

Implementación del SG-SST en la empresa CONFECCIONES YJ

Inés del Carmen Alean Páez

Larixa Arrieta Ávila

Mayra Alejandra Cabarcas Guerrero

Moisés David Martínez Bermúdez

Sergio García Gómez

Asesora:

Daniela Hueso Garzón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuela de Ciencias de la Salud - ECISA

Programa de Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo

Diplomado de Profundización Gestión Integral y Desafíos en Seguridad y Salud en el

Trabajo

2024

Resumen

El proyecto realizado en este diplomado de Gestión Integral y Desafíos en Seguridad y Salud en el Trabajo destaca la relevancia de implementar de manera efectiva el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la empresa Confecciones YJ S.A.S. Este enfoque busca asegurar un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores promoviendo el bienestar integral a través de la identificación y control de los peligros laborales, diseñando medidas preventivas y correctivas adaptadas a cada área de trabajo. También, se resaltó la necesidad de cumplir con los requisitos normativos en SST, evaluando el impacto en los diferentes procesos de la empresa, y priorizando acciones para mejorar la seguridad y bienestar de los empleados. De este modo, este proyecto busca garantizar condiciones laborales óptimas a través de la implementación de políticas y acciones que promuevan la mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo, se busca reducir los riesgos de accidentes y enfermedades laborales y cumplir con los estándares legales vigente, generando un entorno laboral más seguro y saludable para todos los empleados.

Palabras clave: Peligro, seguridad, bienestar, auditorias

Abstract

The project carried out in diploma course on Integral Management and Challenges in Occupational Safety and Health highlights the relevance of effectively implementing the Safety and Health Management System in the company Confecciones YJ S.A.S. This approach seeks to ensure a safe and healthy work environment for all employees by promoting the overall welfare through the identification and control of occupational hazards, designing preventive and corrective measures adapted to each work area. It also highlighted the need to comply with OSH regulatory requirements, evaluating the impact on the company's different processes and prioritizing actions to improve the safety and well-being of employees. Thus, this project seeks to ensure optimal working conditions through the implementation of policies and actions that promote continuous improvement in occupational safety and health, reduce the risks of accidents and occupational diseases and comply with current legal standards, generating a safer and healthier work environment for all employees.

Keywords: Safety, security, welfare, audits

Tabla de Contenido

Introducción	6
Objetivos	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Marco Referencial	8
Conceptos Claves	8
Política SST de CONFECCIONES YJ S.A.S.....	14
Objetivos SST	15
Plan de trabajo.....	16
Matriz de identificación de peligros	17
Indicadores del SG- SST	18
Ficha técnica de los indicadores mínimos del SG-SST exigidos en la Resolución 0312 del 2019.....	27
Lista de verificación	32
Oportunidades de mejora y justificación del Sistema de Gestión	33
Cuadro de impacto de SST con los demás procesos de la empresa.....	39
Descripción de costos ocultos por ATEL.....	50
Conclusiones	51
Referencias Bibliográficas.....	54

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Caracterización de la empresa</i>	11
Tabla 2 <i>Indicadores que evalúan la Estructura del SG-SST</i>	18
Tabla 3 <i>Indicadores que evalúan el Proceso del SG-SST</i>	21
Tabla 4 <i>Indicadores que evalúan el Resultado del SG-SST</i>	24
Tabla 5 <i>Ficha técnica de los indicadores mínimos del SG-SST</i>	27
Tabla 6 <i>Oportunidades de mejora y justificación del Sistema de Gestión</i>	33
Tabla 7 <i>Impacto de SST con los demás procesos de la empresa</i>	39

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo se ha impulsado en las últimas décadas porque estimula la productividad y rendimiento en las empresas si se aplica con eficacia, propiciando un ambiente de trabajo seguro y sano.

Toda organización legalmente constituida debe implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, esto se realiza en común acuerdo entre empleadores y empleados, ya que la base principal es cumplir las medidas de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo así que el mejoramiento del ambiente y condiciones laborales sea continuo, al igual que la prevención y control de peligros y riesgos laborales.

Con relación a lo anterior, por medio del siguiente proyecto se identifican y relacionan por áreas los peligros (Matriz de peligros) y el Plan Anual de SG-SST que se llevará a cabo en la empresa CONFECIONES YJ S.A.S, dando cumplimiento a la normatividad vigente, de acuerdo con lo relacionado en el Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.8 en donde establece que todo empleador está en la obligación de proteger la seguridad y salud de sus empleados, en conjunto con los estándares mínimos del sistema de garantía de calidad del sistema general de Riesgos Laborales Ley 1562 de 2012 Artículo 14 en donde se establece que los trabajadores tienen derecho a la protección eficaz en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El correcto funcionamiento y aplicación de la normatividad vigente reduce y previene los riesgos de accidentes que pudieran afectar jurídica y económicamente a la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Promover un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores de la empresa Confecciones YJ S.A.S a través de la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Objetivos Específicos

Determinar la promoción del bienestar integral de los colaboradores de la empresa por medio del seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos en el desarrollo del SG-SST.

Implementar medidas preventivas y correctivas correspondientes al proceso de identificación de peligros de acuerdo con cada área de trabajo.

Intervenir y priorizar los peligros y riesgos identificados en la matriz de identificación de peligros, implementando medidas efectivas para su control y reducción.

Cumplir con los requisitos normativos en SST, realizando un seguimiento detallado de los aspectos legales aplicables y asegurado su implementación.

