de metas pedagógicas como es la formulación de acciones del diagnóstico, plan de trabajo anual en SST, cumplimiento, plan de auditoría, el diseño de una lista de chequeo, la aplicación, recolección y análisis de información. De esta manera, se define un plan de acciones de mejora continua (Durán et al., 2020). Ahora bien, el proceso se sustenta en referentes normativos y de lineamientos en la literatura científica para el diseño del programa de auditoría interna en las empresas.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Grupo Construvias S.A.S.

### **Objetivos Específicos**

Caracterizar el sistema organizacional y condiciones sociodemográfico de la empresa Grupo Construvias S.A.S., del municipio de Pitalito, Huila.

Revisar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de la empresa Grupo Construvias S.A.S., del municipio de Pitalito, Huila.

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

## Conceptos

**Acción correctiva:** son las actividades programadas después de que se materializa la no conformidad potencial.

**Acción de mejora:** son las acciones que se desarrolla para optimizar procesos y garantizar la eficiencia en la ejecución de actividades.

**Acción preventiva:** son las acciones que se planifican para mitigar el impacto real de no conformidades o incumplimientos en la gestión de la SST.

**Actividad no rutinaria:** consiste en actividades que realiza la empresa con poca frecuencia, aunque, se deriva de la ruta normal de trabajo.

**Actividad rutinaria:** consiste en las actividades que realiza la empresa de manera frecuente, acorde a la actividad principal.

**Actuar:** es la fase de mejora en el SG-SST que tiene la potencialidad de fortalecer procesos y optimizar las capacidades operativas.

**Alta dirección:** es la parte de mayor nivel jerárquico en la empresa. Es decir, son los encargados de dirigir y liderar la implementación del SG-SST.

**Amenaza:** es la fuente de origen físico o natural con un alto potencial de causar daño sobre los procesos, infraestructura y trabajadores.

**Auditoría:** es el proceso de revisión sistémica y estandarizada para validar el cumplimiento del SG-SST. Se realiza de manera interna desde un enfoque de autocontrol o externa que adopta una mirada para corregir posibles desviaciones.

**Centro o frente de trabajo:** son los espacios naturales donde los trabajadores desarrollan las tareas cotidianas. Es el espacio de trabajo asignado por el empleador.

**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:** consiste en la organización de un grupo de trabajadores para vigilar las condiciones de salud mental, bienestar y satisfacción en el trabajo.

**Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo o vigía en SST:** esta conformado por un grupo de trabajadores elegidos por voto de los trabajadores, o en su caso de un líder. Representa la voluntad de los trabajadores y empleador.

**Condiciones de salud:** consisten en variables de salud, bienestar o patologías prevalentes en los trabajadores que pueden afectar su desempeño laboral.

**Descripción sociodemográfica:** consiste en el perfil interno realizado para la empresa para caracterizar a los trabajadores en dimensiones de edad, género, nivel educativo, hábitos y estilos de vida.

**Elementos de Protección Personal (EPP):** representan los elementos o equipos entregados a los trabajadores para reducir el contacto directo con los agentes de peligro o condiciones inseguras.

**Hacer:** es la segunda fase que consiste en ejecutar las actividades propuestas en el plan anual del SG-SST y las medidas de prevención que surgen de la matriz de identificación, evaluación y estimación del nivel del riesgo.

**Indicadores:** son instrumentos cuantitativos utilizados para valor el cumplimiento de los objetivos y metas en SST. Existen los indicadores de estructura: que revisan la disponibilidad y el acceso a los recursos. El indicador de proceso: medidas verificables en la ejecución del SG-SST. El indicador de resultado: las medidas verificables de cambios y control de los peligros.

**Inspecciones de seguridad:** son las acciones de revisión de las condiciones de seguridad, locativas y uso adecuado de los EPP. También, del proceso de verificar la utilidad y vida útil de los equipos de herramienta.

**Matriz de Identificación, Evaluación y Estimación del Nivel del Riesgo:** es el instrumento técnico de la empresa que utiliza para identificar los peligros y estimar el nivel de riesgo acorde a una metodología estandarizada y reglamentada.

**Matriz legal:** consiste en el documento que sintetiza el marco normativo aplicable en el contexto SST y demás aplicables a la actividad de la empresa.

**Mejora continua:** consiste en el proceso de optimizar la capacidad operativa mediante el fomento de la toma de decisiones con base en los resultados.

**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 primera fase en el SG-SST que consiste en la organización y planificación de medidas, recursos y capacidades reales de la empresa para implementar el SG-SST.

**Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** representa el compromiso de la empresa para garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro, como de acciones acorde al cumplimiento del marco normativo aplicable.

**Reporte de condiciones de trabajo y salud:** consiste en el proceso de reporte de las condiciones de salud y aspectos de alerta en el ambiente de trabajo que puede afectar la eficiencia de los procesos.

**Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** es la disciplina que tiene como objetivo vigilar las condiciones de salud y la promoción del bienestar del trabajador. Consiste en el desarrollo de actividades transversales para mitigar los peligros y evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo, como de errores en la empresa.

**Sistema Integrado de Gestión (SGI):** consiste en una ruta de trabajo integral en las perspectivas de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. Su apropiación es voluntaria y se reglamenta en normas técnicas nacionales o internacionales como es la ISO 9001, ISO 14001 y la ISO 45001.

**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 tercera fase dentro del ciclo de mejora continua que consiste en la ejecución de auditoría, revisión de alta gerencia y la comprobación de la implementación por parte de los comités laborales internos.

### **Marco normativo**

La empresa Grupo Construvias S.A.S. muestra el cumplimiento del 97% de los estándares mínimos del SG-SST, acorde con el anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019. Además, de acuerdo con el diagnóstico de las condiciones de salud y de seguridad en la empresa, se identificó que existen niveles de riesgo no aceptables con controles específicos para los peligros biomecánicos, físicos (ruido) y psicosociales, lo que evidencia la necesidad de gestión organizacional y operativa. Por ejemplo, en los peligros biomecánicos se identifican condiciones de carga física y posturas inadecuadas, que se suman a los movimientos repetitivos y que se han manifestado en los reportes de molestias físicas en el trabajador.

Ahora bien, respecto al peligro físico, en la exposición al ruido se observan altos niveles de decibeles y se hace énfasis en el uso continuo de los elementos de protección personal auditiva. Por otro lado, el peligro psicosocial en los resultados de la aplicación de la batería psicosocial refleja niveles altos de estrés laboral y fatiga mental en algunos trabajadores. Lo que implica para la empresa la formulación de un plan de gestión y seguimiento de la salud mental del trabajador. De esta manera, es importante para la empresa revisar el impacto en la productividad y clima organizacional de los peligros con un alto nivel de riesgo.

En el cumplimiento normativo, según lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, la empresa muestra un alto logro de los estándares mínimos del SG-SST, que requiere un plan específico para la documentación de acciones de mejora y de medición con indicadores mínimos. Esto permite evaluar y gestionar la perspectiva de mejora. En pocas palabras, la empresa muestra una gestión integral óptima, donde identifica y gestiona los peligros, y para este ejercicio académico es clave la promoción de la cultura preventiva, seguimiento, auditoría y control.

El plan de auditoría se sustenta en una serie de normas internas y lineamientos internacionales, por ejemplo, el Decreto 1072 de 2015 surge como el enfoque de estructura y explicación de cada elemento del SG-SST. Además, recomienda las fases de planificar, ejecutar, verificar y actuar en la gestión preventiva y estratégica. Su enfoque es desarrollar las capacidades de la empresa para afrontar retos y desafíos en la trazabilidad de los peligros identificados, los controles implementados y las acciones de mejora (Carreño et al., 2020).

La Resolución 0312 de 2019 reglamenta aspectos contenidos en el Decreto 1072 de 2015, donde se definen los criterios de evaluación del SG-SST, en aspectos cuantificables y verificables, que reducen la ambigüedad o dudas en la implementación. Establece los aspectos de calidad y excelencia, en los que la auditoría es un criterio clave para verificar en las empresas, lo que favorece reflexionar sobre cuál es el nivel operativo de la empresa en la promoción de la salud integral, desempeño y sustentabilidad (Fernández et al., 2019).

Un aspecto de norma técnica que es clave adoptar la empresa es la GTC 45 de 2012, se definen los componentes metodológicos para la identificación de peligros, de evaluación y estimación del nivel de riesgos. Es un aspecto técnico que debe integrarse al SG-SST, ya que conecta la forma de aplicación y priorización de controles. Por lo tanto, en el contexto de la auditoría este garantiza verificar la realidad en el reconocimiento de peligros y los controles existentes, en sus criterios de eficiencia y utilidad para prevenir los accidentes de trabajo.

Es necesario destacar lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), con énfasis en que se desarrollen acciones continuas para la gestión estratégica de la SST, el fomento de la participación de los trabajadores y el desarrollo de la cultura de prevención. Es decir, la auditoría debe contener procedimientos, recursos, tiempos de ejecución.

El plan de acción se articula al enfoque de mejora continua, hacia garantizar la eficiencia y efectividad del ciclo PHVA. De esta manera, su futura implementación contribuye a la gestión oportuna de los peligros, la optimización de procesos y la construcción de la cultura preventiva desde el sistema organizacional de la empresa. Además, se fomenta el cumplimiento normativo respecto con la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, lo que refleja la mejora en la cultura organizacional y en la sostenibilidad económica de la empresa.

La implementación del SG-SST, en su fase hacer garantiza una serie de beneficios directos como son: la reducción de los peligros laborales críticos y de evitar sanciones, unido a fortalecer la productividad y eficiencia de los procesos. Todo contribuye a un proceso sistémico para fomentar la cultura de prevención y responsabilidad integral en SST. Sin olvidar que el total cumplimiento garantiza la sostenibilidad y el cumplimiento legal (Bescond et al., 2008).

Es necesario destacar, que la fase de planificación en el SG-SST representa una herramienta de gestión y toma de decisiones que permite garantizar la calidad, la eficiencia y consolida a largo plazo, desde su implementación continúa la cultura de mejora de la empresa. La meta de la empresa es siempre fortalecer las dinámicas laborales y de la forma de organización de los procesos, esto con el propósito de prevenir los accidentes de trabajo. Todo esto, conlleva a un proceso sistémico apoyado con la evaluación, es así, como se trabaja mediante el autocontrol mediado en las Normas ISO 9001, ISO 14001 y la ISO 45001.

En la fase de verificar y actuar, apoyado con las auditorías frecuentes en SST se reconoce como un proceso preventivo y de ajustes. Se integra la Resolución 2400 de 1979 y la Resolución 0491 de 2020, que parte de la elaboración de un plan de acción basado en la evidencia. Todo esto garantiza evaluar y medir los logros de los compromisos y metas SST de la empresa, como se recomienda en la Resolución 0312 de 2019.

Es una empresa con más de 10 años en actividades de construcción de edificios y obras civiles. Cuenta con 22 trabajadores; el 95% son hombres y el 5 % mujeres. Dispone de 4 vehículos institucionales. Desde el año anterior, la empresa está emergiendo al Sistema Integrado de Gestión y acata lo dispuesto en la Circular 009 de 2005, Resolución 908 de 2025, Resolución 3461 de 2025, Decreto 405 de 2025 y Resolución 2764 de 2022, que vincula un eje estratégico del SG-SST desde una perspectiva innovadora para dar cumplimiento al marco normativo aplicable en SST (Consejo Colombiano de Seguridad, 2021).

La empresa mantiene un proceso de auditoría constante, con un cumplimiento de los estándares mínimos mayor, en un 97% al terminar el segundo semestre del 2025. Ha realizado evaluaciones ambientales de los peligros físicos y químicos, como aplicación de la batería Psicosocial, con resultados que han preocupado por la prevalencia de niveles altos de material particulado, gases y vapores, además, en los trabajadores se presentan situaciones de estrés.

De esta manera, la SST se consolida como un componente estratégico que garantiza la seguridad, salud, sustentabilidad organizacional y eficiencia operativa en las empresas, es decir, incide directamente en la productividad, el bienestar laboral y la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Ahora bien, en el contexto colombiano, el diseño e implementación del SG-SST son una responsabilidad legal de las empresas que se regulan en el Decreto 1072 de 2015; además, se estandariza y sistematiza su proceso en el ciclo PHVA acorde con la Resolución 0312 de 2019. Lo que exige a la empresa adoptar un enfoque sistémico en la gestión SST y la mejora continua (Ministerio del Trabajo y Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, 2022).

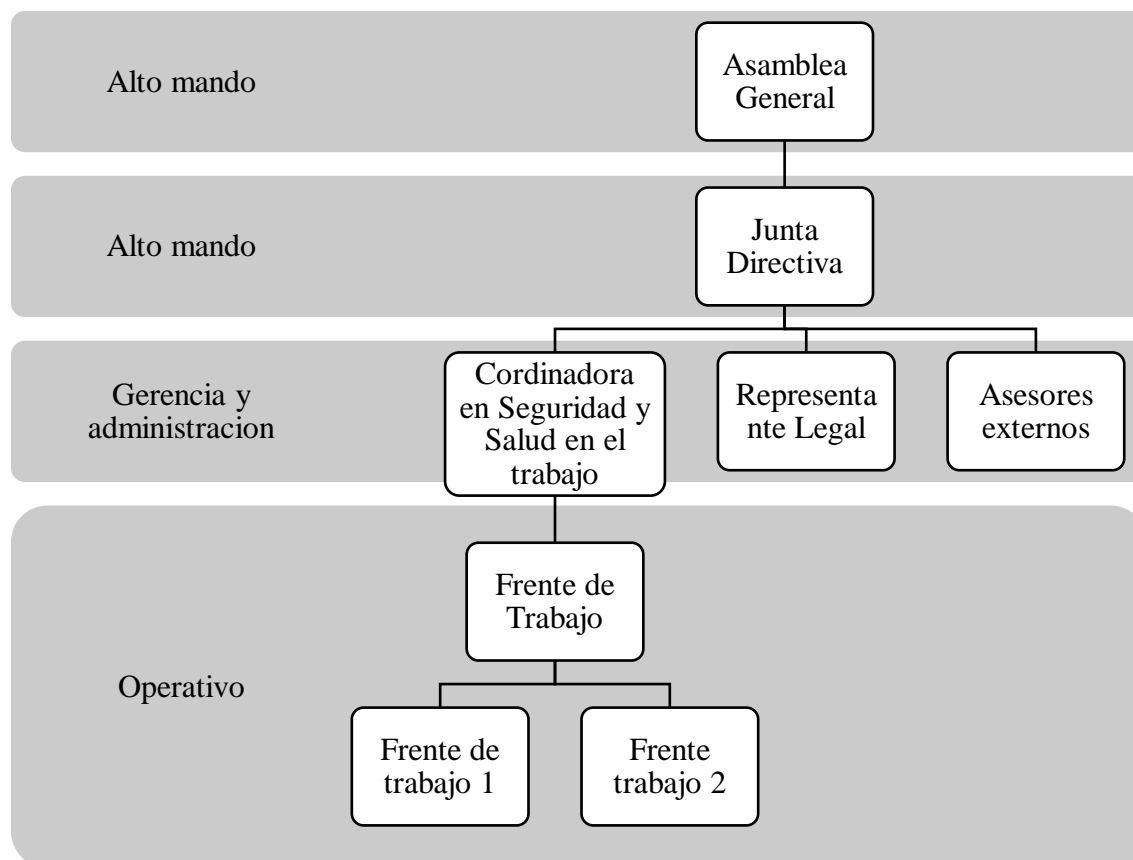
## Capítulo I. Caracterización de la Empresa y Condiciones de Salud

La empresa Grupo Construvias S.A.S. presta sus servicios en actividades de construcción de edificios y obras de ingeniería civil en la región sur del departamento del Huila, en el municipio de Pitalito.

