

Informe Técnico
Proyecto de Consultoría Empresarial en Seguridad y Salud en el Trabajo
Gestión Interriesgo S.A.S Ubicada en Cartagena, 2025

Andry Pacheco Flórez
Jesús Rojas Cervantes
Karen Margarita Velásquez Boneth
Karen Tovar Coy
María Isabel Doria Londoño
Maryolis María Caballero Arévalo
Paula Alejandra Restrepo Ramírez
Estudiantes

Opción de grado para optar por el título de Especialistas en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Yency Ximena Chaparro Tovar
Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, Especialista en Gestión Ambiental,
Magister en Sistemas Integrados de Gestión
Asesor(a)

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Cartagena, noviembre, 2025

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen.....	7
Abstract.....	8
Fase 1. Iniciación.....	11
1. Introducción.....	11
1.1. Estructura organizacional.....	12
1.2. Diagnóstico Preliminar	14
Fase 2. Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo a la Empresa.....	16
2. Justificación.....	16
3. Objetivos.....	17
3.1. Objetivo general	17
3.2. Objetivos específicos	17
4. Marco Conceptual.....	17
5. Marco Legal	21
6. Metodología.....	24
6.1. Diseño de Investigación de la Consultoría	24
6.2. Población Objeto.....	26
6.3. Proceso de recolección, Instrumentos y análisis de información.....	26
6.4. Aspectos Éticos	28
7. Resultados diagnósticos.....	30
Fase 3. Planificación de Medidas.....	34
8. Propuesta de Medidas	34
Fase 4. Aplicación	35



CONSULTORIA EMPRESARIAL SG-SST GESTIÓN INTERRIESGO S.A.S	3
9. Socialización y Capacitación	35
10. Conclusiones	35
Referencias	38
Apéndices.....	42



Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Información Básica del acuerdo de Consultoría</i>	9
Tabla 2 <i>Cronograma de actividades de consultoría empresarial</i>	9
Tabla 3 <i>Datos generales de la empresa Gestión Interriesgo SAS</i>	12
Tabla 4 <i>Empleados por cargo</i>	13
Tabla 5 <i>Cronograma de tareas de consultoría empresarial</i>	15
Tabla 6 <i>Entregable 1 Gestión Interriesgo S.A.S</i>	33



Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Organigrama de la empresa Gestión Interriesgo SAS</i>	12
Figura 2 <i>Porcentaje de Cumplimiento Resolución 0312 de 2019</i>	14
Figura 3 <i>Porcentaje de Cumplimiento Decreto 1072 de 2015</i>	15
Figura 4 <i>Cumplimiento de Condiciones de Seguridad - Inspección SG-SST 2025</i>	32



Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. <i>Lista de verificación Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019</i>	42
Apéndice B. <i>Acuerdo de confidencialidad y consentimiento informado</i>	42
Apéndice C. <i>Formato encuesta de percepción de condiciones de seguridad</i>	42
Apéndice D. <i>Resultados encuesta de percepción de condiciones de seguridad</i>	42
Apéndice E. <i>Inspección de seguridad</i>	42
Apéndice F. <i>Matriz GTC45</i>	42
Apéndice G. <i>Plan de mejora</i>	42



Resumen

El presente informe técnico corresponde al proyecto de consultoría empresarial desarrollado en Gestión Interriesgo S.A.S., empresa del sector servicios con sede en Cartagena, cuyo propósito fue diseñar una propuesta de mejora para fortalecer la implementación de SG-SST, conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

La consultoría se ejecutó en cinco fases: iniciación, diagnóstico, planificación, aplicación y cierre. En la fase de diagnóstico se utilizaron herramientas de verificación como listas de chequeo, observación directa, revisión documental y encuestas semiestructuradas, que permitieron evidenciar un 61% de cumplimiento frente al Decreto 1072 de 2015 donde se encontraron fallas en cuanto a la adecuada gestión de las emergencias, los programas de vigilancia epidemiológica y en la ausencia de los indicadores de desempeño. Por otro lado, la verificación de los estándares mínimos de la Resolución 0312 del 2019 presentó un cumplimiento del 100%.

Con base en los hallazgos, se logró diseñar un plan de mejora, estructurado en cuatro ejes: gestión documental; emergencias; vigilancia epidemiológica e indicadores de seguimiento. La consultoría hizo posible fortalecer la gestión preventiva, así como el cumplimiento normativo de la empresa, ratificando su compromiso con la mejora continua, la salud y la seguridad de todos sus trabajadores.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo, diagnóstico, mejora continua, prevención de riesgos, gestión empresarial.

Abstract

This technical report corresponds to the business consulting project developed for Gestión Interriesgo S.A.S., a service sector company based in Cartagena. The project's purpose was to design an improvement proposal to strengthen the implementation of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), in accordance with Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019.

The consulting project was executed in five phases: initiation, diagnosis, planning, application, and closure. In the diagnostic phase, verification tools such as checklists, direct observation, document review, and semi-structured surveys were used. These revealed a 61% compliance rate with Decree 1072 of 2015, where shortcomings were found regarding the proper management of emergencies, epidemiological surveillance programs, and the absence of performance indicators. On the other hand, the verification of the minimum standards of Resolution 0312 of 2019 showed 100% compliance.

Based on the findings, an improvement plan was designed, structured around four key areas: document management; emergency response; epidemiological surveillance; and monitoring indicators. The consultancy strengthened the company's preventative management and regulatory compliance, reaffirming its commitment to continuous improvement and the health and safety of all its employees.

Keywords: Occupational health and safety, diagnosis, continuous improvement, risk prevention, business management.

Información General del Proyecto de Consultoría Empresarial

Tabla 1

Información Básica del acuerdo de Consultoría

Nombre de la consultoría: Informe técnico. Proyecto de consultoría empresarial en Seguridad y Salud en el Trabajo. Gestión Interriesgo SAS ubicada en Cartagena, 2025

Nombre de la empresa: Gestión Interriesgo SAS
NIT: 900490751
Fecha de inicio: Año: 2025 Mes:08 Día:14
Fecha de finalización: Año: 2025 Mes: 11 Día: 18
Entregables: Diagnostico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, planificación del Sistema de Gestión, estructura documental del Sistema de Gestión, plan de mejoramiento de implementación.
Número de trabajadores impactados:8

Nota: Acuerdo de Consultoría Empresarial entre el Politécnico Gran Colombiano y la empresa Gestión Interriesgo SAS (2025).

A continuación, se relaciona el cronograma de fases ejecutadas en el proyecto de consultoría empresarial.

Tabla 2

Cronograma de actividades de consultoría empresarial

CRONOGRAMA

Fases de la consultoría	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Fase 1. Iniciación, que es el primer contacto con el cliente, diagnóstico preliminar de los problemas, propuesta de tareas al cliente y generación de Acuerdo de consultoría	X			
Fase 2. Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo a la empresa.	X			
Fase 3. Planificación de medidas, en la cual se elaborarán las soluciones, evaluando las opciones y realizando las propuestas a la empresa.		X		

Fase 4. Aplicación, en esta fase se realizan los ajustes de las propuestas de acuerdo con las observaciones de la empresa, se realiza la socialización y capacitación necesaria.