Marco Referencial

CONFECIONES YJ S.A.S es una pequeña empresa fundada hace 8 años, en el centro de Medellín departamento de Antioquia. Tiene alrededor de 30 empleados, el 59% son mujeres madres cabeza de familia, la edad de los trabajadores radica entre los 20 y 49 años aproximadamente. Las áreas de la empresa son: administrativa, diseño, corte, producción, bodega y ventas.

Los trabajadores están sujetos a peligros laborales que pueden resultar en lesiones, enfermedades y, en casos extremos, la muerte. De acuerdo con la Organización Internacional de Normalización (2018), un peligro es una fuente con alto potencial de causar daño o afectar la salud, mientras que un riesgo es la probabilidad de que ese evento peligroso suceda, es decir, es la probabilidad de que el peligro se realice, por tanto, es necesario sustituir, eliminar, controlar o minimizar los peligros. En este sentido, es vital implementar medidas de seguridad y salud en el trabajo que ayuden a salvaguardar el bienestar de los trabajadores, así que las organizaciones deben instaurar un SG-SST el cual cumpla con los estándares mínimos estipulados.

Según el Decreto 1012 de 2015 Art. 2.2.4.6.4 se refiere al SG-SST, como un proceso estructurado y lógico que se desarrolla paso a paso. El proceso se basa en la mejora continua, fundamentado por el ciclo PHVA en donde se establece una política, organización, estrategias de planificación, aplicación, seguimiento y control, esto con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros y riesgos que puedan afectar el bienestar laboral.

Conceptos Claves

Actividad rutinaria: Es aquella que se considera parte de las operaciones cotidianas dentro de la organización, se ha programado y es posible tipificar o normalizar. (Ministerio de Trabajo, 2015).

Actividad no rutinaria: Es aquella que no se considera parte de las operaciones cotidianas de la organización debido a su escasa ocurrencia. (Ministerio de trabajo, 2015, Art.2.2.4.6.2).

Eficacia: Se espera que después de realizar una acción, esta tenga como consecuencia el efecto deseado. (Ministerio de trabajo, 2015, Art.2.2.4.6.2).

Identificación de peligro: Procedimiento que se hace para decretar si se presenta un peligro y definir las características de este. (Ministerio de Trabajo, 2015, Art. 2.2.4.6.2).

Indicador: es aquella medida cuantitativa o cualitativa relacionada con el cumplimiento de las metas propuestas en el SG-SST, debe ser medible, verificable y entendible para todas las partes interesadas.

Indicadores de estructura: tiene que ver con aquellas medidas sobre la disponibilidad y accesibilidad herramientas que tiene la empresa para considerar los requerimientos de SST.

Indicadores de procesos: Medidas comprobables del grado de desarrollo y ejecución del SG-SST. (Ministerio de Trabajo, 2015, Art. 2.2.4.6.2).

Indicadores de resultados: Evaluaciones demostrables de las transformaciones alcanzadas en un lapso determinado, siendo el pilar fundamental la planificación realizada y la implementación de los recursos inherentes al programa o del SG-SST. (Ministerio de Trabajo, 2015, Art. 2.2.4.6.2)

Mejora continua: Proceso constante de optimizar el SG-SST, con la finalidad de aumentar el desempeño en este campo. De modo que corresponda con la política de SST de la organización. (Ministerio de Trabajo, 2015, Art. 2.2.4.6.2).

Riesgo: Unión de la posibilidad de que ocurra una o más exposiciones o evento riesgoso y la severidad del daño que se puede causar por estos. (Ministerio de Trabajo, 2015. Art, 2.2.4.6.2)

Peligro: Es aquella situación con el potencial de generar un nivel de amenaza a la salud, equipos o instalaciones. (Ministerio de Trabajo, 2015. Art, 2.2.4.6.2)

Política de SST: Es el convenio de la alta dirección de una organización con la seguridad y salud en el trabajo, manifestadas explícitamente, definiendo su alcance y compromiso con toda la entidad. (Ministerio de Trabajo, 2015. Art. 2.2.4.6.2)

Matriz legal: Es la recopilación de los requisitos de normatividad demandados a la organización con relación a las actividades propias y esenciales de su actividad productiva, los cuales proporcionan las directrices normativas y técnicas para desarrollar el SG-SST. Este debe renovarse si se divulgan nuevas disposiciones aplicables. (Ministerio de Trabajo, 2015. Art, 2.2.4.6.2)

Análisis de riesgo: Es el proceso que permite entender la naturaleza del riesgo y determinar el nivel de este. (ISO 31000. 2018).

Acción correctiva: Acción tomada en conjunto por la alta dirección, para la eliminación o control de una no conformidad identificada en las actividades o procesos de la institución. (Ministerio de Trabajo, 2015. Art, 2.2.4.6.2)

Acción de mejora: Acciones correctivas y preventivas para lograr la optimización de los procesos de la institución. (Ministerio de Trabajo, 2015. Art, 2.2.4.6.2)

Alta dirección: Conjunto de personas o persona con el más alto nivel jerárquico dentro de la institución, que se encargan de la administración y toma de decisiones en ella. (Ministerio de Trabajo, 2015. Art, 2.2.4.6.2)

No conformidad: Incumplimiento o falla en la realización de requisitos, estándares, procedimientos o prácticas establecidas en la institución o actividad a realizar. (Ministerio de Trabajo, 2015. Art, 2.2.4.6.2)