### Organigrama

#### Figura 1

*Organigrama de la empresa Grupo Construvias S.A.S.*



*Nota.* La figura muestra la estructura de mando de la empresa. *Fuente.* Los autores.

## **Reseña histórica**

Surge la idea por los asociados de dos cooperativas que prestan sus servicios en la construcción de edificios y obras de ingeniería civil, en la región del Putumayo. El día 16 de septiembre de 2016, en la ciudad de Pitalito, viendo la necesidad y con el ánimo de conformar esta empresa, que, genere empleo y mejore la calidad de vida, llegan a un acuerdo donde se unen para formar la Organización a los requerimientos de la misma.

## **Estructura organizacional**

### ***Misión***

Somos una empresa asociada que trabaja en equipo, comprometida y con experiencia. Buscamos día a día mejorar la prestación de nuestros servicios en la construcción de edificios y obras de ingeniería civil en el municipio de Pitalito, brindando un ambiente de trabajo saludable.

### ***Visión***

La empresa Grupo Construvias SAS de Pitalito- Huila, en su trayectoria, busca consolidarse en la prestación de sus servicios por todo el departamento del Putumayo, como la mejor empresa de Construcción de edificios y obras de ingeniería civil, de tal manera contribuir en la protección del medio ambiente, contando con la maquinaria, equipo y la herramienta necesaria para cada actividad, de igual manera beneficiar al escalamiento de la empresa y sus asociados.

## **Datos generales**

La empresa se encuentra legalmente constituida y registrada en la Cámara de Comercio del municipio de Pitalito, seccional Huila, se encuentra registrada como una sociedad de acciones implicadas y liderada por una junta de socios. Algunos datos básicos de la empresa se muestran en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Datos generales la empresa Grupo Construvias S.A.S.*

Ítems	Descripción
Razón social	Grupo Construvias SAS
NIT	900978339-3
Dirección	Dirección: Calle 7 No 6 - 43
Ciudad y teléfono:	Pitalito (Huila), 3134004000
Actividad económica	Construcción de carreteras y malla vial
Número de Trabajadores	22
Representante legal	Carlos Eduardo B. A.

*Nota.* La tabla muestra los datos básicos de la empresa su ubicación y presentante legal. *Fuente.*

Autores

La empresa ha establecido la agrupación por cargos, que en la funcionalidad administrativa se divide en tres dependencias, una de gerencia, dos, de coordinación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y tres, de los trabajadores. Eso es como se muestra en la tabla 2.

**Tabla 2**

*Organización por dependencia en la empresa*

Dependencia	Nivel estratégico	Área	No. trabajadores
Gerencia	Misional, estratégico	Administración	1
Coordinador en SST	Misional, estratégico	Administración	1
Trabajadores	Operativos: Mantenimiento Vial	Operación	20

*Nota.* La tabla muestra la agrupación por dependencia del personal que conforma la empresa de

Grupo Construvias S.A.S. *Fuente.* Autores.

## Figura 2

*Localización de la empresa en el municipio de Pitalito, Huila*



*Nota.* Se encuentra ubicado en un barrio comercial cerca de empresas comercializadoras y distribuidoras de materia prima para el sector construcción. *Fuente.* Google.maps.com.

### Nivel de riesgo

Las actividades que realiza la empresa se encuentran catalogadas en el Sistema General de Riesgo Laborales como riesgo IV.

El nivel de riesgo IV corresponde a actividades de alto riesgo. En el sector construcción, la empresa Contravías S.A.S., desarrolla actividades con alta probabilidad de accidentes graves. Desarrolla trabajos en alturas; construcción de edificaciones de varios pisos, instalación de estructuras metálicas, trabajos en andamios y techos, uso de líneas de vida y sistemas anticaídas.

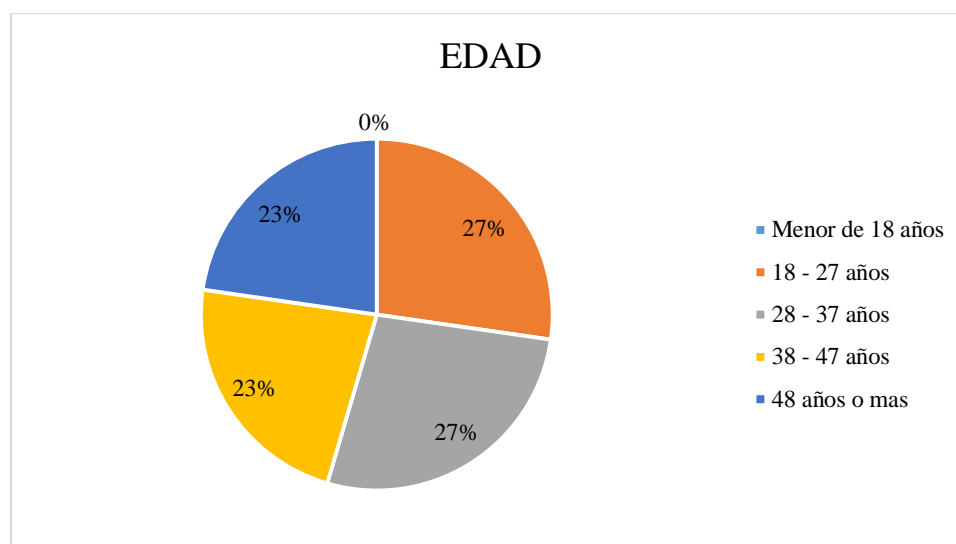
### Perfil Sociodemográfico y Condiciones de salud

Respecto a las condiciones de salud, la empresa cuenta con 22 trabajadores, que acuerdo al perfil sociodemográfico y de morbilidad sentida de la empresa se destaca lo siguiente:

**Tabla 3***Distribución por edad*

Edad	Variable	Porcentaje
Menor de 18 años	0	0%
18 - 27 años	6	27%
28 - 37 años	6	27%
38 - 47 años	5	23%
48 años o mas	5	23%
	22	

*Nota.* La tabla muestra la proporción por edad. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S, 2025.

**Figura 3***Distribución por edad*

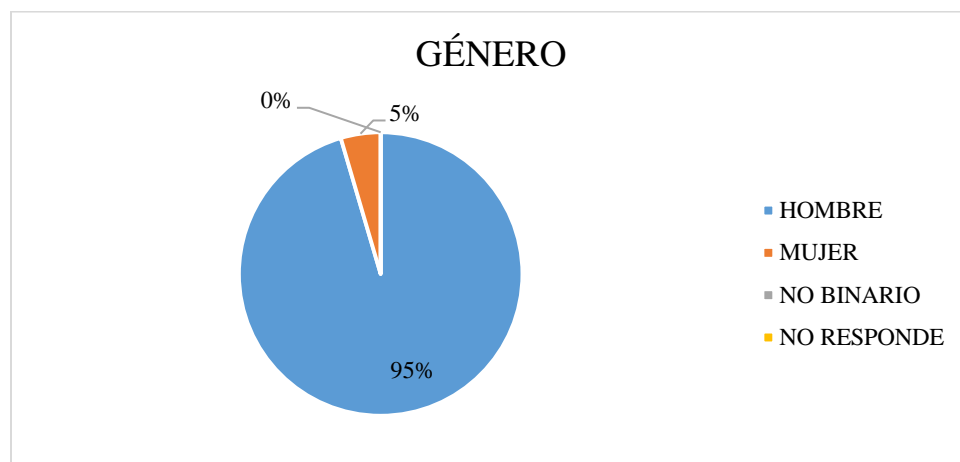
*Nota.* La figura muestra la proporción por edad. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S, 2025.

Como se observa en la figura 3, el 27% de los trabajadores se encuentra en el rango de edad entre los 18 y 27 años, igualmente, se muestra un valor similar del personal que se encuentra entre los 28 y 37 años de edad. Con el 23%, respectivamente, la población trabajadora se encuentra en el rango de edad entre los 38 y 47 años y más de 48 años.

**Tabla 4***Distribución por género*

Género	Numero	Porcentaje
Hombre	21	95%
Mujer	1	5%
No binario	0	0%
	22	

*Nota.* La tabla muestra la representación por género. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

**Figura 4***Distribución por género*

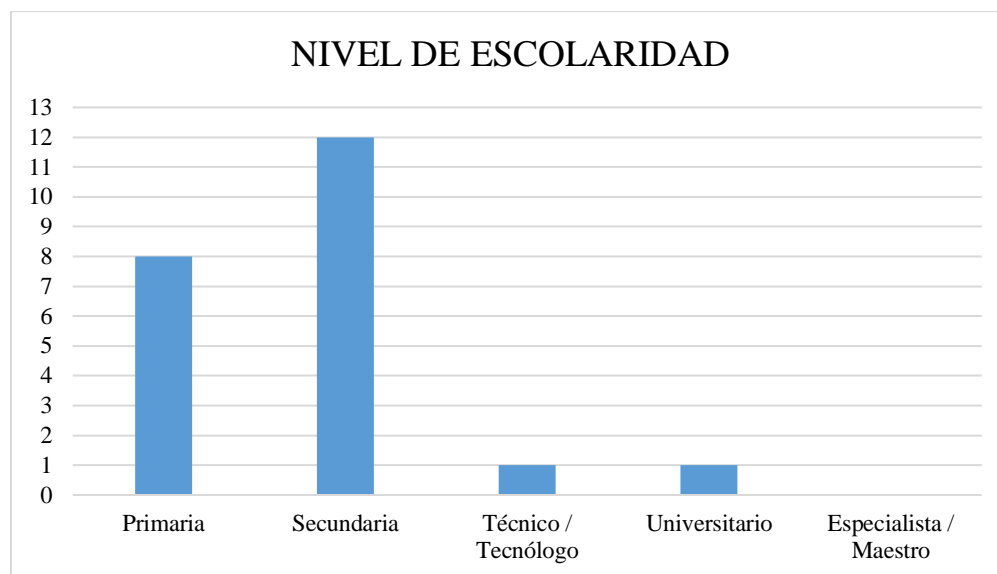
*Nota.* La figura muestra la representación por género. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

Respecto al género de la población trabajadora, el 95% manifiesta identificarse como hombre y el 5% como mujer.

**Tabla 5***Nivel educativo*

Nivel de escolaridad	Numero	Porcentaje
Primaria	8	36%
Secundaria	12	55%
Técnico / Tecnólogo	1	5%
Universitario	1	5%
Especialista / Maestro	0	0%
	22	

*Nota.* La tabla muestra la representación por nivel de escolaridad. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

**Figura 5***Nivel educativo*

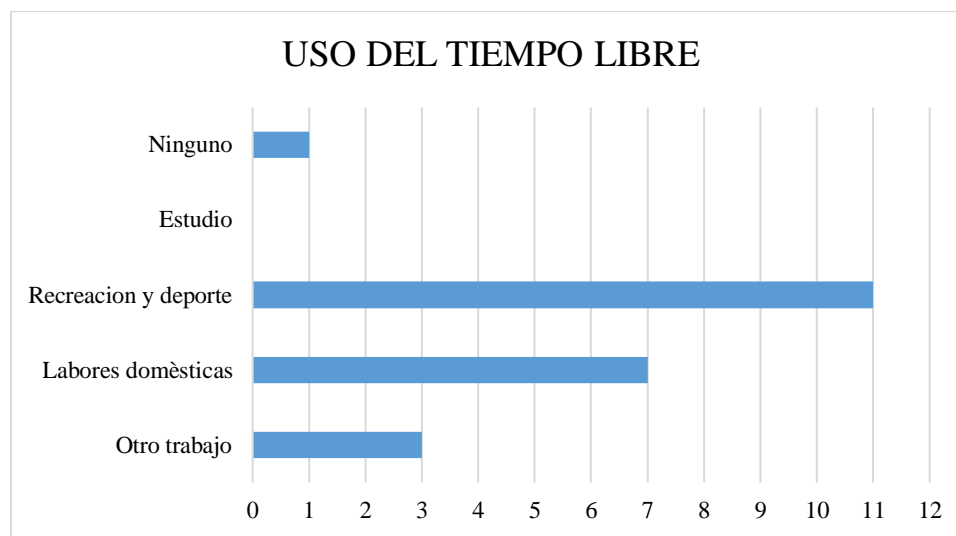
*Nota.* La figura muestra la representación por nivel de escolaridad. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

El 5% de los trabajadores en su nivel académico cuenta con secundaria básica, como bachiller académico, el 36% que solo han estudiado la primaria. El 5% respondió que cuenta con nivel académico técnico y otro 5% es profesional universitario.