X

X

Fase 5. Terminación, en esta fase se realiza entrega del informe de consultoría junto con los entregables acordados, La empresa evalúa los entregables y suministra los registros de conformidad.

X

Nota: Acuerdo de Consultoría Empresarial entre el Politécnico Grancolombiano y la empresa

Gestión Interriesgo SAS (2025).

Fase 1. Iniciación

1. Introducción

Gestión Interriesgo S.A.S., con más de 13 años de experiencia en Cartagena, se ha consolidado como un socio estratégico en la gestión integral de riesgos laborales, brindando servicios personalizados que permiten a las organizaciones identificar, evaluar y mitigar los riesgos inherentes a sus operaciones, contribuyendo a la mejora de la competitividad y la sostenibilidad empresarial. Su actividad económica, clasificada bajo el código CIU 7020, correspondiente a las actividades de consultoría de gestión, responde a la creciente necesidad de las organizaciones de cumplir con las normativas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), optimizando la protección de la integridad física y mental de los colaboradores, así como la eficiencia operativa.

Este trabajo se basa en que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) no es solo un requisito legal establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019, sino que es también una herramienta fundamental en cuanto a la prevención de incidentes, la disminución de las enfermedades laborales y la creación de una cultura preventiva sólida. A su vez, la empresa también busca afianzar su rol como referente en la prestación de servicios de asesoría en SST, garantizando que sus propios procesos internos reflejen las mejores prácticas.

Para esto, inicialmente se aplicó una herramienta de diagnóstico, basada en las disposiciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019, que incluyó listas de verificación, observación directa y entrevistas con el gerente y el responsable del SG-SST. Durante el proceso de consultoría, se implementaron diversas técnicas de recolección de información tales como: análisis de documentos y registros, encuestas y listas de identificación de peligros.

La implementación de estas herramientas diagnósticas aportó información de gran valor en el diseño de un sistema sólido, sostenible y duradero, vital para fortalecer la gestión de la SST en la empresa Gestión Interriesgo S.A.S. Los resultados del análisis serán el insumo para la adecuada identificación de las oportunidades de mejora, para la toma de las decisiones estratégicas y para la consolidación de un entorno laboral más eficiente, seguro y plenamente comprometido con la SST.

Tabla 3

Datos generales de la empresa Gestión Interriesgo SAS

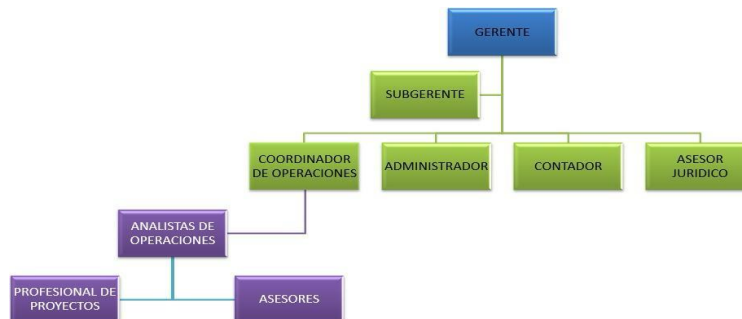
Razón social: Gestión Interriesgo S.A.S.
NIT: 900490751
Ciudad: Cartagena
Departamento: Bolívar
Dirección: Los Corales cra 56b mz J #10-19
Teléfono: 3154184421
Código de la actividad económica para el SGRL (Decreto 768 de 2022): 7020
Nombre de la actividad económica: Actividades de consultoría de Gestión
Nombre de la ARL: Sura
Clase de riesgo de la actividad principal de la empresa: I
Tipo de sector económico: Sector terciario o de servicios

Nota. Los datos de esta tabla se construyeron con base en información de Gestión Interriesgo SAS.

1.1. Estructura organizacional

Figura 1

Organigrama de la empresa Gestión Interriesgo SAS



Nota: Tomado de Gestión Interriesgo S.A.S, por Gestión Interriesgo S.A.S, 2023.



Tabla 4

Empleados por cargo

Cargo	Funciones	Número de personas
1. Gerente	Liderar, dirigir, gestionar proyectos, desarrollar negocios, asegurar la calidad de los servicios, controlar las finanzas y mantener una comunicación efectiva con los clientes y empleados.	1
2. Subgerente	Atención de clientes internos y externos, desplazamiento desde y hacia los lugares de trabajo.	1
3. Coordinador de operaciones	Coordinar, supervisar, planificar, identificar y garantizar la efectividad y eficacia de las operaciones.	1
4. Administrador	Gestionar operaciones administrativas, mantener la documentación al día y apoyar a otros departamentos.	1
5. Contador	Registrar, analizar e interpretar la información financiera de la empresa	1
6. Asesor jurídico	Prevenir riesgos y resolver conflictos legales, redactar contratos, gestionar el cumplimiento normativo y asesorar en la toma de decisiones.	1
7. Analista de operaciones	Revisar todos los procesos internos de la empresa, supervisar procesos operativos y fomentar una cultura de mejora continua en la empresa.	1
8. Profesional de proyectos	Ejecutar, planificar y entregar proyectos de consultoría de alta calidad que cumplan con las necesidades de los clientes.	1
Total, empleados en la empresa (2025)		8

Nota. Tomado de Gestión Interriesgo S.A.S

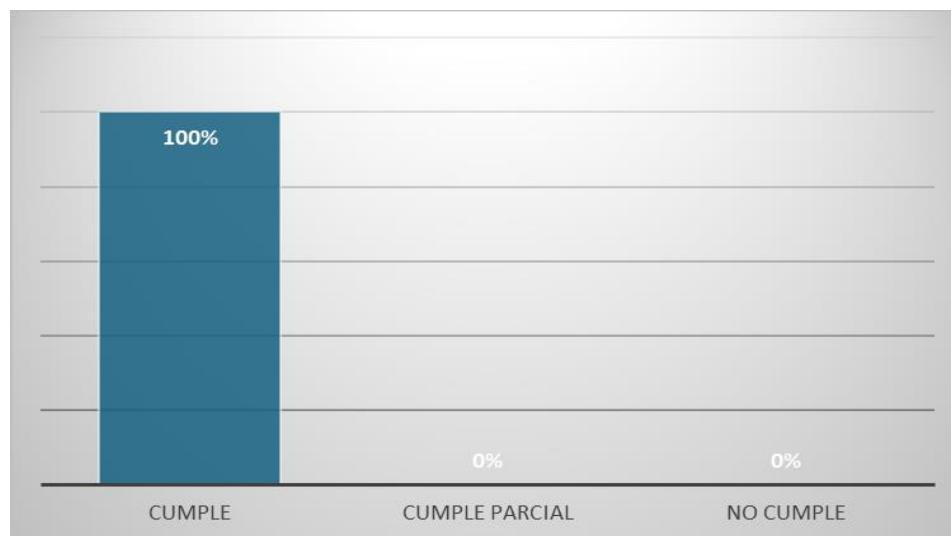


1.2. Diagnóstico Preliminar

La revisión inicial evidencia que Gestión Interriesgo S.A.S. cumple con la totalidad de los requisitos mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, lo que garantiza un entorno laboral seguro y ordenado. Este cumplimiento resulta fundamental tanto para la protección de los colaboradores como para la proyección y sostenibilidad de la empresa. En conjunto, estos resultados indican una base documental y operativa sólida, que facilita el avance continuo hacia el pleno cumplimiento de la normativa vigente y el fortalecimiento del sistema de gestión en SST.