Tabla 1

Caracterización de la empresa

Empresa	Confecciones YJ S.A.S
Descripción	Actividad 2141001: Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel. económica (proceso de producción) Áreas: Administrativa, diseño, corte, producción, bodega y ventas.
Objetos de trabajo	Tela, hilos, instrucción de lavado, marquillas, plastiflechas, adhesivos (insumos, materias primas, productos intermedios y finales: que son transformados en bienes y servicios) Análisis condiciones de trabajo, elementos proceso de trabajo Tela, hilos, instrucción de lavado, marquillas, plastiflechas, adhesivos (información visible importante), elásticos, encajes, herrajes. Como productos finales se tienen ropa para dama y niña (blusas, faldas, conjuntos deportivos, pijamas, entre otras).
Medios (máquinas, equipos, herramientas)	Área administrativa: Equipos de cómputo, impresoras, lapiceros, hojas de papel. Área de diseño: máquinas (plana, fileteadora, recubridora, troqueladora, plancha de sublimar), tijeras, pulidores, alfileres, agujas. Área de corte: máquina devanadora de tela, máquina cortadora industrial, máquina de extremo, vertical 10 pulgadas, torres para sostener tela, pilastra para apoyar y sostener las telas, pinzas, metro, alfileres, tijeras, bolsas para empacar lotes.

Área de producción: pesa, tijeras, pulidores, mesas de revisión, estanterías.

Bodega: computadores, cinta, bolsas de empaque, costales para despachos, estanterías, pulidores, tijeras.

Actividad humana	Demandas físicas	Las actividades exigen una posición habitual de trabajo (mantenida y forzada) levantar o desplazar cargas o realizar fuerzas importantes durante la jornada laboral, realizar movimiento constante de manos (movimientos repetitivos)
	Demandas intelectuales	Las actividades requieren exactitud, un alto nivel de atención, concentración, minuciosidad y puntualidad.
Condiciones de la Jornada organización del trabajo (trabajadores administrativos y operativas)		<p>Temporada baja:</p> <p>De lunes a viernes: 7:30 a.m. hasta las 5:00 p.m.</p> <p>Sábados: 7:00am a 1:00 pm</p> <p>20 minutos de desayuno y 30 minutos de almuerzo.</p> <p>Temporada alta:</p> <p>De lunes a viernes: 7:00 a.m. hasta las 7:00 p.m.</p> <p>Sábados de 7:00am a 4:00pm.</p>

Cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, ritmo, repetitividad	Las actividades requieren de un alto grado de y continuidad de la atención, puesto que hay tareas que deben realizarse con minuciosidad, un ritmo de trabajo constante y repetitivo con la posibilidad de hacer pausas.
Características de mando	Paternalista, su jefe inmediato siempre opta por un buen manejo en sus actividades diarias, protegiendo la vida de cada trabajador.
Formas de control (supervisión, control calidad, productos)	Jefe de producción: Encargado de supervisar las tareas de los empleados. Gerencia: Encargado de la supervisión general.

Desafíos en Seguridad y Salud en el Trabajo

Prevenir la salud mental y bienestar emocional de los trabajadores, puesto que el exceso o poco trabajo puede provocar una sobrecarga o subcarga mental en los trabajadores, por lo que esto incrementa el riesgo de exposición a estrés durante la realización y cumplimiento de las actividades asignadas durante la jornada laboral y fuera del trabajo. Adicional a ello, pueden influir las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que vivan cada uno de los trabajadores en su cotidianidad.

Política SST de CONFECCIONES YJ S.A.S

Confecciones YJ S.A.S. es una empresa que se ocupa de la elaboración de prendas de vestir con altos estándares de calidad, que incluye un talento humano capacitado y calificado para desarrollar el mercado de confecciones, para fomentar el bienestar integral y proteger la seguridad de todos los miembros de la empresa, proveedores, contratistas y clientes.

Por lo anterior, la Alta Dirección de CONFECCIONES YJ S.A.S. se compromete a integrar la Seguridad y Salud en el Trabajo con la identificación y prevención de los peligros y riesgos, el análisis de vulnerabilidad y el entrenamiento para responder y atender emergencias, la mejora continua y la protección de medio ambiente con la calidad y productividad de la empresa, con el objetivo de proporcionar condiciones de trabajo seguras y disminuir los accidentes y enfermedades de origen laboral, la cual contribuya a fomentar y brindar ambientes de trabajo seguros y saludables, cumpliendo con la normatividad establecida en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo, suministrando los recursos técnicos, talento humano y económicos para el buen progreso del SG-SST.

Firma

Cargo

Objetivos SST

Objetivo General

Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los colaboradores y partes interesadas de Confecciones YJ S.A.S, mediante el diseño y la implementación de un SG-SST que promueva el bienestar laboral.

Objetivos Específicos

Promover el bienestar integral de los colaboradores de la empresa por medio del seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos en el desarrollo del SG-SST.

Establecer e implementar medidas preventivas y correctivas correspondientes al proceso de identificación de peligros de acuerdo con cada área de trabajo.

Mantener informado al personal (trabajadores, contratistas, proveedores y terceros) con los temas de interés en seguridad y salud en el trabajo con aspectos relevantes relacionados con su bienestar y salud laboral.