**Tabla 6***Uso del tiempo libre*

Uso del tiempo libre	Numero	Porcentaje
Otro trabajo	3	14%
Labores domésticas	7	32%
Recreación y deporte	11	50%
Estudio	0	0%
Ninguno	1	5%
	22	

*Nota.* La tabla muestra el tipo de uso libre de los trabajadores. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

**Figura 6***Uso del tiempo libre*

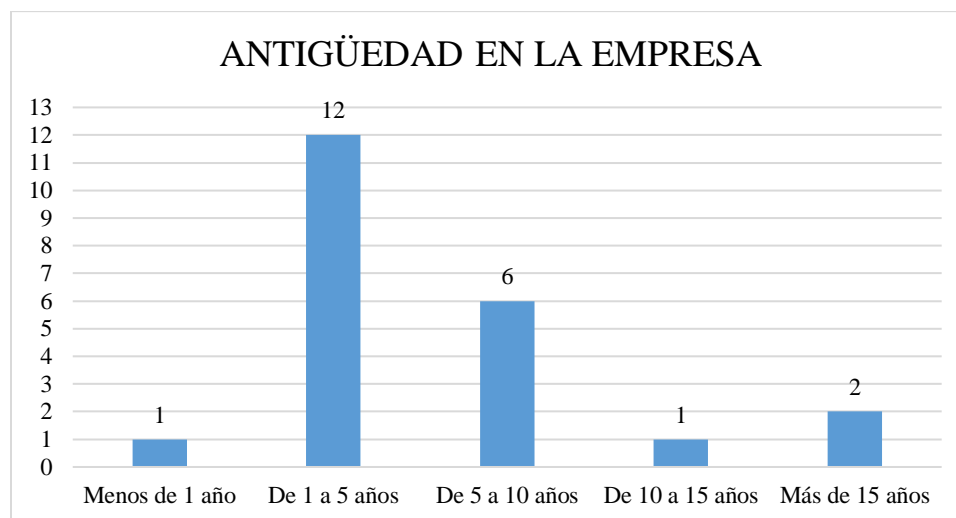
*Nota.* La figura muestra el tipo de uso libre de los trabajadores. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

Respecto al uso del tiempo libre los trabajadores respondieron que, el 50% usa su tiempo libre en actividades de recreación y deporte, el 32% en su tiempo de descanso a labores domésticas, un 14% que realiza otras actividades de trabajo y un 5% responde que no realiza ninguna actividad mencionada en las posibles opciones de respuesta.

**Tabla 7***Antigüedad en la empresa y en el cargo*

Antigüedad en la empresa	Numero	Porcentaje
Menos de 1 año	1	5%
De 1 a 5 años	12	55%
De 5 a 10 años	6	27%
De 10 a 15 años	1	5%
Más de 15 años	2	9%
	22	

*Nota.* La tabla muestra la antigüedad de los trabajadores en la empresa. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

**Figura 7***Antigüedad en la empresa y en el cargo*

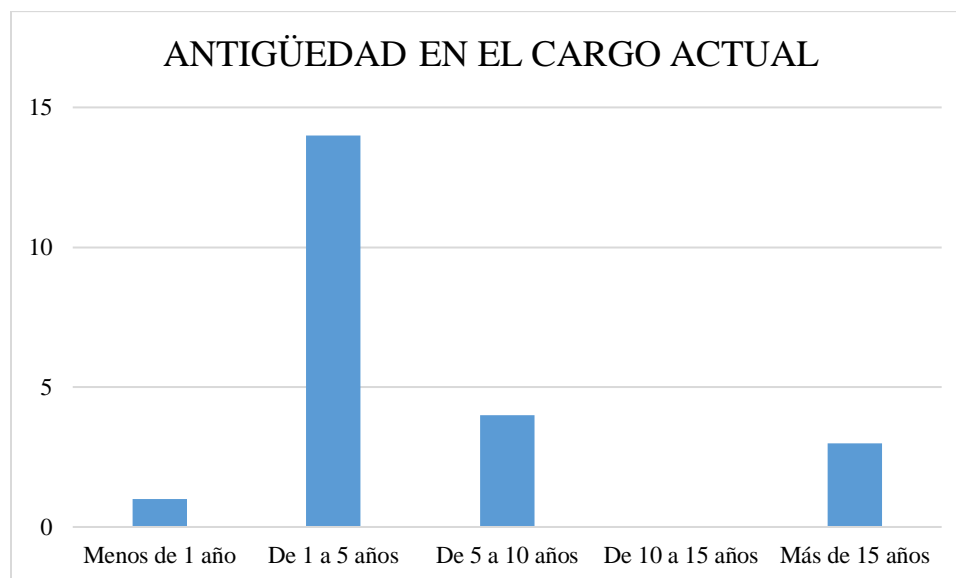
*Nota.* La figura muestra la antigüedad de los trabajadores en la empresa. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

El 55% de los trabajadores respondió tener un vínculo con la empresa entre 1 a 5 años, el 27% de 5 a 10 años, el 9% más de 15 años, un 5% menor a un año y otro 5% entre los 10 a 15 años.

**Tabla 8***Antigüedad en el cargo actual*

Antigüedad en el cargo actual	Numero	Porcentaje
Menos de 1 año	1	5%
De 1 a 5 años	14	64%
De 5 a 10 años	4	18%
De 10 a 15 años	0	0%
Más de 15 años	3	14%
	22	

*Nota.* La tabla muestra la antigüedad en el cargo de los trabajadores. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S, 2025.

**Figura 8***Antigüedad en el cargo actual*

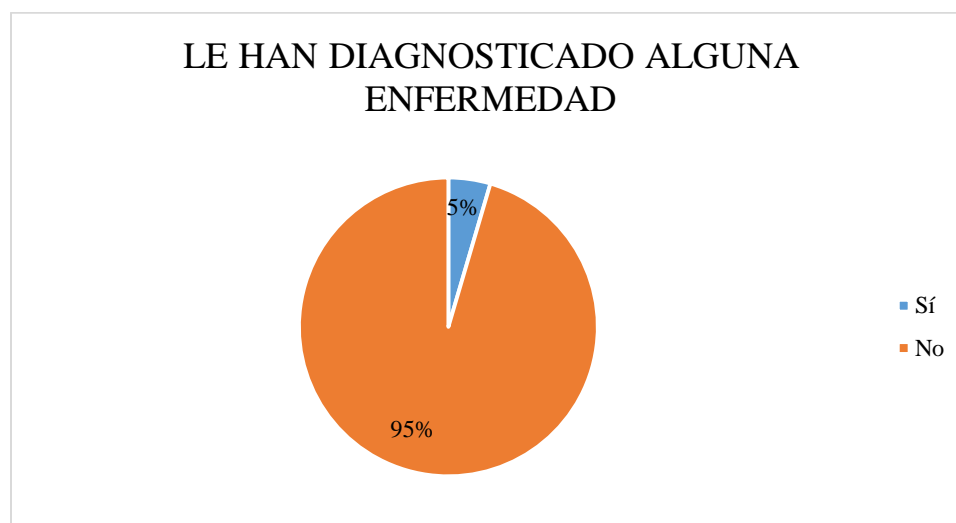
*Nota.* La figura muestra la antigüedad en el cargo de los trabajadores. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S, 2025.

Como se observa en la figura 8, al preguntar al trabajador la antigüedad en su cargo actual en la empresa, el 65% respondió trabajar en el cargo actual entre un año y 5 años, el 18% entre los 5 y 10 años, un 14% más de 15 años y un 5% menor a un año.

**Tabla 9***Diagnostico de enfermedad*

Le han diagnosticado alguna enfermedad	Numero	Porcentaje
Sí	1	5%
No	21	95%
	22	

*Nota.* La tabla muestra la frecuencia de diagnóstico de enfermedad. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

**Figura 9***Diagnóstico de enfermedad*

*Nota.* La figura muestra la frecuencia de diagnóstico de enfermedad. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

Como se observa en la figura 9, sobre si le han diagnosticado alguna enfermedad, el 95% responde que no le han diagnosticado ninguna enfermedad y un 5% que sí le han diagnosticado una enfermedad.

En este orden de ideas, acorde al perfil sociodemográfico de la empresa, según los datos proporcionados en matriz del personal, se destaca los siguientes datos:

El 100% de los trabajadores manifiesta no tener hábitos de consumo de tabaco. El 18% consume bebidas alcohólicas, de estos, el 45% consume bebidas alcohólicas de forma mensual y el 55% de manera ocasional. Ahora bien, el 82% responde que no consume bebidas alcohólicas.

El 95% de los trabajadores practica algún deporte y un 5% que no lo hace. Ahora bien, el trabajador que tiene una respuesta afirmativa, el 45% practica alguna actividad física alguna vez a la semana, el 14% lo hace cada 15 días, el 32% de manera ocasional y un 5% realiza actividad física todos los días. El 95% tiene un vínculo laboral mediante contrato a término fijo y el 5% a término indefinido.

Respecto al cargo que desempeña en la empresa, el 73% son obreros, el 18% conductor que cumple el rol de obrero, un 5% en el cargo de coordinador en SST.

En la siguiente tabla se muestran aspectos de morbilidad sentida, referente a malestares que afectan la salud física, psicológica y social de los trabajadores. Estos son síntomas prevalentes en los últimos seis meses:

**Tabla 10**

*Morbilidad sentida*

En los últimos seis (6) meses ha experimentado dolor en algunas de estas partes del cuerpo	Sí	No	Porcentaje
Cuello	5	17	23%
Codos	1	21	5%
Espalda Alta	6	16	27%
Dedos	1	21	5%
Tobillos	2	20	9%
Hombros	3	19	14%
Espalda Baja	3	19	14%
Muñeca	2	20	9%
Rodillas	3	19	14%
Pies	2	20	9%

*Nota.* La tabla muestra la frecuencia de síntomas en los últimos seis meses. *Fuente.* Registro de condiciones de salud de Grupo Construvias S.A.S., 2025.

El 27% de los trabajadores presenta constantemente dolores en la espalda alta, el 23% de dolor en el cuello, un 14% dolor en los hombros y espalda baja, un 9% dolores en la muñeca y los pies, y un 5% presenta dolor en los codos.

El 23% de los trabajadores ha presentado dolor, adormecimiento y hormigueo en las manos y un 5% que ha sentido disminución de la fuerza en manos y brazos en los últimos 6 meses.

Respecto a malestares en las articulaciones y huesos, el 5% manifiesta tener artritis y otro 5% osteoporosis.

Un 9% de los trabajadores manifiesta que ha sufrido desgarros. El 5% de los trabajadores manifiesta sufrir de escoliosis. El 14% de los trabajadores manifiesta haber sufrido fracturas en las piernas, un 9% en los brazos, y un 5% respectivamente en antebrazos y pies. Un 5% manifiesta tener colesterol alto.

El 5% de los trabajadores manifiesta tener problemas visuales.

El 32% manifiesta tener dolores constantes en cabeza, cuello y espalda, el 18% de dolores musculares, el 14% sufre de mal genio, un 9% de alteraciones del sueño, cambios visuales, cansancio mental, fatiga física y dificultad para oír. También, un 5% manifiesta tener problemas gastrointestinales, dificultad respiratoria, dificultad para concentrarse, palpitaciones, dolor en el pecho y alteraciones en la piel.

Respecto a situaciones de salud mental y social, el 23% manifiesta sentirse cansado, el 14% de tener la necesidad de estar solos, un 9% de sentir angustia al no poder resolver los problemas, y con un 5% que siente desinterés por las cosas, de aburrimiento, de dificultad para una comunicación asertiva y presenta dificultad para dormir.

Sobre si le han diagnosticado alguna enfermedad de transmisión sexual el 100% respondió no tenerla, y un 41% manifiesta que cuenta con recomendaciones médicas. Estas recomendaciones se asocian con los estilos de vida saludable, la realización de ejercicio y cambiar los hábitos de consumo de alcohol.

### **Identificación de peligros**

La matriz de identificación de peligros, evaluación y estimación del nivel de riesgo se elaboró con base en la información proporcionada por la Coordinadora SST, quien indico que la matriz se encuentra en revisión y ajustes necesarios acorde a la última auditoría realizada en la empresa en el mes de febrero (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 2012).

Algunos aspectos en la elaboración de la matriz de identificación de peligros fueron los siguientes:

Las condiciones laborales son normales y la empresa entrega de manera frecuente la dotación de Elementos de Protección Personal (EPP), según el cargo.

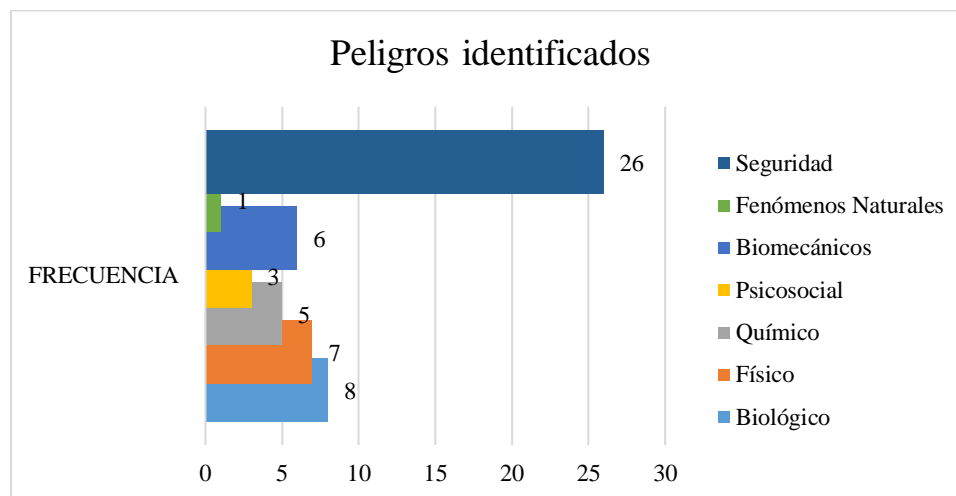
En la empresa el año pasado se han presentado dos accidentes, esto por condiciones de seguridad, relacionado con el peligro locativo, con dos caídas al mismo nivel que afectaron en los miembros inferiores y una lesión profunda en glúteo de una estaca.

En septiembre de 2023, la empresa realizó la medición ambiental del nivel del ruido realizado por la Empresa Calidad Colombia, que en su reporte técnico indicó un nivel de riesgo alto discontinuo en la exposición al ruido, con superiores a 80 en la jornada de trabajo normal de 8 horas. En el mismo mes de septiembre de 2023, la empresa realizó la medición de gases y material particulado, con apoyo de la empresa Calidad Colombia, que en su informe técnico reportó un nivel de riesgo alto discontinuo, con presencia de gases provenientes de maquinaria y material particulado en el ambiente de trabajo que pone en peligro la salud del trabajador.