Figura 2

Porcentaje de Cumplimiento Resolución 0312 de 2019



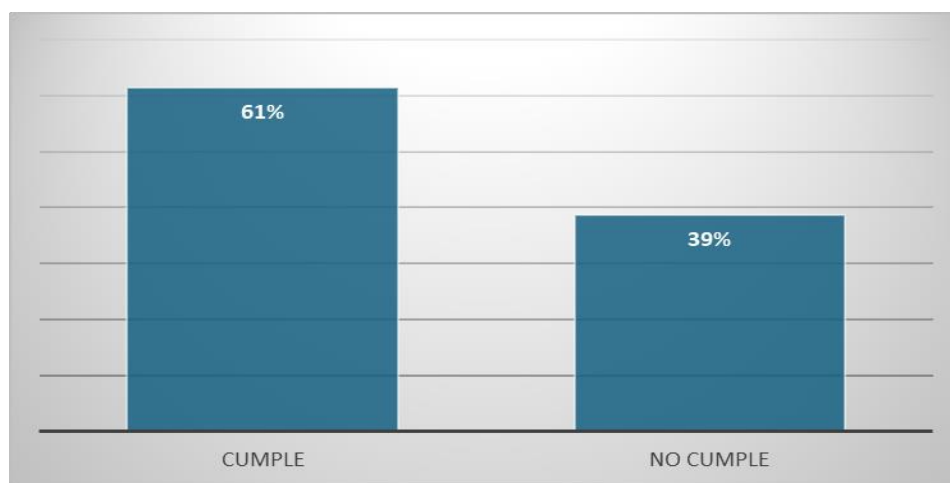
Nota: Elaboración propia a partir de la evaluación de cumplimiento normativo (Resolución 0312 de 2019).

Sin embargo, también se pudo identificar la existencia de algunas deficiencias importantes en cuanto al cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015. Por ejemplo, la empresa carece de un plan integral de emergencias, no realiza simulacros anuales, no dispone de los respectivos programas de vigilancia epidemiológica, así como tampoco ha implementado indicadores de resultado (accidentalidad, ausentismo, o rehabilitación). Asimismo,

no se encontró ninguna evidencia de la revisión del sistema por parte de la alta gerencia. Esta ausencia de mecanismos de control de seguimiento refleja la necesidad de fortalecer la gestión preventiva dentro del SG-SST, a fin de garantizar ambientes laborales seguros, saludables y alineados con la normatividad vigente.

Figura 3

Porcentaje de Cumplimiento Decreto 1072 de 2015



Nota: Elaboración propia a partir de la evaluación de cumplimiento normativo (Decreto 1072 de 2015).

Tabla 5

Cronograma de tareas de consultoría empresarial

Cronograma de actividades del proyecto de consultoría				
Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Lista de chequeo SG-SST	X			
Elaboración de informe de diagnóstico inicial		X		
Entrega de resultados del diagnóstico		X		
Elaboración del plan de trabajo		X		
Elaboración de la propuesta de mejora			X	
Presentación de los resultados				X
Retroalimentación de los resultados y ajustes finales				X
Aprobación de la propuesta por parte de la empresa				X

Nota. Los datos de esta tabla se construyeron con base en información de Gestión Interriesgo SAS.

Fase 2. Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo a la Empresa

2. Justificación

El fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Gestión Interriesgo S.A.S, se debe a la necesidad de brindar a sus trabajadores, la garantía de un ambiente laboral saludable, seguro y debidamente alineado con la normativa vigente a nivel nacional. El decreto 1072 de 2015, establece todas las disposiciones generales del SG-SST, las cuales abarcan las responsabilidades, las directrices generales y la estructura para su debida implementación en todas las organizaciones empresariales. A su vez, la Resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos obligatorios que las organizaciones deben cumplir, promoviendo la aplicación del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) en las acciones orientadas a la prevención de riesgos y la protección integral de los trabajadores.

La importancia de esta consultoría radica en sus efectos tanto en el cumplimiento de las normas como en el desempeño operativo de la empresa. Un SG-SST correctamente estructurado contribuye a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, incrementa la productividad empresarial y fortalece la cultura preventiva, aspectos fundamentales en el sector de consultoría en gestión de riesgos laborales al que pertenece, posicionándose como un referente para otras organizaciones.

Igualmente, la materialización de este sistema en Gestión Interriesgo S.A.S. favorece la integración de los lineamientos de promoción de la salud física y mental de los empleados, incluyendo los factores de riesgo encontrados en el diagnóstico preliminar. A su vez, no solo aumenta el bienestar de los trabajadores actuales y futuros, sino que también es un refuerzo importante para la imagen corporativa de la empresa ante clientes y entes reguladores.

La consultoría, desarrollada como parte de un proceso académico especializado, también busca transferir conocimiento técnico a la organización aliada, asegurando la sostenibilidad del sistema en el tiempo y fomentando la competitividad empresarial a través de la prevención de riesgos y el cumplimiento legal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011).

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Formular una propuesta de fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Gestión Interriesgo S.A.S., orientada a subsanar los aspectos que no cumplen con los estándares mínimos y promover la mejora continua del sistema.

3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de cumplimiento de los requisitos legales del SG-SST en la empresa Gestión Interriesgo SAS.
- Evaluar los factores de riesgo ocupacional a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores.
- Estructurar el plan de mejoramiento del SG-SST de acuerdo a los resultados previstos en la evaluación de los factores de riesgo y requisitos legales

4. Marco Conceptual

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) comprende el conjunto de todas las actividades, políticas y medidas orientadas a promover, mantener y mejorar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la adecuada identificación, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en los ambientes laborales. Este campo, respaldado en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), procura garantizar unas condiciones seguras, prevenir los daños y fomentar una cultura organizacional de autocuidado entre sus integrantes. Su

aplicación se materializa a través del SG-SST, reglamentado por el Decreto 1072 de 2015, el cual establece todas las pautas diseñadas para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales en el marco de la mejora continua.