Plan de Trabajo

Es un mecanismo importante para el desarrollo óptimo de la empresa, ya que permite evaluar y dar seguimiento a las actividades propuestas para el correcto funcionamiento del SG-SST, que nos ayuda a planificar, organizar, estructurar el trabajo e indica las metas, objetivos, cronograma y cumplimiento de cada actividad establecida.

https://unadvirtualedu-my.sharepoint.com/:x/g/personal/larrietaa_unadvirtual_edu_co1/EXX1WUB0M8NFqRQtjXWjQI0BdX75wdpNXNgpEFPI1cSpYQ?e=5cHFyl

Matriz de Identificación de Peligros

Es un paso fundamental para brindar un entorno de trabajo seguro a los trabajadores en todos los rangos, incluso a los visitantes. Este proceso nos ayuda a identificar cada uno de los peligros y riesgos a los que estamos expuestos durante el desarrollo de cada una de las actividades estipuladas en los procesos de la organización, el objetivo es planear e implementar controles específicos a los riesgos para prevenir los posibles accidente y enfermedades laborales que afectan la salud y bienestar de los trabajadores.

https://unadvirtualedu-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/larrietaa_unadvirtual_edu_co1/EbsHYwQkv5NPrUIFXc9DErsB68uV0LHSeNZqkrrgH_4zTA?e=atwful

Indicadores del SG- SST

Tabla 2

Indicadores que evalúan la Estructura del SG-SST

NO.	Nombre Del Indicador o Definición	Objetivo SG- SST	Fórmula O Método De Cálculo	Fuente De Información	Responsables de la Medición y Análisis
1	Comunicación de la política del SST	Difundir la política de SST al 100% de los trabajadores	N° de trabajadores informados de la política / N° total de trabajadores de la empresa) x 100	Evidencias de prueba de los conocimientos informados acerca del SG - SST	Responsable del SST
2	Los Objetivos y metas de SST	Cumplir los objetivos y metas de SST	Seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y metas de SST establecidos en el plan anual de trabajos en SST	Documentos de la planificación de SST	Responsable del SST
3	Plan anual de trabajo en SST y un su cronograma	Diseñar y definir un Plan Anual de trabajo en el que	N° de deactividades establecidas en	Reportes semestrales y anuales de los	Responsable del SST COPASST

- se identifiquen el Plan de encargados del los criterios trabajo anual en SG - SST mínimos de la la empresa / N° normatividad de actividades vigente. que exige la resolución 0312 de 2019) x 100
- 4 Asignación de Garantizar que N° de niveles de Documentos que Responsable del responsabilidad de todas las la empresa con especificquen las SST y Gerencia s en SG - SST responsabilidades obligaciones de s de SST estén s de SST SST incluyendo claramente claramente descripciones de asignadas y asignadas / N° roles laborales, comprendidas total de niveles política de SST y en todos los de la empresa X registros de niveles de la 100 encuentros donde empresa se distribuyeron responsabilidades
- 5 Existencia de Implementar y Revisión de Documentos e Responsable del procedimiento sostener un procedimientos informes que SST para efectuar el procedimiento existente para el detallan diagnostico de efectivo para diagnóstico de procedimiento las condiciones realizar las condiciones para el de salud de los diagnóstico de de salud de los diagnóstico de las trabajadores las condiciones trabajadores y la condiciones de evaluación de su

		de salud de los trabajadores	implementación y efectividad	salud de los trabajadores	
6	Plan de prevención y atención de emergencias	Implementar el programa de prevención y respuesta a situaciones de emergencia	Requerir un análisis del plan actual de prevención y respuesta a emergencias existente y la evaluación de su implementación y eficacia	Documentación de la empresa que detallan el plan de prevención y atención de emergencias, incidentes y accidentes y otros documentos que demuestren la implementación y el uso del plan	Responsable del SST y Copasst
7	Plan de Capacitación en SST	Ejecutar capacitaciones que promuevan y fomenten el autocuidado y la cultura de prevención dentro de los trabajadores	Nº de capacitaciones ejecutadas / el Nº de capacitaciones programadas X 100	Cronograma de capacitaciones a implementar	Responsable del SST

Fuente. Elaboración propia

Tabla 3*Indicadores que evalúan el Proceso del SG-SST*

NO.	Nombre del Indicador o Definición	Objetivo SG- SST	Formula o Método de Cálculo	Fuente de Información	Responsables de La Medición y Análisis
1	Evaluación inicial SG-SST	Identificar que N° de aspectos de los aspectos SST de seguridad implementados/Número y salud en el o de aspectos totales trabajo están en SST que se siendo contemplaron en la ejecutados en Evaluación Inicial de la empresa.	$SG-SST \times 100$	Instrumento de evaluación inicial del SG-SST diligenciado de manera idónea por personal capacitado en SST, teniendo en cuenta los estándares mínimos que se deben cumplir en la empresa según la resolución 0312 de 2019.	Responsable SST
2	Ejecución plan de trabajo anual	Monitorear el N° de actividades del desempeño y cumplimiento de las actividades	N° de actividades del Plan de Trabajo del SG-SST ejecutadas en el mes/ N° de actividades del Plan	Registro/evidencias de la ejecución de las actividades ejecutadas del Plan de Trabajo	Responsable SST

programadas de Trabajo del SG-
 en el Plan de SST programadas en
 Trabajo del el mes X 100
 SG-SST por
 periodo
 determinado.

- | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---------------------------------|
| 3 | Evaluación de las condiciones de salud de los trabajadores | Mejorar y mantener las condiciones de salud de todos los trabajadores | N° de trabajadores con condiciones de salud adecuada / N° total de trabajadores de la empresa | Registros de salud de los trabajadores, informes de incidentes, evaluaciones de riesgo | Responsable SG-SST |
| 4 | Ejecución del plan de capacitación en SST | Realizar el 100% del plan de capacitación anual. | (N° de capacitaciones ejecutadas / N° total de capacitaciones programadas) x 100 | Registro de asistencia, plan de capacitación | Líder SST |
| 5 | Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias | Ejecutar el 100% del plan para la prevención y atención de emergencias. | (N° de medidas ejecutadas en el plan / N° total de medidas programadas en el plan) x 100 | ARL, registros de asistencia a capacitaciones, registro/
evidencias de las medidas ejecutadas en el plan. | Responsable SST
Asesoría ARL |

6	<p>Cumplimiento en la investigación completa y de oportuna del accidentes, enfermedades laborales reportados X s laborales</p> <p>Realizar una investigación completa y oportuna del accidentes, enfermedades laborales reportados X s laborales</p>	<p>N° de incidentes, accidente y enfermedades laborales investigadas / N° total de incidentes, accidente y enfermedades laborales reportados X 100</p>	<p>Informes de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, y registros de las investigaciones correspondientes</p> <p>Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, evidencia de las medidas de intervención establecidas.</p>	<p>Responsable SG-SST</p>
7	<p>Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;</p> <p>Intervenir el 100% de los peligros identificados y riesgos priorizados</p>	<p>N° total de peligros y riesgos identificados / N° total de peligros y riesgos intervenidos X 100</p>	<p>Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, evidencia de las medidas de intervención establecidas.</p>	<p>Responsable de SST y Gerencia</p>

Fuente. Elaboración propia

Tabla 4*Indicadores que evalúan el Resultado del SG-SST*

NO.	Nombre del Indicador o Definición	Objetivo SG- SST	Fórmula o Método de Cálculo	Fuente de Información	Responsables de la Medición y Análisis
1	Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables	Cumplir con los requisitos normativos aplicados	N° requisitos en SST cumplidos / N° total de requisitos normativos aplicables en SST X 100	Matriz de requisitos legales en SST	Responsable de SST
2	Cumplimiento de los objetivos en SST	Lograr un mínimo del 90% de cumplimiento de los objetivos de SST establecidos para el año	N° de objetivos de SST cumplidos / N° total de objetivos de SST para el año X 100	Registro de cumplimiento de los objetivos de SST que puedan incluir auditorías internas, informes de inspección, actas de reuniones.	Responsable de SST y Gerencia
3	Cumplimiento del plan de trabajo anual en SST	Lograr un mínimo del 90% de cumplimiento del plan de	N° de actividades completadas del plan de trabajo anual de SST /	Registros de actividades completadas que incluyan informes de progreso,	Responsable de SST y Gerencia

	trabajo anual en SST	Calcular	N° total de actividades planificadas para el año en el plan de trabajo anual en SST X 100	actas de reuniones, informes de auditorías internas	
4	Frecuencia de accidentabilidad	Calcular cuantas veces ocurrieron accidentes de trabajo en mes	N° de accidentes de trabajo que ocurrieron en el ARL e mes / N° de trabajadores en el mes X 100	Reportes de accidentes que se realizan a la información que se administra en el área de talento humano	Responsable de SST
5	Severidad de los accidentes de trabajo	Evaluar la severidad de los accidentes de trabajo	N° de días perdidos debido a accidentes de trabajo / N° total de accidentes de trabajo X 100	Registros de accidentes de trabajo y bajas médicas	Responsable de SST y Gerencia

6	Evaluación de las acciones de mejora derivadas de las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, de las inspecciones de seguridad	Implementar y evaluar acciones de mejora para prevenir la recurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	N° de acciones de mejora implementadas y efectivas / N° total de acciones de mejora identificadas X 100	Registros de incidentes, accidentes, registros de inspecciones de seguridad y acciones de mejora	Copasst y Responsable de SST
7	Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual SST	Identificar y corregir las no conformidades en el plan de trabajo anual SST	N° de no conformidades / N° total de actividades en el plan de trabajo anual de SST X 100	Registros de seguimiento al plan de trabajo anual SST y registros de no conformidades detectadas	Copasst y Responsable de SST

Fuente. Elaboración propia

**Ficha Técnica de los Indicadores Mínimos del SG-SST Exigidos en la
Resolución 0312 del 2019**

Tabla 5

Ficha técnica de los indicadores mínimos del SG-SST

Definición del indicador	Interpretación del indicador	Límite para el indicador	Método de cálculo	Fuente de la información del cálculo	Periodicidad del reporte	Personas que deben conocer el resultado
Frecuencia de accidentabilidad	Por cada (X) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo en la empresa	≥ 0 Mayor o igual que cero	$(a/b) \times 100$ En donde: a= Número de accidentes de trabajo que se presentaron en un mes b= Número de trabajadores en el mes	Reportes de accidentalidad (todo el personal)	Mensual	Alta Dirección COPASST Administrador del SG-SST
Severidad de accidentabilidad	Por cada x trabajadores que	≥ 0	$(a+b/c) \times 100$	Reportes de incapacidad por AT	Mensual	Alta Dirección

laboraron en Mayor o En donde:
 el mes, se igual que a=
 perdieron x cero Números
 días por de días por
 accidente de incapacidad
 trabajo de
 accidente
 laboral
 b=
 Números
 de días
 programado
 s en el mes
 c= Números
 de
 trabajadore
 s en el mes