En este orden de ideas, acorde a los peligros identificados por la empresa se destaca lo siguiente

**Figura 10**

*Peligros identificados*



*Nota.* La figura muestra la frecuencia de los peligros identificados. *Fuente.* Datos suministrados por la empresa Grupo Construvias S.A.S., 2026.

Respeto a los peligros identificados que tiene un nivel de riesgo alto y una interpretación de “No aceptable con control específicos”, se destaca lo siguiente:

Peligro de biomecánico, de cargue y descargue de material que puede causar lesiones osteomusculares en el trabajador.

Condición de seguridad y peligro público, por los accidentes de trabajo que se ha visto envuelto la maquinaria de la empresa. También por los robos frecuentes de material en el vehículo.

Peligro físico de ruido, que es generado por las herramientas, maquinaria y vehículos.

De esta manera, de los peligros que se identificado la empresa, la interpretación del nivel de riesgo se muestra en la tabla 11:

**Tabla 11***Interpretación del nivel de riesgo*

Interpretación	Numero	Porcentaje
No aceptable	0	0%
No Aceptable con Control Especifico	11	20%
Aceptable	43	80%
TOTAL	54	100%

*Nota.* La tabla muestra la interpretación del nivel de riesgo. *Fuente.* Datos suministrados por la empresa Grupo Construvias S.A.S., 2026.

El 80% de los peligros identificados tiene una interpretación del nivel de riesgo aceptable y el 20% de no aceptable con control específico, esto, se debe al desarrollo de actividades como el trabajo con maquinaria que generan alto ruido en el ambiente de trabajo y de las condiciones de seguridad. Esto último referente a las condiciones irregulares del suelo.

Los peligros que se identifican como prioritario en la gestión SST, con el químico de gases y vapores, y material particulado en el ambiente de trabajo; condición de seguridad de peligro público, locativo y mecánico; peligro físico de ruido discontinuo y el peligro biológico de virus, ya que se han presentado el aumento de casos de enfermedades respiratorias que han conlleva al aumento del índice de ausentismo laboral por causa médica.

## Capítulo II. Planeación Estratégica SG-SST

### Política SST

La presente política es la recomendada para la empresa, como se muestra en la figura 11:

#### Figura 11

##### *Política recomendada para la empresa*

La empresa Grupo Construvias S.A.S., se compromete siempre a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, en un contexto de eficiencia operativa y protección de los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas que se vinculan con la empresa. Esto, con los procesos de identificación, evaluación y control de los peligros inherentes a las condiciones del ambiente de trabajo. Se desarrolló un proceso que prioriza los peligros críticos, mediante la promoción integral de los trabajadores, con acciones hacia la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Con perspectiva al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

La alta dirección asume el liderazgo del Sistema de Gestión Integral (SGI), que se garantiza con la asignación de recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para su implementación, mantenimiento y mejora continua según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

La organización se compromete a:

- Cumplir con la normativa legal aplicable en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Implementar programas de vigilancia epidemiológica enfocados en los peligros identificados.

- Promover la participación activa de los trabajadores, con sistemas de comunicación efectiva y que lidera el COPASST y el comité de convivencia laboral.

- Fomentar los estilos de vida saludables para la prevención de enfermedades de origen laboral.

- Desarrollar procesos continuos de capacitación, sensibilización y mejora de la estructura organizacional y operativa de la empresa.

- Evaluar periódicamente el logro de metas y el desempeño del SG-SST, con revisión de indicadores y auditorías internas.

Esta política será comunicada, difundida y revisada periódicamente. Todos los trabajadores deben de conocer y acatar esta política, para que se asegure la pertinencia, cumplimiento y logro de objetivos estratégicos en SST de la empresa.

**Carlos Eduardo C. S.**

20 de marzo de 2026

Pitalito, Huila.

*Nota.* La figura muestra la política SST propuesta para la empresa. *Fuente.* Autoría propia.

## Alcance

El alcance del presente plan estratégico en SST aplica a las áreas y procesos de la empresa Grupo Construvias S.A.S., con vínculo con todo el personal, proveedores, contratistas y demás partes interesadas para la promoción de la salud y prevención de los accidentes de trabajo. Esto está acorde con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

## Objetivos y Metas en SST

Los objetivos y metas en el plan de acción se presentan en la tabla 12.

**Tabla 12**

### *Objetivos y metas en SST*

Objetivo estratégico	Meta	Indicador	Porcentaje base	Revisión de meta	Frecuencia de medición
Reducir la incidencia de los trastornos musculoesqueléticos asociados a los peligros biomecánicos.	Disminuir los reportes de molestias osteomusculares en los trabajadores.	% de trabajador sintomáticos Lesión osteomuscular	40%	≤25%	Semestral
Controlar la exposición a los agentes de ruido en áreas críticas en la empresa.	Vigilar el uso adecuado de los Elementos De Protección Personal (EPP) auditivo.	% cumplimiento uso adecuado de EPP auditivo	50%	≥90%	Mensual
Cumplir con el marco normativo aplicable en la empresa.	Actualizar la matriz legal.	Una matriz legal SST	Una matriz legal SST	Una matriz legal SST	Anual
Fortalecer las condiciones de salud general de los trabajadores.	Cobertura de seguimiento a las condiciones de salud.	% de trabajadores en tamizaje en salud	100%	95%	Semestral
Identificar y controlar los peligros inherentes al puesto de trabajo de la empresa de manera continua.	Actualizar la matriz de peligro.	Matriz de peligro actualizada	Un matriz de peligro	Matriz de peligro	Anual

Objetivo estratégico	Meta	Indicador	Porcentaje base	Revisión de meta	Frecuencia de medición
Promover acciones para la promoción y prevención del peligro psicosocial como estrés y fatiga mental.	Reducir el nivel de estrés y fatiga mental en los trabajadores.	% de trabajadores con un nivel alto de estrés y fatiga mental	30%	≤15%	Anual
Fortalecer el cumplimiento y mejora del SG-SST	Cumplir con los estándares mínimos del SG-SST acorde lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019.	% cumplimiento tabla estándares mínimos del SG-SST	90%	100%	Anual

*Nota.* La tabla muestra los objetivos y metas en SST propuestos para la empresa en su cumplimiento a 12 meses. *Fuente.* Autores.

### Plan de Acción en Necesidades SST

El plan de acción de necesidades de SST se detalla en la tabla 13.

**Tabla 13**

#### *Plan de Acción en Necesidades SST*

Objetivos	Actividades	Responsables	Recursos	Entregable	Indicador
Reducir las molestias físicas en los trabajadores.	Implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular.	Coordinadora SST Fisioterapeuta (asesor)	Coordinadora SST	Informe de diagnóstico y seguimiento.	% de trabajadores síntomas y signos osteomusculares
	Actualizar el programa de pausas activas.	Coordinadora SST	Material didáctico Coordinadora SST	Programa de pausas activas aprobado.	Número de capacitaciones ejecutadas.
	Evaluar las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo.	Coordinadora SST Experto externo	Coordinadora SST Herramientas de análisis (REBA o RULA)	Informe de diagnóstico y seguimiento.	Número de puestos revisados e intervenidos.
Controlar la exposición al ruido.	Actualizar el programa del peligro ruido.	Coordinadora SST ARL	Equipos técnicos (empresa externa) Coordinadora SST	Programa de peligro ruido y mediciones ambientales.	Plan de control y prevención.

Objetivos	Actividades	Responsables	Recursos	Entregable	Indicador
Controlar la exposición al ruido.	Capacitar en el uso y mantenimiento de EPP Aditivo.	Coordinadora SST	Material didáctico Coordinadora SST	Plan de capacitaciones aprobado	Número de trabajadores capacitados
	Actualizar el programa de inspecciones y revisión de uso de EPP.	Coordinadora SST	Coordinadora SST	Formatos Lista de chequeo	Número de inspecciones % uso de EPP
Fortalecer las condiciones de trabajo y ambiente de trabajo.	Revisar eventos de seguimiento a las condiciones de salud.	Coordinadora SST Médico general Médico ocupacional	EPS IPS Coordinadora SST	Registros e informes Tamizaje (glucosa, colesterol, pesos, entre otros)	% de trabajadores tamizados
	Implementar el programa de estilos y hábitos de vida saludable.	Coordinadora SST	Material educativo Coordinadora SST	Cumplimiento de campañas	Número de actividades ejecutadas
Promover la salud mental y prevención del acoso laboral.	Diseñar un programa de salud mental y procedimiento de acoso sexual y laboral.	Coordinadora SST	Coordinadora SST	Programa de promoción de la salud mental	Número de intervenciones
	Diseñar programa de estrés y fatiga laboral.	Coordinadora SST	Talleres Jornadas de bienestar Coordinadora SST.	Programa de estrés y fatiga mental.	Registro de intervenciones.
	Promover la participación del comité de convivencia laboral.	Coordinadora SST	Coordinadora SST	Acta de reunión Plan de acción Protocolo de consentimiento informado	Número de casos gestionados de manera eficiente.
Fortalecer la cultura preventiva y cumplimiento de estándares mínimos en el SG-SST	Programar auditoría interna.	Coordinadora SST Comité auditor interno	Coordinadora SST	Lista de verificación Resolución 0312 de 2019	% de cumplimiento normativo.
	Gestionar la documentación del SG-SST.	Coordinadora SST	Coordinadora SST	Listado maestro de documentos.	Número de documentos actualizados y registrados (códigos) que se documentan y reflejan en el SG-SST, con revisión de manera continua en la empresa.

Objetivos	Actividades	Responsables	Recursos	Entregable	Indicador
	Capacitar a los comités en normatividad SST.	Coordinadora SST.	Material didáctico Coordinadora SST.	Registro de capacitaciones.	Numero de capacitaciones Número de evaluaciones de conocimiento.

*Nota.* La tabla muestra el plan de acción de la empresa para su cumplimiento a 12 meses. *Fuente.*

Autores.

El plan de acción se aborda desde el marco legal y constitucional que indica:

Las empresas en Colombia deben respetar la Constitución Política de Colombia de 1991, en los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, derecho a la salud integral y garantía de trabajo en condiciones dignas y justas. La Ley 1616 de 2013, reconoce la salud mental y promueve las acciones de gestión de protección del trabajador. Además, la Ley 2460 de 2025, indica que las empresas deben identificar y controlar los peligros psicosociales, que inician con la promoción, prevención y bienestar laboral.

Por otro lado, en el marco de prevención del acoso sexual y laboral, la Ley 1010 de 2006, define las conductas y obliga a las empresas a prevenir, corregir y sancionar esas conductas. En un proceso asociado a la salud mental del trabajador, algunas modalidades que se sancionan son el maltrato, la persecución, la discriminación y la obstaculización del trabajo.

Respecto a esto, la Ley 2365 de 2024 establece las medidas para la prevención del acoso sexual y destaca las conductas relacionadas con el poder laboral. Sus estrategias se enfocan en la prevención, detección, atención a las víctimas y el debido proceso. Con estrategias que articulan los principios de enfoque de género, la condicionalidad y la protección de la víctima.

De esta manera, la empresa debe de analizar el clima organizacional, la rotación excesiva de personal y analizar el ausentismo por causas psicológicas. Esto, con diseño de protocolos funcionales para identificar situación de alto riesgo para la salud mental.

## Roles y Responsabilidades en el SG-SST

Acorde con la dinámica de la actividad de replantear responsabilidades en los roles del SG-SST, se proponen los siguientes cambios que se detallan en la tabla 14.

**Tabla 14**

### *Roles y responsabilidades en el SG-SST*

Roles	Responsabilidades
Representante legal (alta dirección).	Liderar el SG-SST y articular estrategias del sistema organizacional Asignar los recursos financieros, técnicos y humanos Aprobar la política los objetivos SST Evaluar los resultados y promover la toma de decisiones frente a hallazgos Garantizar el total cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 (capítulo 6, SG-SST) y de la Resolución 0312 de 2019.
Responsable del SG-SST (Coordinador SST).	Diseñar, implementar, mantener y mejorar el SG-SST acorde al enfoque administrativo de la empresa Identificar los peligros y establecer el control. Coordinar la ejecución de programas de peligros críticos y prioritarios Capacitar al personal y asegurar el correcto uso de los EPP por parte de los trabajadores.
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).	Vigilar y apoyar el cumplimiento del SG-SST. Participar en investigaciones de incidentes y accidentes de trabajo. Proponer las medidas correctivas y preventivas en SST. Fomentar la participación de todos los trabajadores en las actividades SST Realizar inspecciones periódicas en la empresa
Comité de Convivencia Laboral (COCOLA).	Implementar actividades de promoción de la salud mental, convivencia y cohesión institucional Registrar, investigar y seguir los casos de acoso sexual y/o laboral Garantizar la participación de los trabajadores en la promoción de la salud mental y solución pacífica de conflictos laborales Hacer seguimiento a indicadores Promover ambientes de trabajo saludable Garantizar la confidencialidad y el debido proceso de los casos atendidos.
Brigada de emergencia	Actuar en las situaciones de emergencia con la óptima coordinación de las brigadas de primeros auxilios, evaluación y control de incendios como primer respondiente Participar en los talleres de capacitación y simulacros Verificar condiciones de seguridad y asignación de equipos de emergencia Reportar hallazgos y apoyar la toma de decisiones en SST.
Trabajadores	Cumplir las normas y procedimientos de SST Asistentes a los talleres de capacitación, inducción y reinducción Usar adecuadamente los EPP y reportar los peligros, incidentes y condiciones inseguras. Respetar a sus compañeros sin importar las perspectivas culturales y de género. Promover el trabajo colaborativo y el intercambio de ideas.

Roles	Responsabilidades
ARL	Asesorar técnicamente la implementación del SG-SST Apoyar la ejecución de actividades de capacitaciones, ediciones ambientales y programas de vigilancia epidemiológica Apoyar la investigación de AT y enfermedades laborales y realizar seguimiento.

*Nota.* La tabla muestra una nueva perspectiva en los roles y responsabilidades en el SG-SST.