El concepto de peligro se concibe como la fuente, situación o el acto con la capacidad intrínseca de generar o causar un daño a las personas, las instalaciones o al ambiente. Este puede ser de algún origen físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial o de seguridad, y su correcta identificación de manera temprana permite la implementación de las medidas de prevención y de control efectivas (Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2). En correspondencia, el riesgo es la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento adverso y la severidad de las consecuencias que se derivan; por lo tanto, depende tanto de la existencia del peligro como del nivel de la exposición y de la eficacia de los controles implementados (ISO 45001:2018).

Un accidente de trabajo es todo aquel suceso repentino que se produce por causa o con ocasión del trabajo y que genera una lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o la muerte del trabajador. Incluye todos los eventos ocurridos durante la ejecución de órdenes del empleador, incluso fuera del lugar habitual de trabajo (Ley 1562 de 2012, art. 3). En relación con ello, la Enfermedad laboral está definida como aquella que es adquirida como resultado directo de la exposición a los factores de riesgo inherentes a la actividad o al ambiente laboral (Decreto 1477 de 2014), teniendo manifestación de una forma aguda o crónica según sea la intensidad y la duración de dicha exposición.

El incidente es un suceso que está relacionado con el trabajo, el cual no causa lesión ni enfermedad, pero tiene el potencial de producirlas; su investigación constituye una herramienta preventiva esencial para evitar la ocurrencia de otros accidentes similares (ISO 45001:2018). Por

su parte, los actos inseguros son las acciones u omisiones humanas que aumentan la probabilidad de los incidentes, como el incumplimiento de los procedimientos, el uso incorrecto de las herramientas o la falta de utilización de elementos de protección personal. Las condiciones inseguras, en cambio, son las deficiencias físicas o del entorno (como mala iluminación, la señalización inadecuada o la ausencia de mantenimiento) que también incrementan la probabilidad de la ocurrencia de los eventos adversos.

Los factores de riesgo, de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, comprenden todos los elementos, fenómenos o acciones humanas que pueden afectar la salud o la integridad de los trabajadores, clasificándose en físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad. Estos factores son determinantes de la necesidad de implementar los planes y los programas específicos dentro del SG-SST, orientados a su control y a su mitigación.

La prevención agrupa todas las estrategias que interactúan en pro de anticiparse a los peligros y reducirlos de manera eficiente antes de que estos causen daños, mediante la planificación adecuada, la formación continua, la implementación de determinados controles y la promoción del autocuidado entre los trabajadores (OIT, 2020). Complementariamente, la mitigación abarca todas las acciones que se enfocan a disminuir la severidad o el impacto de los eventos adversos y que no pudieron evitarse de forma completa o integral, fortaleciendo así todos los mecanismos de respuesta y de recuperación de la organización.

La exposición laboral se refiere a las condiciones o situación en la que los trabajadores entran en contacto con los factores de riesgo, durante la ejecución de sus funciones laborales, esta exposición puede ser directa o indirecta, y su nivel se puede determinar considerando factores como la duración, la frecuencia y la intensidad de dicha exposición (Decreto 1072 de 2015).

Dentro del SG-SST, el plan de emergencias es el conjunto de todos los procedimientos, los recursos y todas las responsabilidades que permiten a las organizaciones anticiparse, prepararse y responder de manera adecuada antes los diferentes eventos críticos como incendios, sismos, fugas químicas o accidentes graves. Su eficacia está evaluada a través de los simulacros periódicos, los cuales prueban las capacidades y aptitudes de reacción del personal y la adecuada coordinación institucional, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, tomando como referencia complementaria los lineamientos del Decreto 2157 de 2017 sobre gestión del riesgo de desastres.

Los indicadores de SST por su parte, se encargan de medir el desempeño del sistema, su propósito es evaluar el nivel del cumplimiento de los objetivos y la eficacia de todas las acciones que se hayan implementado en la organización. Algunos de estos indicadores más comunes y que mayor información proveen a la organización son, la frecuencia y la severidad de los accidentes de trabajo ocurridos, asimismo, la tasa de ausentismo y el cumplimiento de los planes de capacitaciones y formación y el nivel de alcance de los planes de mejora (Resolución 0312 del 2019).

Uno de los componentes más esenciales del SG-SST es la cultura de seguridad, la cual es comprendida como un conjunto de valores, creencias, percepciones y comportamientos que son compartidos y comunes entre todos los integrantes de las organizaciones y que promueve la prevención la responsabilidad y el autocuidado. Una cultura de seguridad consolidada requiere de liderazgo, comunicación efectiva, participación de los trabajadores y compromiso gerencial (OIT, 2015).

Por último, el reporte e investigación de incidentes y accidentes, es un proceso obligatorio dentro de las empresas y que busca poder documentar, analizar y concluir todas las causas que son la raíz de los eventos ocurridos, con el propósito de poder definir e implementar todas las acciones que sean correctivas, preventivas y que puedan evitar su repetición, conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.27. Este enfoque coincide con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), que resaltan la importancia de la investigación como herramienta de mejora continua en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

5. Marco Legal

El marco legal que regula la SST en Colombia está constituido por el conjunto de normas nacionales e internacionales que establecen las responsabilidades de los empleadores, los derechos de los trabajadores y los lineamientos para la implementación del SG-SST. Estas disposiciones buscan garantizar que los ambientes laborales sean seguros, saludables y alineados con los principios de prevención, promoción y mejora continua.

En primer lugar, la Constitución Política de Colombia (Congreso de la República de Colombia, 1991) establece las bases legales y jurídicas del derecho al trabajo en condiciones justas y dignas, estableciendo la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio y universal (Artículos 25 y 48). A partir de este principio, se desarrolló el cuerpo de normas especializadas en los riesgos laborales y de salud ocupacional.

Entre las normas fundacionales se encuentran, por ejemplo, la Resolución 2400 de 1979 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1979), la cual expidió el Estatuto General de Seguridad Industrial, que estableció los requisitos mínimos de la infraestructura, la higiene y las condiciones físicas de los lugares de trabajo. En el mismo año, la Ley 9 de 1979 (Congreso de la República de

Colombia, 1979), denominada Código Sanitario Nacional, incorporó las bases de la salud ocupacional en Colombia, las cuales están orientadas a la conservación y mejoramiento de la salud de los trabajadores. Posteriormente, la Ley 100 de 1993 (Congreso de la República de Colombia, 1993) estructuró todo el Sistema de Seguridad Social Integral, incluyendo la cobertura en salud, pensiones, riesgos laborales y servicios sociales complementarios, con el fin de garantizar la protección integral de los trabajadores colombianos.

El Decreto 1295 de 1994 (Presidencia de la República de Colombia, 1994) reglamentó la organización y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, el que hoy es conocido como el Sistema General de Riesgos Laborales, y definió la obligación de afiliar a todos los trabajadores a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Este marco fue complementado con la Ley 776 de 2002 (Congreso de la República de Colombia, 2002), la cual indicó con precisión todos los derechos que tienen los trabajadores frente a las prestaciones asistenciales y económicas que se derivan de los accidentes de trabajo o de las mismas enfermedades laborales.