COPASST o
 Administrad
 or del SG-
 SST

Proporción de En el año, el $\geq 0\%$ (a/b) x100 Reportes de Anual
 accidentes de x% de Mayor o accidentes de Alta
 trabajo mortales accidentes igual que En donde: trabajo Dirección
 de trabajo cero % a= COPASST o
 fueron Números Administrad
 mortales de or del SG-
 accidentes SST
 mortales
 que se

presentaron
 en el año
 b= Total de
 accidentes
 de trabajo
 que se
 presentaron
 en el año

Prevalencia de la enfermedad laboral	Por cada x trabajadores existen x casos de enfermedad laboral en el periodo determinado	$\geq 0\%$ Mayor o igual que cero %	(a/b) x100.000 En donde: a= Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo determinado o (12 meses) b= Promedio de trabajadore	Reportes de enfermedad laboral	Anual	Alta Dirección COPASST o Administrador del SG-SST
--------------------------------------	---	--	--	--------------------------------	-------	---

		s en el periodo determinad o (12 meses)			
Incidencia de la enfermedad laboral	Por cada x trabajadores existen x casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo determinado	(a/b) x100.000 En donde: a= Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo determinad o (6 meses) b= Promedio de trabajadore s en el periodo determinad	Reportes de enfermedad laboral	Anual	Alta Dirección COPASST o Administrad or del SG- SST

o (6
meses)

Ausentismo por causa médica	El x% de las horas programas de trabajo que se perdieron por incapacidad médica	$\geq 0\%$ Mayor o igual que cero %	$(a/b) \times 100$ En donde: a= Números de días de ausentismo s por incapacidad laboral en el mes b= Número de horas programada s en el mes por cada trabajador	Registro de incapacidad generados por la EPS o ARL a la que esté afiliado el trabajador.	Mensual	Alta Dirección COPASST o Administrad or del SG- SST
--------------------------------	--	--	--	--	---------	--

Fuente. Elaboración propia

Lista de Verificación

El mecanismo nos permite evaluar el funcionamiento del SG-SST, indica los criterios normativos que se cumplen o no a cabalidad, además, nos ayuda a establecer controles y tomar acciones de mejora para cumplir con la normatividad vigente y que el SG-SST funcione igual.

<https://docs.google.com/document/d/1ZLohVy0Tnav0VosyMW7B-C9ufo9UDIJ0/edit?usp=sharing&oid=111463093364859785117&rtpof=true&sd=true>

Oportunidades de Mejora y Justificación del Sistema de Gestión

Tabla 6

Oportunidades de mejora y justificación del Sistema de Gestión

Identificación de la no conformidad	Descripción de la no conformidad	Determinación de causas de la no conformidad	Implementación de acciones que eliminen la no conformidad	Revisión de acciones tomadas.
Rendición de cuentas.	Aun no se ha empezado este proceso dado que el SG-SST se empezó a implementar este año.	No se cuenta con registros documentales.	Registros documentales de acuerdo con el método establecido para SST que incluya todos los niveles de la empresa.	Documentos firmados por la gerencia en donde se evidencie la identificación de oportunidades de mejora, acciones correctivas y preventivas
Evaluación y selección de proveedores y contratistas.	En algunas ocasiones no se tienen claras las necesidades de la empresa, respecto a las materias primas y/o productos o	No se tiene establecido los aspectos de SST que debe tener en cuenta la empresa en este proceso.	Llevar un control y registro claro de la materia prima que se necesita, ya sean productos internacionales,	Documentación que tenga señalados los criterios relacionados con SST en la evaluación y selección de los

servicios que ofrecen.

nacionales o locales, y tener una lista de los proveedores, documentos que aseguren que se cumplirá con los acuerdos pactados.

proveedores, de acuerdo con lo que se haya establecido.

Gestión de cambio.	No se dispone de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que permita generar cambios internos y/o externos.	No se tiene claros los procesos, Dada la resistencia al cambio, es importante que en toda organización exista un plan que ayude a sobrellevar el impacto en la SST, porque se deben agilizar los procesos mediante la	Actividades que ayuden a la reorganización y orientación cuando se presenten cambios que por lo general son abruptos	Registro de actividades con los compromisos adquiridos por todos en pro de la gestión de cambio.
--------------------	---	---	--	--

		vigilancia de cada etapa.		
Estilo de vida y entornos saludables	No se ha cumplido con las actividades propuestas del plan anual de trabajo para mejorar el estilo de vida y los entornos de trabajo.	El trabajo y el estrés suelen hundir al trabajador en estados de depresión, carga emocional, física y mental.	Elaborar y ejecutar programas que promuevan entre los trabajadores estilos de vida y entornos saludables, dinámicas juegos, esparcimiento, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.	Documentación con el programa respectivo con evidencias de la aplicación de este.
Frecuencia de accidentalidad	No se tiene registro de la frecuencia de	No se tienen registro de	Capacitaciones sobre el autocuidado,	Registro de las capacitaciones y actividades,