*Fuente.* Autores.

## Plan Anual del SG-SST

El plan anual del SG-SST para la empresa acorde al diagnóstico y la planificación en SST se muestra en la tabla 15.

**Tabla 15**

### *Plan Anual del SG-SST*

Ciclo	Objetivo	Meta	Actividad	Responsable
P	Gestión integral del SG-SST	100% de los estándares mínimos del SG-SST	Actualización de la matriz de peligro	Coordinadora SST
P	Gestión del peligro biomecánico	Un programa de peligro biomecánico	Diseño de un programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular.	Coordinadora SST
P	Gestión del peligro psicosocial	100% de los trabajadores	Promoción de la salud mental (estrés y fatiga laboral) y prevención del acoso sexual y laboral.	Coordinadora SST
H	Gestión del peligro biomecánico	≤20% de síntomas	Desarrollo de programa de pausas activas y capacitaciones.	Coordinadora SST
H	Gestión del peligro físico (ruido)	≥95% uso de EPP	Inspección y capacitación en el uso de EPP.	Coordinadora SST
H	Gestión de la salud integral	100% trabajadores	Campañas de hábitos y estilos de vida saludables como reducción de consumo de tabaco	Coordinadora SST
H	Gestión de la cultura preventiva y organizacional	Comité de Convivencia Laboral	Promoción del trabajo integral del Comité de Convivencia Laboral y promoción de la salud mental integral en actividades de SST	Coordinadora SST
V	Evaluación del SG-SST	Medir cumplimiento del SG-SST acorde a la Resolución 0312 de 2019	Auditoría interna del SG-SST	Coordinadora SST
V	Control y seguimiento	Eficacia de las actividades del SG-SST	Seguimiento a los indicadores del SG-SST	Coordinadora SST

A	Mejora continua	100% acciones correctivas del SG-SST	Seguimiento al plan de mejora del SG-SST	Coordinadora SST
A	Gestión estratégica	Ajuste del SG-SST	Revisión por la alta dirección	Coordinadora SST

*Nota.* La tabla muestra el Plan Anual del SG-SST, en las fases de Planear (P), Hacer (H),

Verificar (V) y Actuar (A). *Fuente.* Autores.

**Tabla 16**

*Cronograma y presupuesto*

Ciclo	Objetivo	Presupuesto	Cronograma	Recursos	Indicador	Evidencia
P	Gestión integral del SG-SST	\$1.500.000	Marzo	Profesional SST Documento matriz de peligro	% de actividades ejecutadas	Matriz de peligro actualizada
P	Gestión del peligro biomecánico	\$150.000	Marzo	Profesional SST	Un programa diseñado	Documento del programa
P	Gestión del peligro psicosocial	\$1.200.000	Mayo	Profesional SST	% cobertura y planificar acciones SST	Plan de trabajo y cronograma
H	Gestión del peligro biomecánico	\$150.000	Junio	Profesional SST Material didáctico	Número de actividades	Registro de asistencia
H	Gestión del peligro físico (ruido)	\$150.000	Continuo	Profesional SST	Lista de chequeo	Inspecciones y reportes
H	Gestión de la salud integral	\$200.000	Julio	Profesional SST	% ejecución	Registros y participación
H	Gestión de la cultura preventiva y organizacional	\$150.000	Julio	Profesional SST	Actas de reuniones	Actas de reuniones, compromiso y acuerdos
V	Evaluación del SG-SST	\$50.000	Diciembre	Profesional SST Equipo auditor	Acta de hallazgos	Informe de reporte y acuerdos SST
V	Control y seguimiento	\$150.000	Agosto	Profesional SST	Objetivos y metas	Reporte y gestión del cambio
A	Mejora continua	\$150.000	Noviembre	Profesional SST	% acciones cerradas	Plan de mejora
A	Gestión estratégica	\$150.000	Diciembre	Profesional SST	Nivel de logro	Informe y acta de revisión

*Nota.* La tabla muestra el Plan Anual del SG-SST, en las fases de Planear (P), Hacer (H),

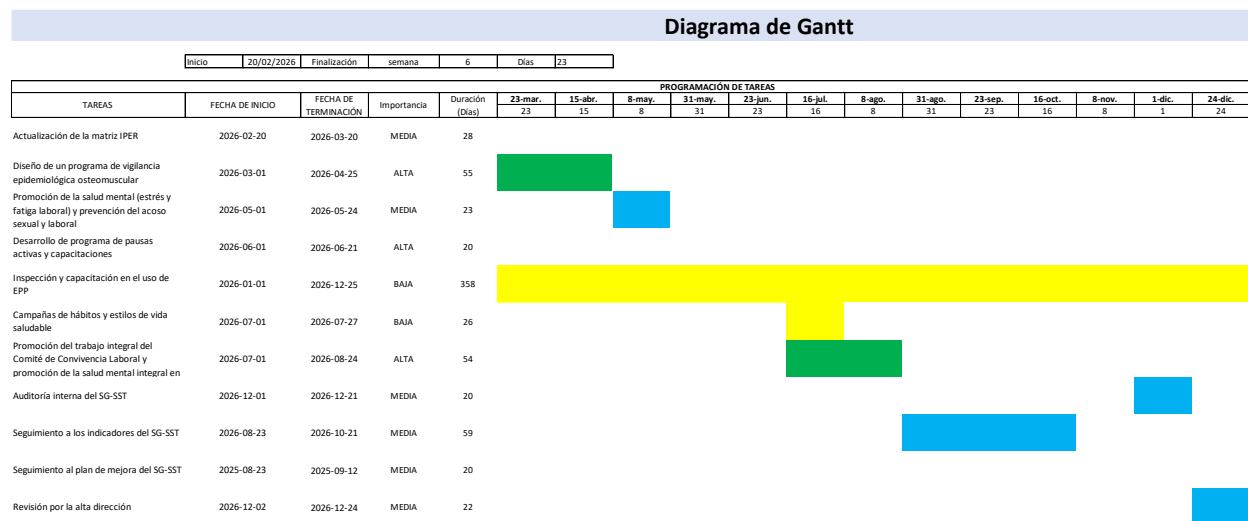
Verificar (V) y Actuar (A). *Fuente.* Autores.

El Plan Anual del SG-SST se desarrolla acorde con los principios de los hallazgos y las necesidades priorizadas. Además, de acuerdo con los estándares mínimos, la empresa debe planificar actividades en hábitos y estilos de vida saludables, capacitación, revisión y evaluación de indicadores del SG-SST. De igual manera, la empresa para el presente año prioriza actividades en la promoción de la salud mental, la organización del comité de convivencia laboral y el desarrollo del protocolo de promoción y prevención del acoso sexual y laboral.

El plan anual se articula con los principios de SST estipulados en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que implican el proceso de diagnóstico, planificación, evaluación y mejora de las acciones para prevenir los accidentes de trabajo y promover la salud integral en los ambientes de trabajo.

## Figura 12

### *Cronograma de actividades*



*Nota.* La figura muestra la programación de las actividades a 12 meses del Plan Anual del SG-SST, con un proceso discontinuo. Fuente. Autoría propia.

La medición del SG-SST es un mecanismo de control administrativo apoyado con las auditorías internas. De esta manera, los indicadores son una herramienta para medir la eficiencia de las actividades y analizar las condiciones de trabajo sobre los aspectos de seguridad. Esto evidencia el grado de cultura organizacional en el uso de métricas para medir y tomar decisiones con base en resultados. Por ende, se recomienda un proceso objetivo y libre de sesgos para reducir la manipulación, los subregistros y la falta de profundidad en las mediciones. Lo que implica un proceso técnico y de responsabilidad institucional.

### Ficha Técnica Indicadores del SG-SST

Las fichas técnicas de los indicadores del SG-SST acordes con los objetivos y metas se muestran en las siguientes tablas:

**Tabla 17**

*Indicador estructura: cumplimiento del SG-SST*

Ítems	Descripción
Nombre:	Cumplimiento de la estructura del SG-SST
Definición:	Mide el nivel de cumplimiento y estructura del SG-SST, como es la política, asignación de recursos, roles, responsabilidades y documentación de programas en SST.
Interpretación:	Un valor alto indica un excelente cumplimiento de los estándares mínimos en el SG-SST y un valor bajo de un limitado cumplimiento del marco normativo aplicable
Limites:	≥ 90%: Adecuado 70% – 89%: Aceptable con mejora < 70%: Crítico
Método de cálculo:	(cumplimiento de ítems / total de ítems de cumplimiento) * 100%
Fuente de información:	Lista de verificación anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019
Periodicidad:	Anual
Personas que deben de conocer los resultados:	Todo el personal en la empresa.

*Nota.* La tabla muestra el indicador de estructura. *Fuente.* Autores.

El reto de gestión es medir el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST.

**Tabla 18***Indicador proceso: plan de capacitaciones en SST*

Ítems	Descripción
Nombre:	Cumplimiento del plan de capacitaciones en SST
Definición:	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades programas de capacitación en SST
Interpretación:	Permite valorar si se está cumpliendo con las actividades de capacitación en SST. Un bajo cumplimiento indica que la empresa mantiene una gestión baja de la cultura preventiva
Limites:	≥ 90%: Adecuado 70% – 89%: Aceptable con mejora < 70%: Deficiente
Método de cálculo:	(actividades ejecutadas / actividades de capacitación programadas) * 100%
Fuente de información:	Plan anual de capacitaciones y registro de capacitaciones
Periodicidad:	Anual o trimestral
Personas que deben de conocer los resultados:	Todo el personal en la empresa.

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

**Tabla 19***Indicador proceso: ejecución de inspecciones en seguridad*

Ítems	Descripción
Nombre:	Ejecución de inspecciones en seguridad
Definición:	Mide el nivel de cumplimiento de las inspecciones planeadas en SST
Interpretación:	Un alto valor indica la vigilancia de condiciones de trabajo y se reconocen situaciones inseguras. Un valor bajo indica falta de seguimiento de las actividades de campo y débil cultura preventiva
Limites:	≥ 90%: Adecuado 70% – 89%: Aceptable con mejora < 70%: Deficiente
Método de cálculo:	(número de inspecciones realizadas / número de inspecciones planeadas) * 100%
Fuente de información:	Programa de inspección, cronograma de inspecciones y formatos de chequeo
Periodicidad:	Mensual
Personas que deben de conocer los resultados:	Todo el personal en la empresa.

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

La empresa debe garantizar las condiciones óptimas de seguridad y bienestar del trabajador, que implica revisar el cumplimiento de las inspecciones planeadas y las jornadas de capacitación del trabajador.

**Tabla 20***Indicador resultado: tasa de accidentalidad laboral*

Ítems	Descripción
Nombre:	Tasa de accidentalidad laboral
Definición:	Analiza la proporción de los accidentes de trabajo ocurridos con relación al total de los trabajadores en la empresa
Interpretación:	Se evalúa la efectividad de las medidas de control y prevención. Un aumento del valor indica fallas críticas y una gestión débil de los peligros y las condiciones de trabajo. La tasa de accidentalidad permite valorar la relación de los accidentes de trabajo, debido a que, el aumento de los accidentes de trabajo refleja una situación crítica de incumplimiento de la empresa para garantizar condiciones de trabajo saludables y seguras.
Limites:	≤ 2%: Controlado 2% – 5%: Moderado >5%: Crítico
Método de cálculo:	(número de accidentes de trabajo / total de trabajadores en la empresa) * 100%
Fuente de información:	Reporte de accidentes e investigaciones de trabajo, informes de ARL y registros internos
Periodicidad:	Mensual
Personas que deben de conocer los resultados:	Todo el personal en la empresa: gerencia, trabajadores y ARL

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

**Tabla 21***Indicador resultado: prevalencia de enfermedad laboral*

Ítems	Descripción
Nombre:	Prevalencia de enfermedades laborales
Definición:	Mide el número de casos de diagnóstico de enfermedades laborales en la empresa en un periodo determinado
Interpretación:	El incremento del indicador refleja la desprotección del trabajador y el escaso control de la exposición a los peligros inherentes al ambiente de trabajo. Un valor bajo del indicador muestra efectiva de las medidas de prevención, promoción y control
Limites:	≤ 0%: Controlado 0,1% – 1%: Moderado >1%: Crítico
Método de cálculo:	(número de casos diagnosticados y verificados de enfermedad laboral / total de trabajadores) * 100%
Fuente de información:	Historias clínicas medicina común, reporte de exámenes médicos ocupaciones y reportes de ARL
Periodicidad:	Mensual
Personas que deben de conocer los resultados:	Todo el personal en la empresa y médico ocupacional

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

Desde una perspectiva estratégica, la medición del SG-SST garantiza la sostenibilidad operativa y la eficiencia organizacional.

Por ende, la falta de control sobre los peligros se traduce en el aumento de costos asociados por el pago de incapacidades, la disminución de productividad, rotación de personal y las posibles sanciones legales a la empresa. En el contexto de la búsqueda de la alta eficiencia en la promoción de la salud y de garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros, medir los indicadores es una posibilidad de superar desafíos y problemas. De esta manera, la empresa debe asumir el proceso de medición y describir los hallazgos que facilita la toma de decisiones informada.

La medición del SG-SST se entiende como un proceso de autoaprendizaje y adaptación, con uso de herramientas de manera crítica en la gestión y prevención. El uso de indicadores permite a la empresa analizar la incidencia de factores de peligro y planificar acciones para superarlos. Es un proceso de adaptación y aprendizaje continuo.

### **Capítulo III. Plan de Auditoría y Metodología**

#### **Objetivo de Auditoría**

Evaluar la eficiencia del SG-SST de la empresa Grupo Construvias S.A.S., en coherencia con los peligros críticos y la gestión documental acorde al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, respecto a criterios técnicos y objetivos.

#### **Alcance y Criterios**

El alcance de la auditoría aplica a los procesos operativos y administrativos de la empresa Grupo Construvias S.A.S., que cubre los procesos críticos en la identificación y control de los peligros. Se tiene en cuenta la gestión de todos los trabajadores.

Los criterios de revisión son los dispuestos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, acorde a los procedimientos internos y documentación que evidencia el cumplimiento de los objetivos y metas del SG-SST.