En materia de convivencia y salud psicosocial, la Ley 1010 de 2006 (Congreso de la República de Colombia, 2006) estableció todas las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, promoviendo unos entornos laborales respetuosos y saludables. A su vez, la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, 2008) fijó los lineamientos para la identificación, la evaluación, la prevención e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo, obligando a las empresas a realizar las evaluaciones periódicas y adoptar los planes de intervención.



El marco de las normas también incluye las disposiciones específicas sobre la investigación y el control de los accidentes de trabajo. La Resolución 1401 de 2007 (Ministerio de la Protección Social, 2007) reglamentó la obligatoriedad que tienen todas las organizaciones de investigar los accidentes e incidentes de trabajo, para lograr determinar sus causas y, así mismo, establecer todas las acciones correctivas necesarias para evitar su ocurrencia.

Un punto de inflexión en la evolución normativa lo marcó la Ley 1562 de 2012 (Congreso de la República de Colombia, 2012), la cual reformó todo el Sistema General de Riesgos Laborales, reemplazando el concepto de salud ocupacional por el de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Así mismo, determinó la obligatoriedad de la implementación del SG-SST en todas las empresas, independientemente de su tamaño, organización o actividad económica.

Posteriormente, el Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015), el cual es reconocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, compiló todas las disposiciones que existían hasta el momento y definió los lineamientos técnicos y administrativos para el buen desempeño, la adecuada implementación, la evaluación y la mejora del SG-SST. Este Decreto estableció todas las obligaciones generales que tienen los empleadores y los trabajadores, alineando el sistema con los estándares internacionales de Gestión, como la ISO 45001:2018 (International Organization for Standardization, 2018).

La resolución 4927 de 2016 (Ministerio del Trabajo, 2016) estableció la obligación de realizar el curso de formación en seguridad y salud en el trabajo con una duración de 50 horas de intensidad, dirigido a los actores que son responsables del SG-SST en todas las organizaciones, con el objetivo de garantizar un nivel mínimo en cuanto a las competencias técnicas y de unificar todos los criterios de capacitación a nivel nacional.

En términos de estandarización, la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019), establecido los estándares mínimos del SG-SST, los cuales se ajustan al nivel de riesgo y al tamaño de la empresa, consolidando así una herramienta de verificación, cumplimiento y de mejora continua en la gestión de la SST.

Más recientemente, la Ley 2466 de 2025 (Congreso de la República de Colombia, 2025), más conocida como la Reforma Laboral, estableció las nuevas disposiciones que intervienen directamente en la Gestión de la SST. Entre las directrices que más se destacan de esta Ley se encuentran la reducción de la jornada laboral, la obligatoriedad de las pausas activas durante la jornada laboral y la adopción de las medidas para prevenir la fatiga laboral, fortaleciendo así la protección física y mental de todos los trabajadores. La Resolución 1843 de 2015, (Ministerio del Trabajo, 2025) implementó la actualización de las evaluaciones ocupacionales, estableciendo varias pruebas específicas, como lo son la detección de sustancias psicoactivas y las pruebas de embarazo, los cuales se proyectan como un control integral de la salud de los trabajadores.

En conclusión, este marco legal resalta la evolución gradual y progresiva que el país ha tenido hacia un sistema preventivo, integral y participativo, en el que la SST es considerada uno de los pilares fundamentales del bienestar laboral, de la productividad y de la sostenibilidad de las organizaciones.

6. Metodología

6.1. Diseño de Investigación de la Consultoría

La presente consultoría se desarrolló bajo la orientación del método científico, entendido como un proceso sistemático, ordenado y verificable que permite obtener información válida y confiable sobre un fenómeno determinado (Tamayo & Tamayo, 2015). Este método se aplica en las etapas de observación, diagnóstico, análisis e interpretación de resultados, garantizando que las

conclusiones y la propuesta de mejora formulada se fundamenten en evidencia empírica y razonamiento lógico. De acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2022), la aplicación del método científico en los estudios organizacionales permite y facilita la interpretación neutral de una realidad en específico sin que esto implique la necesidad de intervenirla directamente, lo cual se ajusta al carácter diagnóstico de esta consultoría.

En cuanto al tipo de investigación, la presente se clasifica como una investigación descriptiva con alcance diagnóstico, ya que su principal propósito es el de analizar y describir el estado actual del SG-SST de la empresa, permitiendo identificar el nivel de cumplimiento frente a los requisitos legales establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Este tipo de estudio no busca manipular variables ni aplicar intervenciones, sino ofrecer una visión detallada de la situación real del sistema y de las áreas susceptibles de mejora. Según Sabino (2014), la investigación descriptiva permite “caracterizar un fenómeno en función de sus componentes esenciales, con el fin de comprender su estructura y su funcionamiento”.

En cuanto al enfoque de investigación, se adoptó un enfoque mixto, al integrar en el proceso de análisis los elementos cualitativos y cuantitativos. El componente cualitativo se basa en la revisión documental de políticas, procedimientos y registros, así como en encuestas semiestructuradas que recogen la percepción de los trabajadores y del responsable del SG-SST. Por su parte, el componente cuantitativo emplea listas de verificación construidas a partir de los estándares mínimos del sistema, con el fin de cuantificar los niveles de cumplimiento mediante indicadores porcentuales. Como plantean Creswell y Creswell (2018), el enfoque mixto “combina la fortaleza de los datos numéricos con la profundidad interpretativa de la información cualitativa”, lo que posibilita un diagnóstico más integral de la realidad organizacional.

Finalmente, el diseño de investigación es de tipo descriptivo-diagnóstico, puesto que se orienta a examinar las condiciones actuales del SG-SST y determinar las brechas existentes entre la normativa y la práctica interna, sin realizar intervención directa sobre los procesos evaluados. Este diseño permite analizar el contexto de la empresa, identificar los factores críticos de cumplimiento y fundamentar técnicamente la propuesta de mejora. Así, el estudio mantiene un carácter científico, riguroso y orientado a la toma de decisiones basado en evidencia.

6.2. Población Objeto

La población objeto de la consultoría está conformada por los 8 trabajadores de la empresa Gestión Interriesgo S.A.S., que incluye a todo el personal administrativo. Dado el número reducido de colaboradores, no fue necesario realizar un muestreo estadístico, ya que todos los integrantes de la organización serán considerados dentro de la investigación.

6.3. Proceso de recolección, Instrumentos y análisis de información

El proceso metodológico de recolección y análisis de la información se desarrolló de manera secuencial y sistemática, siguiendo las etapas propias del método científico, con el propósito de garantizar la validez y confiabilidad de los resultados. En primer lugar, se desarrolló la fase de planeación, en la cual se gestionó la autorización formal por parte de la gerencia de Interriesgo S.A.S para llevar a cabo la presente consultoría. Durante esta etapa se definió el cronograma de trabajo y se establecieron los respectivos mecanismos mediante los cuales se planeó acceder a la información requerida, garantizando la disponibilidad de los documentos, los registros y del personal clave para el diagnóstico del SG-SST.