	accidentes anteriormente.	mediciones en años anteriores	manejo de maquinaria, uso adecuado de los elementos de protección personal.	mediciones realizadas en lo que va del año, aunque sea nula la frecuencia.
Severidad de accidentalidad	No hay registro alguno de que tan grave fue la prevalencia en los accidentes de trabajo en años anteriores.	No hay registro de mediciones en años anteriores.	Capacitaciones que fomenten el autocuidado, primero auxilios.	Registro y documentación con la medición de severidad de accidentalidad en lo que ha corrido del año.
Proporción de accidentes de trabajo mortales	No hay registro o estudio sobre si ha habido accidentes mortales en años anteriores.	No hay registro de medición en años anteriores	Actividades y capacitaciones para culturalizar a los empleados sobre el autocuidado, incentivando el bienestar propio y de los compañeros.	Documento con la medición, las medidas correctivas, seguimiento y cumplimiento de estas.
Prevalencia de la enfermedad laboral	No se atiende y previene eficazmente las	En algunos casos no se tiene claro el	Medición de la prevalencia de la enfermedad	Resultado de la medición realizada en lo

	enfermedades de origen laboral en los trabajadores.	origen del peligro/riesgo que la causo.	laboral de peligros físicos, ergonómico, biológico, psicosocial, biomecánico, seguridad entre otros.	que ha corrido del año.
Incidencia de la enfermedad laboral	No se tiene claridad de como atender o prevenir enfermedades de origen laboral.	No se ha realizado medición en años anteriores sobre la incidencia de enfermedad laboral.	Medición de la incidencia de la enfermedad laboral de los peligros identificados, físicos, biológicos, ergonómicos, seguridad entre otros, capacitaciones, talleres.	Resultado de la medición realizada en lo que ha corrido del año, documentos firmados con los participantes de las diferentes actividades.
Ausentismo por causa medica	No se ha determinado la causa por la que los empleados deciden	Reajuste de horario y personal, baja productividad y cansancio	Realización de la medición junto a programa de actividades que promuevan el	Resultado de la medición con los documentos firmados de las personas que participan en

ausentarse, aunque presenten la incapacidad médica. laboral, fatiga y aburrimiento. esparcimiento y rotación del personal, con sus debidas capacitaciones, actividades que fomenten el compañerismo, comunicación asertiva, pausas activas. las diferentes actividades.

Fuente. Elaboración propia

Cuadro de Impacto de SST con los Demás Procesos de la Empresa

Tabla 7

Impacto de SST con los demás procesos de la empresa

Oportunidades de mejora	Requerimiento	Impacto de SST	Proceso que se impacta
Rendición de cuentas	La rendición de cuentas debe hacerse obligatoriamente mínimo una vez al año, tener registros de evidencia, definir los mecanismos de rendición de cuentas y verificar que se cumplan, determinando la participación de la empresa, los logros principales del SG-SST y los aspectos a mejorar con relación a los peligros identificados, la prevención de	Permite evaluar el cumplimiento del plan anual de trabajo en seguridad y salud en el Trabajo, para propiciar un entorno de trabajo seguro y saludable.	Área administrativa y operativa.

accidentes y enfermedades laborales y la gestión del riesgo, ya que el responsable debe proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Evaluación y selección proveedores y contratistas

Se debe seleccionar proveedores y contratistas que cumplan con los requisitos legales, establecer las pautas de selección y realizar un seguimiento y monitoreo del desempeño del proveedor o contratista.

Implementar un sistema de evaluación que considere las

Mejora la seguridad, reduce accidentes laborales, mejora la salud de los trabajadores y asegura el cumplimiento de las regulaciones de SST

Administrativo

políticas y prácticas de SST de los proveedores y contratistas, esto incluye verificación, revisión de política, inspecciones y capacitaciones en SST, con la finalidad de garantizar la protección a la salud y seguridad de los trabajadores.

Gestión del cambio	Implementar un programa de formación en gestión del cambio para todos los empleados.	Mejora en la adaptabilidad y flexibilidad de los empleados ante cambios en los procesos de trabajo, aumenta la productividad, los trabajadores pueden experimentar satisfacción y bienestar laboral	Área administrativa y operativa.
--------------------	--	---	----------------------------------

puesto que se sienten informados y capacitados, prevenir accidentes y enfermedades laborales al identificarse y controlar los riesgos relacionados a los cambios.

Estilo de vida y entornos saludable

Elaborar y poner en marcha un programa que promueva los estilos de vida y entornos saludables, con evidencias de su cumplimiento. Para prevenir y controlar los factores de riesgo comunes que ponen en riesgo la salud de los

Para elaborar programas de estilos de vida saludable, es importante realizar un diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores para identificar situaciones que pongan en riesgo el bienestar de los trabajadores, ya

Área operativa

trabajadores, a través de campañas específicas. que el estilo de vida interfiere en su desempeño y en la productividad de la empresa. No obstante, es crucial que los trabajadores se concienticen sobre la importancia de llevar un estilo de vida saludable, y las campañas sobre temas cruciales como el consumo de tabaco, alcoholismo, promover través de charlas, foros y talleres, pueden educar de manera significativa a los trabajadores y por consiguiente

		lograr el objetivo de comunicar, concientizar y prevenir enfermedades.	
Frecuencia de la accidentalidad	Realizar la medición mínima una vez al mes, realizar inspecciones regulares, implementar un programa de SST que incluya la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos e investigación de accidentes. Poner en marcha un programa de formación en SST para todos los empleados, con énfasis en la prevención de accidentes.	Reducción de la frecuencia de accidentalidad laborales, mejora en la seguridad de los empleados, cumplimiento de la normatividad vigente, fomento de compromiso en la prevención de accidentes, mejora en el ambiente de trabajo, reducción de costos, optimización de recursos e identificación de las áreas de mejora.	Área administrativa y operativa