#### **Responsables**

Líder de auditoría: Ana Isabel Romero Avendaño

Comité operativo: Liliana del Carmen Chaverra Valencia y María Alejandra Velásquez Giraldo

Comité administrativo y documental: Mayerly Montiel Rojas

Los responsables de la auditoría interna o externa del SG-SST deben evitar los sesgos. Por ejemplo, el líder de la auditoría, como es contar con la competencia técnica y el alcance profesional para auditar el SG-SST. Por lo tanto, el equipo auditor desarrolla las fases de planificar, dirigir y consolidar resultados, lo que implica comunicar con claridad los días de verificación en cambio de que facilita la recolección de evidencias.

## **Metodología**

La metodología se basa en un enfoque que tiene en cuenta datos cuantitativos y cualitativos en la verificación sistemática del SG-SST. Esto con el uso de una lista de chequeo que revisa la evidencia documental de los criterios evaluados (SafetYA, 2023). Ahora bien, el proceso de auditoría se clasifica en la revisión interna en el cumplimiento de los criterios mínimos acorde con la Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015. Implica la revisión documental que prioriza las evidencias directas que cuenta la empresa.

## **Fuente de información**

Las fuentes de información que se incluyen en la auditoría del SG-SST son:

Matriz de identificación de peligros, evaluación y valorización del riesgo.

Documento de la política, objetivos y metas en SST.

Actas de reunión del COPASST y Comité de Convivencia Laboral.

Registro de inspecciones y reportes de capacitación.

Plan de prevención y mejoramiento continuo del SG-SST.

Se incluyen otros documentos, como tabla de indicadores y planes de mejoramiento continua, con un trabajo de cruce de información y validación de ejecución en campo.

## **Instrumento**

El instrumento principal es la lista de chequeo (ver Anexo A) de estándares básicos del SG-SST acorde a criterios normativos. Se apoya el proceso de auditoría con el uso de técnicas como la observación directa, sesión en grupo y entrevistas semiestructuradas. Lo que permite revisar las evidencias documentales del SG-SST, como son los procedimientos, manuales, programas y protocolos en SST (Tamaro, 2022).

## Cronograma

**Tabla 22**

*Cronograma de auditoría del SG-SST*

Fecha	Hora	Proceso	Lugar	Responsable	Auditor	Recursos
4/05/2026	10:00 a.m.	Inicio: comunicación y diálogo	Empresa	Coordinadora en SST	Todo el equipo auditor	Portátil Lista de chequeo Celular y conexión a internet
5/05/2026	08:00 a.m. – 4:00 p.m.	Desarrollo: revisión de la evidencia documental	Ubicación de la empresa	Coordinadora en SST	Equipo de apoyo 1	Portátil Lista de chequeo Celular y conexión a internet
5/05/2026	08:00 a.m. – 4:00 p.m.	Desarrollo: inspección en campo.	Frente de trabajo	Coordinadora en SST y trabajadores	Equipo de apoyo 2	Portátil Lista de chequeo Celular y conexión a internet
6/05/2026	08:00 a.m. – 1:00 p.m.	Desarrollo: entrevista a líderes y trabajadores	Frente de trabajo	Coordinadora en SST y trabajadores	Todo el equipo auditor	Portátil Lista de chequeo Celular y conexión a internet
7/05/2026	-	Desarrollo: recolección y análisis de hallazgos	Empresa	Coordinadora en SST	Todo el equipo auditor	Portátil Lista de chequeo Celular y conexión a internet
8/05/2026	10:00 a.m. – 1:00 p.m.	Cierre: socialización y propuesta de plan de mejora	Auditorio de la empresa	Gerencia, COPASST y Coordinadora en SST	Todo el equipo auditor	Auditorio

*Nota.* La tabla muestra la programación de la auditoría a una semana, con base en que los frentes de trabajo son ubicados de manera dispersa. *Fuente.* Autores.

## Aplicación de la auditoría

En la empresa Grupo Construvias S.A.S., se desarrolló la auditoría, que en la tabla 23, se muestra la síntesis de hallazgos.

**Tabla 23**

*Resultados de la auditoría al SG-SS*

Componente	Ítem	Estado	Evidencia	Hallazgo	Categoría	Observaciones
Evaluación inicial	Diagnóstico inicial del SG-SST	Cumple	Documento firmado y actualizado al 2026	Trabajo de mejora, que pasa del 56% al 100% en el último año	Documental	Cumple con el artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019, sobre las acciones de verificación de cumplimiento de estándares mínimos mediante la autoevaluación inicial y evaluación anual del SG-SST. La evaluación inicial refleja una debilidad operativa, que se fue superando con la planificación de medidas de prevención y control. La empresa dispone del documento evaluación inicial acorde al Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.16, con evidencia en el plan de identificación de prioridades en SST. Cuenta con el plan de trabajo anual del SG-SST que lo llevan desarrollan desde el 2020.

Componente	Ítem	Estado	Evidencia	Hallazgo	Categoría	Observaciones
Política, objetivos y metas en SST	Diseño y apropiación	Cumple	Dispone de la política, los objetivos y metas en SST. Algunos trabajadores desconocen la política SST	Existe una débil apropiación, existe evidencia de capacitación e inducción	Documental y operativa	La política está documentada, firmada y socializada a los trabajadores. La empresa cuenta con la política SST, firmada por la alta dirección, esta divulgada y con objetivos medibles acorde a lo establecido en los artículos 2.2.4.6.5 y 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015.
Plan de mejora en el SG-SST	Seguimiento a las acciones de mejora	Cumple parcialmente	La empresa dispone de la matriz de acciones de mejora, aunque, solo el 40% de las acciones tiene una evidencia real de ejecución	Ausencia de seguimiento y verificación a las acciones de mejora	Documental	La empresa cuenta con el plan de mejora estructurado acorde al Decreto 1072 de 2025 en su artículo 2.2.4.6.34, con claridad en las acciones preventivas y correctivas que son planificadas acorde a las auditorias, la revisión de la alta revisión y no conformidades de ARL. Además, cumple con lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, en el artículo 28. Formulación y ejecución de plan de mejora. Existe un débil proceso de trazabilidad en el cierre efectivo de las acciones de mejora.

Componente	Ítem	Estado	Evidencia	Hallazgo	Categoría	Observaciones
Identificación de peligros	Matriz IPEVR	Cumple	Dispone de la matriz actualizada. Requiere incorporar algunos peligros públicos como robo o atracos	Existe una valoración acertada de los peligros, con medidas de control y prevención	Técnica y operativa	<p>Se observa evidencia de ejecución.</p> <p>La empresa cumple con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.15 del Decreto 1072 de 2015 sobre el proceso de identificación de peligros, evaluación y valoración del nivel de riesgo, esto como una obligación centran en las medidas de prevención en SST. Además, la metodología se elaboró con la matriz de peligros y valoración del nivel de riesgo acorde a los numerales 6 y 7 de la GTC 45 de 2012.</p> <p>La matriz corresponde al ámbito laboral y se observa condiciones aceptables y críticas en trabajo en campo.</p>
Capacitación	Programa de capacitación	Cumple	La empresa dispone del programa de capacitación con el plan de capacitación anual en temas relevantes	Transferencia de conocimiento y desarrollo de capacidades en el cargo	Operativa	<p>El programa de capacitación de la empresa se elaboró desde lo específico en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.11.</p>

Componente	Ítem	Estado	Evidencia	Hallazgo	Categoría	Observaciones
						<p>En el diseño de un programa anual de capacitación sobre los peligros críticos y responsabilidades en el SG-SST. Cuenta con el plan y cronograma de capacitación anual, con mecanismos de apoyo en los procesos programáticos de inducción y reinducción. Incluye aspectos de inducción y reinducción para la socialización de la política, manuales y procedimientos internos de trabajo.</p> <p>La matriz de indicadores en el SG-SST, por ejemplo, el indicador de ausentismo laboral dispone de la ficha técnicas que registra la información y análisis mensual, acorde al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, en sus artículos 2.2.4.6.19 y 2.2.4.6.20, que implica el análisis y registro de los indicadores de estructura, proceso y resultado.</p>
Indicadores	Matriz de indicadores	Cumple	La empresa dispone de la matriz de indicadores mínimos del SG-SST. Con registro, seguimiento y análisis de manera mensual y anual.	Los indicadores en la matriz están formulados. Que facilita su visualización con figuras y tablas.	Documental	

Componente	Ítem	Estado	Evidencia	Hallazgo	Categoría	Observaciones
Mejora continua	Plan de mejora continua	Cumple	La empresa dispone de la matriz de mejora continua, con criterios ejecutados en cada año. No se observa una aplicación y seguimiento de la eficiencia de las acciones. Se registra como que se ejecutó, aunque, no se presenta un análisis crítico para el cambio y la toma de decisiones.	Matriz de mejora continua anual, que se actualiza de manera frecuente. Se hace síntesis en hallazgos en auditorías y revisión desde la alta dirección	Documental y operativa	<p>Para evaluar el nivel del desempeño del SG-SST. Dispone de la matriz de indicadores, aunque no existe un proceso real para la toma de decisiones basado en los datos.</p> <p>La empresa desarrolla el plan de mejora acorde a los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, en sus artículos 2.2.4.6.29, 2.2.4.6.30 y 2.2.4.6.31, respecto con la auditoria anual, revisión de alta dirección y acciones de mejoramiento continuo del SG-SST. Esto se encuentra documentado como se exige en el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015, sobre la conservación, control y la disponibilidad de los documentos del SG-SST con acceso libre y control. Además, la empresa aplica el anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019.</p>

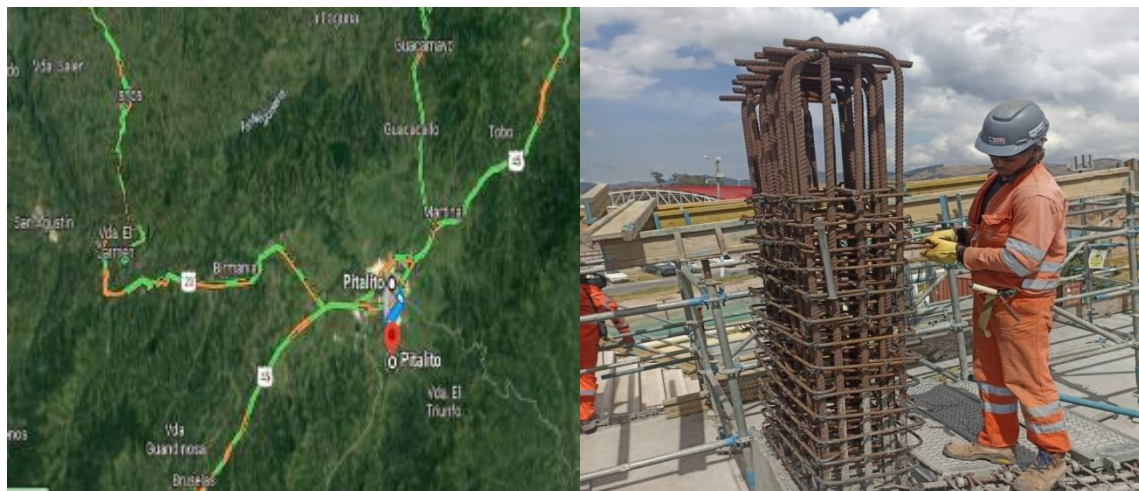
Componente	Ítem	Estado	Evidencia	Hallazgo	Categoría	Observaciones
						Lo que guarda relación con la gestión de las evidencias documentales mínimas exigibles en el SG-SST.
						Aspecto a mejorar: No se desarrolla un seguimiento real en los impactos de la mejora continua

*Nota.* La tabla muestra la síntesis de la auditoría realizada al SG-SST realizada a la empresa

VMP Constructores. *Fuente.* Autores.

### Figura 13

*Registro de visita en frente de trabajo uno*



*Nota.* La figura muestra el desarrollo de actividades en trabajo de campo en el frente operativo uno. *Fuente.* Los autores.

Con base en lo anterior, los hallazgos demuestran varias situaciones como son:

En el ámbito administrativo se observa una gestión débil del seguimiento de las acciones de mejora y la eficiencia para la toma de decisiones y la gestión del cambio.

En lo técnico, se observa el uso de la metodología GTC 45 para la identificación, valoración y control de los peligros. Lo que requiere una actualización constante.

En el aspecto documental, existe alguna inconsistencia en la codificación de documentos, algunos desactualizados y ausencia de algunos registros de control.

En el ámbito operativo, algunos trabajadores desconocen la política en SS. Conocen los procedimientos y el reglamento de trabajo.

## **Análisis del impacto**

Los resultados evidencian un cumplimiento del 100% de los criterios dispuestos en la lista de chequeo, lo que demuestra la alta capacidad y responsabilidad de la empresa para garantizar ambientes de trabajo seguros. El manual del SG-SST se encuentra alineado con la estructura acorde al Decreto 1072 de 2015, con un cumplimiento predominante y de formulación de acciones de prevención y control de los peligros.

Desde una perspectiva técnica, la empresa utiliza la metodología de la GTC 45 de 2012 para la identificación de los peligros y comprensión de las condiciones reales en el ambiente de trabajo. Esto favorece la eficiencia operativa y el desarrollo de controles que aumentan la imagen de responsabilidad institucional. A su vez, en su componente administrativo la empresa no realiza el cierre efectivo de las acciones de mejora, aunque cumple en totalidad en aspectos como la asignación de responsabilidad, roles y métodos de comunicación (Carreño et al., 2020). Todo esto refuerza la capacidad de la empresa para anticipar situaciones y prepararse para eventos adversos. En el nivel operativo, se observa un proceso de capacitación y comportamiento adecuado de los trabajadores, donde se registran casos de conflictos laborales. Además, existe un clima laboral positivo que potencia la cultura de prevención y supervisión. Esto se evidencia en el conocimiento de procedimientos de trabajo y conocimiento de funciones en el cargo.

En síntesis, la empresa Grupo Construvias S.A.S., tiene un alto desempeño del SG-SST, con la alta apropiación de la gerencia y con un fuerte liderazgo para prevenir cualquier tipo de accidente de trabajo. Asume la perspectiva de mejora continua que fomenta la capacidad de toma de decisiones y gestión de cambio en el SG-SST (Koontz y Weihrich, 2012). Esto incrementa el desarrollo de acciones para garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables para los trabajadores. Es decir, funciona el SG-SST como una herramienta de control y prevención.