Posteriormente, se efectuó una revisión documental detallada de toda la información institucional relacionada con el sistema. Esta revisión abarcó los manuales, las políticas, los procedimientos, los programas, los registros de las capacitaciones, los resultados de las

evaluaciones médicas ocupacionales y las matrices de peligros y riesgos. El propósito fue identificar el nivel de formalización del SG-SST y su coherencia con los requisitos legales vigentes. A partir de este análisis se construyó una línea base de cumplimiento que sirvió como una referencia para la aplicación de los instrumentos diagnósticos.

Con el fin de evaluar el grado de cumplimiento normativo, se aplicaron los instrumentos oficiales de verificación, entre ellos la lista de chequeo (ver Apéndice A) derivada del Decreto 1072 de 2015 y la Evaluación de Estándares Mínimos definida en la Resolución 0312 de 2019. Estos instrumentos permitieron plenamente medir de manera cuantitativa el nivel de implementación del SG-SST y determinar su grado de cumplimiento en cuanto a las indicaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo.

De manera complementaria, se realizaron encuestas semiestructuradas (ver Apéndice C), las cuales fueron dirigidas a los trabajadores, con el propósito de conocer de primera mano su percepción, su compromiso y su nivel de participación frente a la gestión del sistema. Estas encuestas aportaron información de gran valor, el cual permitió comprender los factores que influyen en la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo de la empresa.

En este proceso de consultoría también se incluyó la realización de un recorrido por las instalaciones físicas de la empresa (ver Apéndice E), en el cual se verificaron las condiciones locativas, la señalización de las áreas de trabajo y las prácticas desarrolladas durante las actividades laborales cotidianas. Esta etapa permitió analizar comparativamente la información obtenida durante la revisión documental y las respuestas de las encuestas (ver Apéndice D) realizadas a los trabajadores con la realidad operativa de la empresa, fortaleciendo así la objetividad del diagnóstico.

Una vez que fue recopilada toda la información, se procedió a realizar el análisis de todos los datos, combinando los enfoques cuantitativos y cualitativos. El análisis cuantitativo se apoyó en la tabulación y en el cálculo de los porcentajes de cumplimiento, mientras que para el análisis cualitativo se utilizó la técnica de análisis de contenido, para identificar las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas en la gestión del SG-SST. La triangulación de la información proveniente de los documentos, las observaciones directas y las encuestas, permitió elaborar un diagnóstico integral y bien sustentado del sistema.

Por último, en cumplimiento del plan metodológico y de los acuerdos establecidos, se elaboró y anexó toda la documentación soporte correspondiente en los apéndices del informe, dentro de los cuales se incluyeron los instrumentos que se aplicaron y los registros del análisis. Este material asegura la correcta trazabilidad de las actividades realizadas y además respalda los resultados y las conclusiones de la consultoría, en concordancia con las disposiciones técnicas y normativas del Ministerio de Trabajo.

6.4. Aspectos Éticos

El desarrollo de la presente consultoría se enmarcó en los principios éticos que orientan la investigación social y organizacional, garantizando el respeto por la dignidad humana, la transparencia del proceso y la responsabilidad profesional en el manejo de la información. Desde el inicio del proceso de consultoría, se trabajó en establecer y dar estricto cumplimiento de los principios éticos fundamentales, principalmente con el objetivo de proteger a los participantes, así como de garantizar la integridad de toda la información y asegurar que los resultados obtenidos en las diferentes etapas de diagnóstico conserven tanto su validez científica como su coherencia moral.

En primera estancia, se estableció y aplicó el principio de consentimiento informado, el cual tiene el propósito fundamental de dar a conocer plenamente a todos los participantes, los objetivos de la consultoría, el propósito de los instrumentos utilizados y el destino de la información recolectada. La participación fue completamente voluntaria, procurando que tanto los trabajadores como los responsables del SG-SST comprendieran el alcance del estudio y aceptaran colaborar libremente, sin ningún tipo de presión o influencia externa.

Asimismo, se mantuvo un respeto absoluto por el principio de confidencialidad. Toda la información personal, laboral y organizacional obtenida durante la consultoría fue manejada con estricta reserva. Los resultados se presentaron de manera general y anónima, evitando cualquier posibilidad de identificar personas o áreas específicas y, de esta forma, prevenir consecuencias adversas para los participantes o para la empresa.

El desarrollo del trabajo también estuvo orientado bajo los principios de la objetividad e imparcialidad, procurando que los hallazgos, el análisis y las interpretaciones se basaran exclusivamente en la evidencia y en los criterios técnicos. Se evitó que se presentara cualquier tipo de sesgo personal o institucional que pudiera comprometer la veracidad del estudio. Tal como señalan Babbie (2021) y Tamayo y Tamayo (2015), mantener la objetividad en la investigación es esencial para lograr garantizar que los juicios emitidos se puedan sustentar en hechos comprobables y no en las opiniones o en los intereses particulares.

Otro pilar fundamental del marco ético de esta consultoría fue la responsabilidad social, entendida como el compromiso de que los resultados y las recomendaciones contribuyan al bienestar general de los trabajadores y al fortalecimiento continuo de las condiciones laborales. Las acciones que fueron propuestas, tienen como propósito no solo cumplir con los lineamientos



normativos del SG-SST, sino también el de promover la salud física, mental y social de todos los colaboradores.

Por último, se trabajó estrictamente con el propósito de preservar la integridad académica en cada etapa del proceso de la consultoría. Por lo cual, todas las fuentes teóricas, normativas y técnicas que se emplearon fueron citadas adecuadamente conforme a los lineamientos de la APA (7ª edición), reconociendo y respetando los aportes de los autores que fueron consultados y evitando así cualquier forma de plagio o de uso indebido de la información.

7. Resultados diagnósticos

La evaluación inicial del SG-SST de Gestión Interriesgo S.A.S. (ver Apéndice A), permitió evidenciar un cumplimiento del 100% de los requisitos básicos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, sin embargo, al contrastar los resultados con el Decreto 1072 del 2015, con un 61% de cumplimiento, la empresa no cuenta con un plan integral, no han realizado simulacros anuales, carecen de programas de vigilancia epidemiológica y tampoco disponen de indicadores de resultado implementados, de igual forma, no se halló evidencia de la revisión por la dirección del SG-SST correspondiente a la alta gerencia, lo que limita el seguimiento adecuado y la mejora continua del sistema.

De manera complementaria los resultados de la encuesta semiestructurada (ver Apéndice D), muestran un alto nivel de satisfacción y percepción de los trabajadores frente a su entorno laboral. Las condiciones ambientales como son: (iluminación, limpieza, ventilación y control del ruido) fueron valoradas, así como las condiciones ergonómicas (silla, escritorio, equipos y posturas). Esto indicó que los trabajadores reconocen un ambiente de seguridad cómodo y adecuado para el buen desempeño laboral.

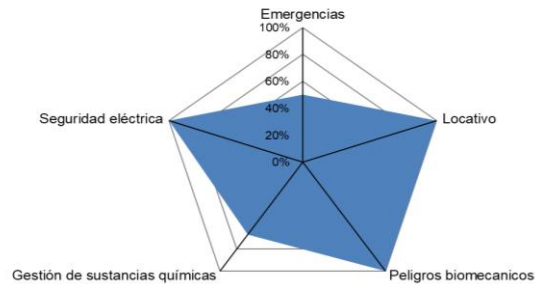
El aspecto con menor calificación en la encuesta corresponde a la realización de las pausas activas, lo que indicó que existe la necesidad de fortalecer los programas de ergonomía preventiva y de promover los hábitos saludables durante la jornada laboral. A pesar de que los trabajadores manifestaron conocer a cabalidad las normas de seguridad y emergencias, este conocimiento se sustentó en su experiencia y orientación informal, debido a que en la empresa no existe un plan de emergencias documentado.

La inspección de seguridad (ver Apéndice E), permitió evidenciar un cumplimiento general del 83%, lo cual indica que existe un nivel de desempeño considerablemente aceptable y con unas condiciones de trabajo seguro en la mayoría de los componentes que se evaluaron. Los resultados más favorables se identificaron en las áreas locativas, seguridad eléctrica y en los peligros biomecánicos, los cuales presentaron un cumplimiento del 100%, lo cual indica que existe una estructura segura y un control adecuado de los riesgos físicos y ergonómicos.

Por otro lado, el componente de emergencias presentó un bajo nivel de cumplimiento, debido a que en la empresa no hay un plan de emergencias, los equipos de emergencias están mal ubicados y no hay evidencia de la realización de simulacros. El aspecto de la gestión de las sustancias químicas también permitió evidenciar debilidades, particularmente por la falta de las fichas de datos de seguridad (FDS) y el almacenamiento inadecuado en algunos productos de limpieza, por lo cual es importante realizar la identificación de los productos a través de la respectiva ficha de seguridad y así garantizar las buenas prácticas de manejo de sustancias para garantizar el cumplimiento normativo.

Figura 4

Cumplimiento de Condiciones de Seguridad - Inspección SG-SST 2025



Nota. Porcentajes de cumplimiento por requisito según resultados de la inspección de seguridad (SG-SST, 2025).

Al analizar la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR) (ver Apéndice F), se pudo observar un panorama de riesgo controlado y con el predominio de condiciones seguras en la mayoría de los procesos que fueron evaluados. Los peligros más frecuentes corresponden a diversos factores de riesgo, los cuales están asociados a las actividades administrativas y de asesoría propias de la empresa. En cuanto al entorno de la oficina, los trabajadores están expuestos principalmente a riesgos ergonómicos, los cuales se derivan de las posturas prolongadas, al uso continuo de las pantallas y a los riesgos relacionados con las cargas mentales y a las demandas de atención al cliente. También se identificaron riesgos biológicos, relacionados con la posible exposición a agentes patógenos en los espacios de atención al público y durante las visitas de campo, especialmente en los entornos donde existe una alta interacción con otras personas.



Debido a la naturaleza del trabajo, que requiere desplazamientos y contacto directo con los usuarios en distintas zonas de la ciudad, se identificaron además riesgos asociados a la seguridad pública, vinculados con posibles situaciones de hurto, agresión o accidentes en la vía pública durante el desarrollo de las actividades laborales. Finalmente, se consideran riesgos por fenómenos naturales que, aunque de baja frecuencia, pueden afectar tanto las instalaciones de oficina como a los trabajadores en sus desplazamientos.

Tabla 6

Entregable 1 Gestión Interriesgo S.A.S

Diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019

Actividades:	Método(s) de trabajo:	Resultados:
1. Identificar el nivel de cumplimiento de los requisitos legales del SG-SST en la empresa Gestión Interriesgo SAS.	<p>Lista de chequeo conforme al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.</p> <p>Revisión de la documentación del sistema.</p>	<p>El nivel de cumplimiento normativo alcanzó el 61 %, lo cual indica un avance importante, pero, aun así, se encontraron deficiencias frente al componente de verificación y evaluación. Así mismo, aspectos importantes como la implementación del plan de emergencias, los programas de vigilancia epidemiológica, la revisión de la alta gerencia y la medición de indicadores de desempeño, fueron ausencias y falencias evidentes durante la inspección efectuada.</p>
2. Evaluar los factores de riesgo ocupacionales a los cuales se están expuestos los trabajadores de la empresa.	<p>Observación directa de las áreas de trabajo.</p> <p>Encuestas semiestructuradas con el personal.</p> <p>Elaborar el análisis la identificación de peligros valoración y</p>	<p>Se identifico un entorno laboral seguro, con riesgos controlados en la mayoría de los procesos. Los factores de riesgos que más atención requieren son los riesgos químicos y la atención de emergencias.</p>

elaboración de riesgos.

<p>3. Elaborar un plan de mejoramiento del SG-SST, de acuerdo con los resultados identificados en las diferentes evaluaciones realizadas.</p>	<p>Diseñar un plan de mejora en el cual se incluyan responsables y tiempos de ejecución.</p>	<p>Se diseñó un plan integral de mejoras del SG-SST, en el cual se priorizaron las acciones en la gestión de las emergencias, la implementación de los programas de vigilancia epidemiológica y el diseño de los indicadores de desempeño. Se asignaron responsables y plazos para su ejecución.</p>
---	--	--

Nota. Los datos de esta tabla se construyeron con base en información de Gestión Interriesgo S.A.S

Fase 3. Planificación de Medidas

8. Propuesta de Medidas

En el cumplimiento de los objetivos establecidos en el acuerdo de la consultoría y en correspondencia con los entregables definidos, se presentó el plan de mejora (Apéndice G) orientado a optimizar la gestión de SST en la empresa Gestión Interriesgo S.A.S. Este componente constituye la fase de planificación y mejora dentro del ciclo PHVA del SG-SST, y se fundamenta en los resultados obtenidos en la fase diagnóstica, donde se identificaron hallazgos relacionados con el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y las demás herramientas aplicadas en la investigación, como la inspección de seguridad (ver Apéndice E), la matriz IPEVR (ver Apéndice F) y la encuesta semiestructurada (ver Apéndice D) aplicada a los trabajadores de la empresa. La propuesta de medidas se estructuró de acuerdo a los hallazgos identificados durante la evaluación, y se agruparon en 4 ejes estratégicos para su intervención, los cuales orientan el proceso de mejora continua del sistema: la gestión administrativa y documental, la gestión de las emergencias y la preparación ante las contingencias; la gestión de la vigilancia epidemiológica y el control de los riesgos; y la gestión de los indicadores de seguimiento y mejora continua.