La auditoría es un proceso clave para corregir errores en la identificación de peligros, además, sirve de un mecanismo de validación de calidad y del proceso legal. Por ejemplo, es validar el cumplimiento de la metodología aplicada en la empresa. Esto se materializa en los cambios operativos, de las condiciones y las interacciones entre hombre y máquina (Gervais, 2020). Esta revisión permitió identificar fallas en la actualización, de gestión de cambio y desconexión con los controles específicos en los peligros.

Se identifica que la promoción de la perspectiva de control en la lógica operativa y existencia de las medidas de promoción de cambios en SST. Por ejemplo, el reto es verificar la eficiencia de los controles como la eliminación, sustitución, ingeniería, administrativos y de dotación de EPP. Todo esto se une a la cultura de cumplimiento a largo plazo de la normatividad aplicable en la ejecución del SG-SST. Por ejemplo, la Resolución 0312 de 2019 define con claridad los estándares mínimos y fomenta la gestión de la verificación sistemática del SG-SST mediante auditorías y la adopción de la cultura de mejora continua. La auditoría que desarrolla la empresa acoge lineamientos de la ISO 45001 de 2018, con criterios explícitos en la organización, evaluación y mejora en los procesos de identificación de peligros, evaluación y estimación del nivel del riesgo, con la incorporación de medidas de control proactivas.

La eficiencia del SG-SST Grupo Construvias S.A.S, se deriva del trabajo continuo en interpretar de manera objetiva de las normas, para así, desarrollar las matrices y planes de acción, con una alta profundidad técnica. La fase de auditoría se convierte en un compromiso administrativo desde la alta gerencia, que funciona como un mecanismo de control. Esto se traduce en la adopción del enfoque de calidad y mejoramiento continuo con el ciclo PHVA. Todo se materializa con la continuidad de planificación de medidas preventivas robustas y la toma de decisiones a largo plazo.

## **Evaluación de desempeño**

En conjunto con la normatividad aplicable en SST y los hallazgos en la auditoría se observa un alto cumplimiento en la planificación y ejecución de tareas clave en el SG-SST. La empresa alinea su sistema a la estructura del Decreto 1072 de 2015 y trabaja continuamente para cumplir con los estándares mínimos en el SG-SST dispuesto en la Resolución 0312 de 2019. De esta manera, dispone de indicadores de estructura con evidencia de cumplimiento en la política SS, asignación de roles, procedimientos y asignación de recursos. Lo que demuestra un alto cumplimiento y mayor control en los peligros inherentes a los puestos de trabajo.

También existe un alto cumplimiento en indicadores como procesos, por ejemplo, la coordinadora SST realiza inspecciones de manera diaria y mensual. Además, desarrolla actividades de capacitación e inducción, donde, socializa los procedimientos de trabajo. Se destaca que las capacitaciones son eficientes en el desarrollo de conocimientos y competencias, que se traduce en un comportamiento adecuado para reducir los actos inseguros.

De igual manera, la empresa registra datos y analiza los indicadores de resultados, como es la frecuencia de accidentalidad, la severidad de los eventos acaecidos y la reincidencia de actos inseguros. Ahora bien, a la fecha del 2026 no se han registrado accidentes de trabajo, aunque sí se ha registrado ausentismo laboral y absentismo por causa médica general.

En pocas palabras, la empresa mantiene un proceso continuo de implementación del SG-SST, con apoyo de auditorías externas y revisión por la alta dirección. Es decir, todo se materializa en un impacto de la calidad, observado en la coherencia documental y cumplimiento del marco normativo aplicable a la empresa (Sanjuán, 2017). Su eficiencia se traduce en el proceso sistémico en el desarrollo de control y prevención en el ámbito laboral. Esto muestra un alto desempeño con indicadores de accidentalidad bajos.

## Propuesta de acciones correctivas

El plan de acción se detalla en la tabla 24.

**Tabla 24**

*Plan de acción de medidas correctivas y de mejora en SST*

Fase	Hallazgo	Acción correctiva y/o de mejora	Responsable	Plazo	Meta	Indicador
Planear	Evaluación inicial firmada y actualizada	Actualizar de manera sistemática el diagnóstico del SG-SST	Coordinadora SST	30 días	Mantener el 100% de cumplimiento	% de estándares mínimos del SG-SST Activos y condiciones reales
Planear	Identificación de peligros y condiciones de trabajo	Incluir una perspectiva general a un mayor de peligros no abordados acorde a la metodología de la GTC 45 de 2012	Coordinadora SST Líderes de frentes de trabajo	45 días	100% de peligros críticos identificados	% de trazabilidad entre peligros en matriz IPEVR y condiciones observadas
Hacer	Controles operativos en campo	Implementar controles y verificación de la eficiencia de las medidas asignadas y ejecutadas	Coordinadora SST	Continuo	≥90% de los controles asignados y planes de verificación	% de cumplimiento de controles
Hacer	Capacitación en SST	Desarrollar el plan de capacitación en aspectos de cultura preventiva y organizacional. Incluye temas como compromisos y competencias laborales, que se apoya con la formación laboral desde un enfoque técnico	Coordinadora SST	60 días	≥90% de los trabajadores capacitados en prácticas laborales seguras	% de cumplimiento de procedimientos y protocolos de trabajo seguro

Fase	Hallazgo	Acción correctiva y/o de mejora	Responsable	Plazo	Meta	Indicador
Verificar	Indicadores del SG-SST	Fomentar la participación de los trabajadores y el COPASST en el análisis de indicadores y toma de decisiones. Consiste en organizar indicadores integrales a asociados la cultura, operación y gestión.	Coordinadora SST Comité de trabajadores	Mensual	Número de reuniones mensuales	Número de reuniones para el análisis de indicadores y toma de decisiones
Verificar	Investigaciones de AT	Implementar una metodología de análisis de AT desde una perspectiva profunda de la causa raíz.	Coordinadora SST	30 días	Socialización de la metodología y aplicación en casos futuros	Metodología de árbol de causas
Actuar	Acciones de seguimiento y verificación de la eficiencia de controles y de acciones de mejora	Promover el sistema de seguimiento y validación de cierre de las acciones de mejora acorde a los hallazgos de cada auditoria.	Coordinadora SST COPASST	Revisión anual	% de acciones verificables en la eficiencia y aporte a la gestión de cambio en el SG-SST	% de hallazgos y acciones de mejoras implementadas y verificadas
Actuar	Liderazgo en el SG-SST	Fomentar la participación y comunicación de todos los trabajadores.	Coordinadora SST	Cada 6 meses	Plan de participación y comunicación en la toma de decisiones y gestión de cambio en el SG-SST	% de cumplimiento de indicadores y estándares en el SG-SST

*Nota.* La tabla muestra las acciones preventivas y de mejora recomendadas para la empresa

acorde a su realidad actual del SG-SST. *Fuente.* Autores.

El plan de acción propuesto se alinea con el análisis de indicadores, la cooperación y la comunicación entre las partes interesadas para favorecer la toma de decisiones y la gestión del cambio. Se busca mantener el cumplimiento actual y el nivel de desempeño óptimo.

Por lo tanto, se busca fortalecer la cultura de mejora continua con el proceso de análisis de la eficiencia de las acciones tomadas y el cierre, lo que permite la reducción de la recurrencia de acciones de mejora ya ejecutadas. Se introduce la visión de colaboración y cohesión institucional para la gestión de la cultura organizacional proactiva. Esto con la perspectiva de identificar cambios en el marco legal aplicable en SST y demás normas según la actividad económica (Organización Internacional de Normalización, 2018).

La auditoría técnica tiene un aporte técnico normativo para cerrar brechas y de optimización de los procesos de seguimiento y control, por ejemplo, en fase de documentación en la ejecución del SG-SST. Esto permite superar la no conformidad legal que afecta la eficiencia del SG-SST, lo que trasciende a fortalecer la capacidad de respuesta en inspecciones y revisiones (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

El ajuste estratégico a largo plazo es fortalecer la capacidad operativa del SG-SST y de desarrollar las competencias de los trabajadores, que una dimensiones técnicas laborales. El representante legal de la empresa debe tomar las decisiones en temas como la asignación del presupuesto, el rediseño de controles y la gestión de cambios operativos. La eficiencia de las acciones de control y de mejora se observa en mantener en cero los indicadores de accidentes de trabajo, como de cerrar las actividades de mejora planteadas en cada auditoría. Una empresa que desarrolla con responsabilidad el SG-SST aumenta su capacidad y se refleja en la comunidad como responsable y coherente con los principios normativos en la protección de la seguridad y bienestar del trabajador (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

## Conclusiones

En la empresa Grupo Construvias S.A.S., su SG-SST tiene una alta conformidad documental y estructura acorde al Decreto 1072 de 2015, como los criterios de la Resolución 0312 de 2019, con un cumplimiento óptimo con criterio aceptable. No obstante, tiene falencia en la verificación de acciones correctivas y mejora, con una débil capacidad de trazabilidad. Por lo tanto, requiere fortalecer los aspectos de control y supervisión de cumplimiento de las acciones correctivas propuestas en la matriz legal.

En un enfoque técnico, la empresa mantiene un proceso de identificación de peligros constantes y eficiente. Para esto, aplica los criterios metodológicos de la GTC 45 de 2012, con una valoración ajustada a su realidad operativa. Además, soporta el análisis con la evidencia empírica y los sustentos teóricos en la planificación del SG-SST, como la definición de estrategias de prevención y control de peligros.

Se destaca que la empresa en su componente administrativo cuenta con una estructura organizacional sólida. Incluso, el SG-SST acopla en su manual el ciclo de mejora continua. No obstante, presenta una falencia en el análisis de la efectividad de las acciones correctivas. Lo que debe fortalecer su capacidad de adaptación y aprendizaje a los cambios.

En el nivel operativo existe un débil desconocimiento de la estructura organizacional, de participación, comunicación y cohesión institucional. Debido a que en los trabajadores se observa una débil apropiación del SG-SST, donde no existen evidencias claras de encuentros y toma de decisiones de los comités como el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral.

Desde una mirada integral, la empresa tiene un óptimo cumplimiento documental del SG-SST, con una alta madurez y capacidad de estructuración estratégica a largo plazo. Lo que requiere es fortalecer las acciones de comunicación y participación de los trabajadores.

El plan estratégico del SG-SST propuesto para la empresa asegura un proceso efectivo en la salud y seguridad en entornos de trabajo inseguros, lo que implica reducir los peligros inherentes a la ejecución de actividades. Para su éxito se requiere la articulación entre el área de SST y la organización de la empresa, que implica el desarrollo del diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación y mejora. Eso se alinea con el ciclo PHVA, de gestión de calidad en la estructura de un sistema dinámico.

Las actividades propuestas son relevantes en la gestión de los peligros biomecánicos, psicosociales y físicos acorde con las condiciones de trabajo críticas. Por lo tanto, es importante para la empresa continuar con la supervisión, la cultura preventiva y la apropiación del SG-SST desde una mirada integral. Lo que depende de la asignación de recursos, la implementación técnica y el compromiso institucional.

Ahora bien, los objetivos estratégicos se agrupan con metas medibles e indicadores claros para su revisión, evaluación y mejora. Es decir, los indicadores son un método para verificar la eficiencia y el alcance de la toma de decisiones. Además, fortalece la capacidad de respuesta a eventos adversos y la apropiación de la cultura preventiva. Esto se alinea con la perspectiva normativa, que cumple con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Donde, es importante el cumplimiento legal para asegurar la eficiencia del SG-SST, que, a su vez, permite la verdadera transformación integral.

## **Recomendaciones**

Acorde con los hallazgos y las observaciones de auditoría en el SG-SST, se recomienda para la empresa lo siguiente:

Fomentar la participación y comunicación entre todos los niveles de la empresa. Esto con la adopción de la perspectiva de liderazgo gerencial y cohesión institucional para que los trabajadores reconozcan y apropien el SG-SST.

Desarrollar de manera sistemática la cultura de prevención y control, con énfasis en el cumplimiento normativo para tener actualizada la gestión documental del SG-SS. Por ejemplo, revisar la matriz legal de manera periódica con énfasis en verificar las acciones de control de los peligros.

Diseñar un proceso de auditoría interna hacia el ámbito de verificación operativa, con incremento de tareas de observación directa en campo, apoyado con entrevistas profundas y de validación de los controles. Lo que permite superar la visión estática de solo revisar el cumplimiento del documento en la evidencia real en el SG-SST.

Fortalecer la capacidad de cambio y adaptación acorde al ciclo de mejora continua, para que se convierta en una práctica sistemática con meta en el seguimiento de los planes de acción y análisis de los hallazgos.

Transformar el proceso de capacitación hacia una lógica integral, que une los criterios de competencias, responsabilidades y el valor real del trabajador para garantizar la eficiencia del SG-SST. Esto hacia el cambio conductual, con estrategias de motivación y participación activa de los trabajadores en todos los elementos clave del SG-SST.

Fortalecer las medidas de prevención en el trabajo, promoviendo pausas activas y buenas prácticas ergonómicas para reducir los trastornos musculoesqueléticos, apoyado con el Sistema de Vigilancia Epidemiología Osteomuscular con énfasis en los trastornos de espalda y de la implementación del programa peligro biomecánico.

Desarrollar charlas de educación nutricional, estilos y hábitos de vida saludable.

Implementar actividades que ayuden a manejar el estrés y fortalecer las relaciones interpersonales, con el fin de mejorar el ambiente laboral de los trabajadores.

Actualizar el programa de peligro físico de tipo ruido, con medidas de prevención, seguimiento y control en el uso de los EPP para los cargos identificados como críticos.

Desarrollar los controles P&P. De igual forma, de cumplir con los consentimientos informados para el manejo de datos personales y la realización de exámenes médicos ocupacionales.

Desarrollar un programa específico en el peligro psicosocial sobre el estrés y fatiga mental en los trabajadores, apoyado con jornadas de promoción de la salud mental.

Organizar comité de convivencia laboral acorde se estipula en el Decreto 728 de 2025, Ley 2365 de 2025, Ley 2466 de 2025 y Ley 3461 de 2025. Con énfasis en estrategias de prevención y control de acoso, laboral, acoso sexual y sobrecarga de trabajo, con el derecho a la desconexión laboral.