Estos ejes se desarrollaron en el plan de mejora, considerando aspectos como las acciones específicas, los responsables, los plazos y los resultados esperados, articulados con los entregables de la consultoría y con los principios de planificación, control y mejora continua que sustentan al SG-SST. Asimismo, se concluyó la estructura documental presentada en los apéndices, correspondiente al eje de gestión administrativa y documental.

Fase 4. Aplicación

9. Socialización y Capacitación

En esta fase se llevó a cabo la validación de la propuesta desarrollada durante el proceso de consultoría, garantizando su pertinencia y viabilidad dentro de la operación de la empresa Gestión Interriesgo S.A.S. Asimismo, se efectuó la socialización dirigida al responsable del SG-SST, informando sobre los resultados de los diagnósticos y los riesgos priorizados identificados, de igual forma, también se presentaron los entregables elaborados de acuerdo a lo establecido en el acuerdo de la consultoría. Esta socialización permitió transferir los conocimientos técnicos, aclarar las responsabilidades y garantizar la comprensión del propósito, el alcance y la aplicación práctica de las medidas propuestas, consolidando así las bases para una implementación efectiva y sostenible del SG-SST.

10. Conclusiones

El desarrollo de la consultoría permitió comprender que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Gestión Interriesgo S.A.S. se encuentra en un estado funcional, pero no consolidado. La empresa ha logrado avances importantes en cuanto a la formalización de su estructura documental y en el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 del 2019, aun así, la verificación del cumplimiento de los lineamientos del Decreto 1072 del 2015 permitió identificar deficiencias importantes en cuanto al cumplimiento de

las disposiciones establecidas, lo cual reflejó la necesidad de fortalecer la gestión preventiva dentro del SG-SST, a fin de garantizar ambientes laborales seguros, saludables y alineados con la normatividad vigente.

El análisis de los resultados indicó que la empresa cuenta con una estructura organizacional y una cultura de seguridad aún en construcción, respaldada en el compromiso de la dirección y la percepción positiva de los trabajadores frente a su entorno de trabajo. Sin embargo, la falta de los mecanismos formales de control limita el proceso de la mejora continua. Esto indica que el sistema funciona de forma reactiva ante las exigencias normativas, en lugar de operar como una herramienta de prevención y estrategia alineada con la gestión corporativa.

Desde un enfoque integral, los resultados obtenidos indican que los riesgos laborales que fueron identificados trascienden el ámbito administrativo. Además de los riesgos ergonómicos y psicosociales relativos al desarrollo de actividades de oficina, surgen otros factores que están directamente asociados a la exposición biológica, a la seguridad pública y a los fenómenos naturales, que se derivan de las actividades externas y de los desplazamientos en las zonas urbanas. Este panorama indica la necesidad de incorporar una gestión del riesgo más contextualizada, que integre los panoramas reales de la movilidad, atención al cliente y de exposición ambiental propios de la operación de la empresa.

Por último, se puede concluir que la implementación sostenida de las acciones que se han propuesto, permitirá a la empresa mantener el cumplimiento de las normas frente a la legislación vigente; fortalecer la prevención de los riesgos laborales a través de la gestión integral de los peligros: mejorar los indicadores de bienestar y de productividad del personal; consolidar la cultura organizacional preventiva y participativa, donde la seguridad y la salud en el trabajo sean un eje

transversal del desempeño corporativo. De esta manera, el proceso de consultoría cumplió con los alcances establecidos en el acuerdo, aportando a la empresa las herramientas técnicas, metodológicas y estratégicas que aseguran la sostenibilidad y la mejora continua SG-SST.



Referencias

American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association.
<https://apastyle.apa.org/products/publication-manual-7th-edition>

Babbie, E. (2021). *The practice of social research* (15th ed.). Cengage Learning.
<https://www.cengage.com/c/the-practice-of-social-research-15e-babbie/9780357360767>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
https://edge.sagepub.com/creswellrd5e?utm_source

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (22 junio 1994). Presidencia de la República de Colombia.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629&utm_source

Decreto 1477 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones en materia de enfermedades laborales. (14 agosto 2014). Presidencia de la República de Colombia.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849&utm_source

Decreto 1072 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (26 mayo 2015). Ministerio del Trabajo. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>

Decreto 2157 de 2017. Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la gestión del riesgo de desastres. (29 junio 2017). Departamento Administrativo de la Presidencia de la

República.

[https://www.suin-](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034367&utm_source)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034367&utm_source](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034367&utm_source)

Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C., & Fernández, C. (2022). *Metodología de la investigación* (7^a ed.). McGraw-Hill.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf

International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use.*

<https://www.iso.org/standard/63787.html>

Ley 9 de 1979. Código Sanitario Nacional. (24 enero 1979). Congreso de la República de Colombia. https://www.saludcapital.gov.co/DSP/Docs/LEY_09_1979.pdf

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. (23 diciembre 1993). Congreso de la República de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. (17 diciembre 2002). Congreso de la República de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16752>

Ley 1010 de 2006. Por la cual se establecen reglas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. (26 julio 2006). Congreso de la República de Colombia.

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843&utm_sour](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843&utm_source)
[ce](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843&utm_source)



Ley 1562 de 2012. Por la cual se reforma el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. (11 julio 2012). Congreso de la República de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Ley 2466 de 2025. Reforma Laboral. (8 mayo 2025). Congreso de la República de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260676>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/media/267411/download>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Investigación de accidentes e incidentes de trabajo: Guía práctica*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Seguridad y salud en el trabajo: Cultura, liderazgo y participación*.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/311122/SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO_-_OIT.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables: Guía para empleadores y trabajadores*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

Resolución 1401 de 2004. Por medio de la cual se reglamenta la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. (29 junio 2004). Ministerio de la Protección Social.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial. (17 julio 2008).

Ministerio de la Protección Social.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Resolución 4927 de 2016. Por la cual se reglamenta el curso virtual de 50 horas en Seguridad y Salud en el Trabajo. (23 noviembre 2016). Ministerio del Trabajo.

https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=91300&utm_source

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (26 febrero 2019). Ministerio del Trabajo.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>

Resolución 1843 de 2025. Por la cual se actualizan los lineamientos de las evaluaciones médicas ocupacionales. (22 enero 2025). Ministerio del Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/1843.pdf/732c9233-fa98-7055-394e-3bccb54567e4?t=1746725323666>

Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Panapo.

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

Tamayo y Tamayo, M. (2015). *El proceso de la investigación científica* (9ª ed.). Editorial Limusa.

<https://www.etp.com.py/libro/el-proceso-de-la-investigaci%C3%B3n-cient%C3%ADfica-71130.html>



Apéndices

Apéndice A. [Lista de verificación Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019](#)

Apéndice B. [Acuerdo de confidencialidad y consentimiento informado](#)

Apéndice C. [Formato encuesta de percepción de condiciones de seguridad](#)

Apéndice D. [Resultados encuesta de percepción de condiciones de seguridad](#)

Apéndice E. [Inspección de seguridad](#)

Apéndice F. [Matriz GTC45](#)

Apéndice G. [Plan de mejora](#)