Fomentar el liderazgo de la alta dirección para la implementación real. Esto se traduce en la asignación de recursos y de responsabilidades, como el fomento de la participación de todos los trabajadores en el compromiso con SST.

Gestionar los peligros críticos y prioritarios en las áreas clave de la empresa permite el diseño de programas y planes de intervención, control y prevención. Siempre con la gestión de vigilancia y auditoría. Se debe hacer un proceso integral que inicia con revisiones y mediciones periódicas de los peligros, la asignación de EPP, capacitación y apoyo en las medidas de SST.

Un aspecto clave en esta empresa, como en otras del sector, es la promoción de la salud mental y física de los trabajadores, que requiere ejecutar programas de manera sostenida y desde un enfoque preventivo sobre esto es útil:

Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los indicadores básicos del SG-SST, con el análisis periódico y la operación de planes de mejora a corto plazo. Esto garantiza que no existen desviaciones y que la empresa afronta la responsabilidad de reducir la frecuencia de accidentes de trabajo y de prevenir enfermedades laborales.

Todo esto implica que la empresa pueda consolidar la cultura de seguridad y salud propia, con dinámicas de cohesión institucional y liderazgo. Lo que implica el fomento de la participación activa del personal de todos los niveles de la empresa. Un ejemplo, son los jefes y coordinador SST que cumplen el papel de implementación operativa del SG-SST.

### 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 Weihrich, 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](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/Norma1.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](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>

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>

## Apéndices

### Apéndice A

#### Lista de chequeo cumplimiento del SG-SST

Ítem	Criterio	Descripción	Pregunta	Estado			Observaciones
				C	NC	NA	
Diagnóstico inicial del SG-SST	Evaluación inicial del SG-SST	Documento de evaluación inicial con base en los criterios normativos	¿La evaluación inicial está actualizada y acorde a la realidad organizacional de la empresa?				Evidencia documentado firmado y socializado
Política SST formalizada	Política, objetivos y metas en el SG-SST	Documento aprobado y socializado por la alta dirección, que es comunicado y accesible a todas las partes interesadas	¿La política, los objetivos y metas son conocidos por los trabajadores y se evidencia su aplicación en decisiones estratégicas y operativas?				Evidencia documentado firmado y socializado
Plan de mejora	Plan de mejoramiento del SG-SST	Documento de acciones derivadas de auditorías, revisiones anuales y de investigaciones y decisiones estratégicas de la evaluación inicial	¿En las acciones de mejora se definen los responsables, plazos, recursos e indicadores que evidencian el cierre efectivo de la acción?				Plan de mejoramiento del SG-SST
Identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo	Matriz IPEVR actualizado	La empresa identifica los peligros en el contexto laboral acorde a la metodología de la GTC 45 de 2012	¿Todos los peligros laborales están detallados en la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo? ¿Los controles definidos se han implementado y son efectivos en el campo laboral? ¿existe evidencias objetivas de la implementación en medidas SST? ¿La empresa ha desarrollado acciones de capacitación de manera frecuente y cuenta con evidencias de su implementación?				Implementación de controles y medidas de intervención
Programa de capacitación en SST	Plan de capacitación	La capacitación de los trabajadores está basada en los peligros y funciones inherentes al cargo					

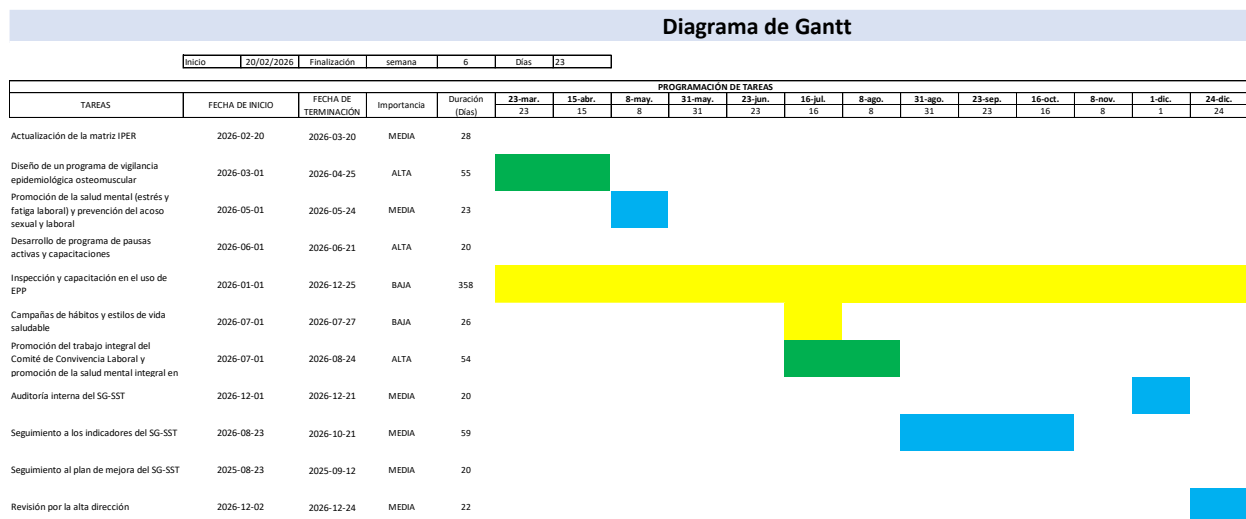
Medición y evaluación del SG-SST	Indicadores del SG-SST	La empresa cuenta con la matriz de indicadores de estructura, proceso y resultados	¿La matriz refleja los indicadores mínimos del SG-SST y se evalúan acorde a lo establecido en la norma aplicable?	Frecuencia, severidad y gestión. Evidencia de investigaciones de accidentes de trabajo, donde, se identifican la causa raíz y se generan acciones de mejora verificables
Mejora continua	Autoría interna y revisión por la alta dirección	La empresa realiza la evaluación periódica del SG-SST que favorece la toma de decisiones estratégicas	¿Los hallazgos en las auditorías internas y por la alta dirección se revisan y verifican su cumplimiento?	
Estructura organizacional	Roles y responsabilidades en el SG-SST	Se define los roles y responsabilidades en el SG-SST	¿En la empresa se definen los roles y responsabilidades en el SG-SST?	
Participación de los trabajadores	Sistema de participación y comunicación	La empresa dispone de procedimientos de participación de los trabajadores y comités como el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral La empresa dispone de herramientas de	¿Existe la participación real de los trabajadores y los comités de la empresa?	
Gestión documental	Matriz de listado de documentos internos en el SG-SST	gestión documental en físico y formato digital que evidencian el desarrollo de los estándares mínimos del SG-SS	¿Los documentos del SG-SST están actualizados, controlados y disponibles?	

*Nota.* Los criterios utilizados de evaluación son del estado de cumple (C), no cumple (NC) y no aplica (NA). *Fuente.* Autores.



## Apéndice C

### Cronograma plan de acción necesidad en SST



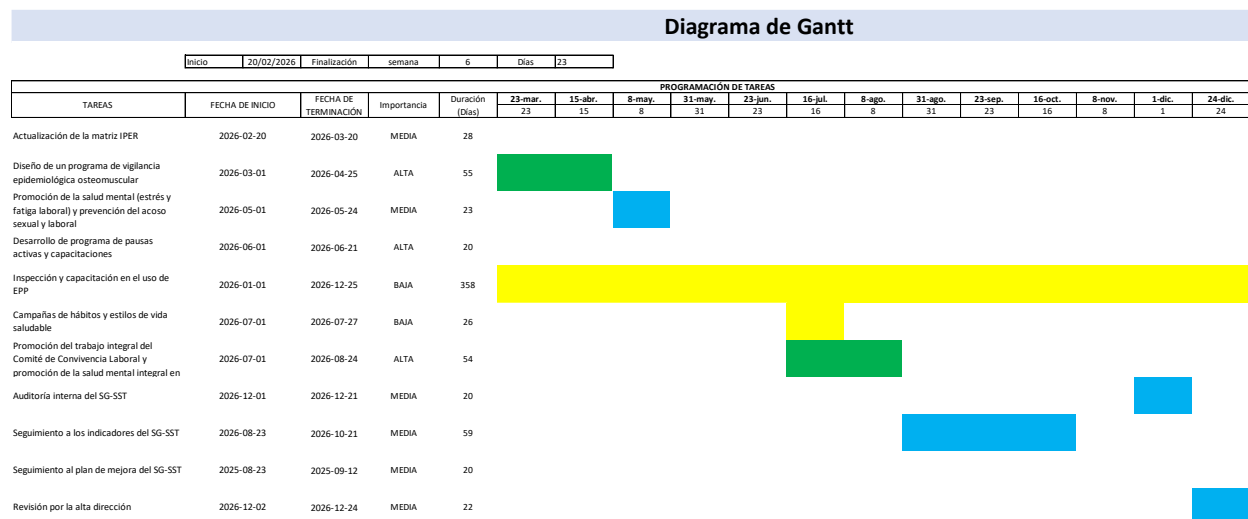
*Nota.* Se muestra el cronograma de acción acorde a las necesidades en SST. *Fuente.* Autores.

Enlace cronograma:

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/12oB5VNFky7AfHc\\_nKVmcJJwhRcU0rrjW/edit?usp=drivesdk&oid=113982607368619691669&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/12oB5VNFky7AfHc_nKVmcJJwhRcU0rrjW/edit?usp=drivesdk&oid=113982607368619691669&rtpof=true&sd=true)

## Apéndice D

### Cronograma Plan de Trabajo Anual SG-SST



*Nota.* Se muestra el cronograma del plan de trabajo anual en el SG-SST. *Fuente.* Autores.

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1\\_LYw9OdWzw-](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1_LYw9OdWzw-)

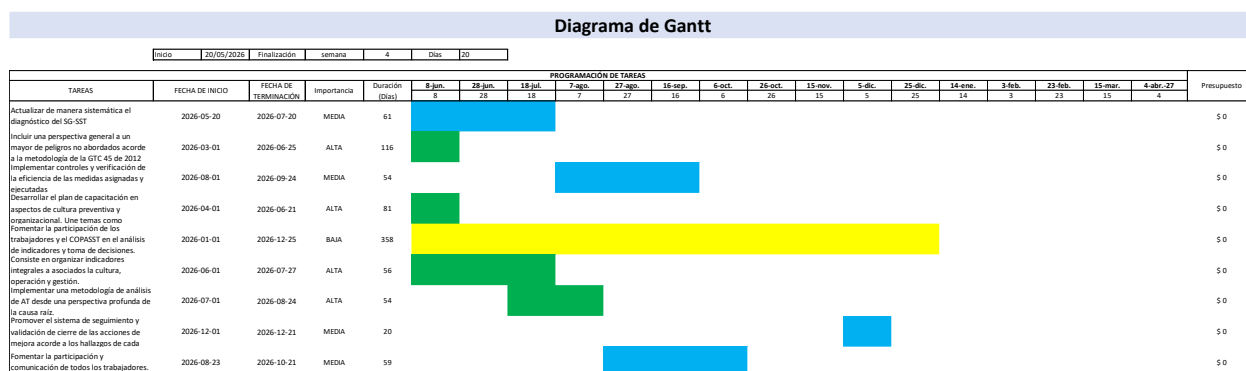
[JjoUMPxbstuU0BZiokAo6/edit?usp=sharing&ouid=108434497345934425968&rtpof=true&sd=](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1_LYw9OdWzw-JjoUMPxbstuU0BZiokAo6/edit?usp=sharing&ouid=108434497345934425968&rtpof=true&sd=true)

[true](#)



## Apéndice F

### Cronograma Plan de Mejoramiento



*Nota.* Se muestra el cronograma del plan de mejoramiento. *Fuente.* Autores.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1N1gG0bK8p6Mk7o7zULeYVsNPa1UfBn44/edit?usp=sharing&oid=108434497345934425968&rtpof=true&sd=true>

## Apéndice G

### Acta de asignación de responsabilidades en el SG-SST

	<b>GRUPO CONSTRUVIAS SAS</b>		
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código:	SIG
	<b>ACTA</b>	Fecha:	octubre de 2021
		Versión:	001
Página 1 de 2			

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

Grupo Construvias S.A.S.

ACTA No. 005

Fecha: miércoles, 20 de mayo de 2026

Lugar: SEDE DE REUNIÓN

**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 las disposiciones legales vigentes en Colombia, particularmente lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, y la Resolución 0312 de 2019, la empresa Grupo Construvias S.A.S. formaliza mediante la presente acta la asignación de responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los niveles de la organización, con el fin de asegurar la adecuada implementación, sostenibilidad y mejora continua del SG-SST.

**OBJETIVO:** Formalizar la asignación de funciones, obligaciones y responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando claridad organizacional, compromiso institucional y cumplimiento normativo.

**ALCANCE:** La presente acta aplica a todos los trabajadores directos, contratistas, subcontratistas, comités, brigadas, directivos y demás partes interesadas vinculadas a Grupo Construvias S.A.S.

#### ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

##### 3.1. Representante Legal (Alta Dirección)

- a. Liderar el SG-SST y articular sus estrategias con el sistema organizacional y el direccionamiento estratégico de la empresa.
- b. Asignar los recursos financieros, técnicos, tecnológicos y humanos necesarios para la implementación y sostenimiento del sistema.
- c. Aprobar la política y los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Evaluar periódicamente los resultados del sistema y promover la toma de decisiones frente a hallazgos, desviaciones y oportunidades de mejora.

##### 3.2. Responsable del SG-SST

- a. Diseñar, implementar, mantener y mejorar continuamente el SG-SST bajo el enfoque administrativo institucional.
- b. Identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles eficaces.
- c. Coordinar la ejecución de programas asociados a peligros críticos y prioritarios.
- d. Capacitar al personal en temas de SST.
- e. Verificar y asegurar el uso adecuado de los elementos de protección personal (EPP).
- f. Reportar periódicamente a la alta dirección el desempeño del sistema.

Teléfono: 3134004090  
Email: grupoconstruviasaa@hotmail.com  
Pitalo - Huila

*Nota.* Se muestra el acta de asignación de responsabilidades en el SG-SST. *Fuente.* Autores.

Enlace del acta

<https://drive.google.com/file/d/1U-tR26gP1Sgu1b1sp25mhnfhPo4Ytdgy/view?usp=sharing>