Severidad de accidentalidad	Realizar la medición mínima una vez al mes, llevar a cabo un programa de prevención de accidentes laborales que incluyan formación en seguridad, uso correcto de equipos y maquinarias, y protocolos de emergencia	Reducción de la severidad de accidentalidad, lo que se traduce en menos días perdidos por accidentes laborales y mejora en la seguridad de los empleados, permite saber la gravedad de los accidentes de trabajo e implementar las medidas adecuadas para prevenirlos.	Área administrativa y operativa
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Implementar medidas de seguridad más estrictas y programas de formación en seguridad para prevenir accidentes graves y mortales	Menor proporción de accidentes de trabajo mortales, lo que se traduce en una mejora en la seguridad de los trabajadores y en el cumplimiento de	Área administrativa y operativa

la normatividad vigente, permite identificar sectores y actividades específicas con mayor riesgo y el establecimiento de metas de seguridad.

Prevalencia de la enfermedad laboral	<p>La medición de la prevalencia de la enfermedad debe realizarse por lo mínimo una vez al año, con la clasificación respectiva y evidencias de los resultados, verificando su comportamiento con el año anterior. Para ello es necesario tener las fuentes información para recopilar</p>	<p>Medir la prevalencia de la enfermedad laboral es una herramienta necesaria para prevenir y promover la salud en el trabajo, ya que permite conocer la dimensión del problema en nivel individual y empresarial: - Conocer grupos específicos con</p>	Área administrativa y operativa
--------------------------------------	--	---	---------------------------------

datos, utilizar mayor riesgo y
instrumentos de establecer
medición intervenciones
confiables, que preventivas.
incluya un personal -Evaluar la
capacitado, efectividad de las
recursos financieros intervenciones,
e informáticos identificando las
necesarios, de medidas que
manera que se funcionan y no,
cumpla la para realizar los
normatividad legal y ajustes
se mantengan los necesarios.
principios éticos. - Fomentar
Realizar conciencia en los
diagnósticos trabajadores
tempranos que sobre la
permitan hacer una importancia de la
identificación en prevención.
fases iniciales,
intervenir y de esta
manera disminuir la
mortalidad.

Incidencia de la enfermedad laboral	La medición de la incidencia de la enfermedad laboral debe realizarse	Permite identificar los sectores y actividades con mayor riesgo,	Área operativa
--	--	---	----------------

mínimo una vez al año, con la clasificación respectiva y evidencias de los resultados, verificando su comportamiento con el año anterior. Implementar programas de prevención y control de enfermedades laborales.

tipos de enfermedades más comunes, la efectividad de las intervenciones, asignación adecuada de recursos y el desarrollo o ejecución de nuevas estrategias de prevención.

Ausentismo por causa medica

La medición del ausentismo por causa médica debe realizarse mínimo una vez al año, con la clasificación respectiva y evidencias de los resultados, verificando su comportamiento con el año anterior. Se debe

Permite identificar las condiciones que afectan a los trabajadores, reducir costos, aumento en la eficiencia y la productividad, concientizar a los trabajadores en la prevención de enfermedades, mejora en las

Área operativa

implementar condiciones de
programas de trabajo,
prevención de satisfacción y
enfermedades, bienestar laboral.
capacitar a los
trabajadores e
incluir vigilancia
médica, como
también, la creación
de programas que
fomenten hábitos
saludables y
verificar que los
trabajadores tengan
un acceso oportuno
de atención médica.

Fuente. Elaboración propia

Descripción de Costos Ocultos por ATEL

Son los costos indirectos relacionados con accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Costos de daños a la propiedad (materiales, equipos): valor de reposición cuando se repara el equipo que se ha descompuesto, lo que debe limitarse al precio neto de volver a colocarlo a funcionar o al valor del equipo menos el valor de recuperación si ya no tiene arreglo. Esta estimación debe ser aprobada por el contador de costos.

Costos pagados: salarios pagados durante el tiempo perdido por otros trabajadores no accidentados que dejaron de realizar sus actividades por curiosidad, auxiliar al trabajador accidentado o necesitaban el equipo que sufrió el daño en el accidente.

Costos por el salario del lesionado: salarios pagados por el tiempo perdido al trabajador lesionado y pagos de compensación.

Costos adicionales por trabajo extraordinario: salarios pagados por trabajos extraordinarios necesarios debido a las consecuencias del accidente, costos de la supervisión, costo de tiempo en investigación del accidente y servicios adicionales (luz, limpieza).

Costos por la interferencia con la producción: fallas para cumplir con pedidos a tiempo, pérdida de bonos, pago de multas.

Costo correspondiente al periodo de aprendizaje del nuevo trabajador

Costos por actividades relacionadas al accidente: sueldos pagados a supervisores para actividades resultantes del accidente.

Costos por reducción en producción: salarios a causa de la reducción en producción del trabajador accidentado cuando regresa a sus actividades laborales.

Costos de miembros de la unidad de enfermería: salarios pagados del tiempo gastado por el personal de primeros auxilios cuando no son pagados por la compañía de seguros.

Conclusiones

En el trabajo se demuestra la importancia de la implementación del SG-SST en una empresa, el impacto de este sistema planificado y estratégico se relaciona directa e indirectamente con los procesos internos y externos desarrollados en la organización. Nos permite identificar, evaluar y controlar situaciones de peligro a los que están expuestos los trabajadores, así como también, implementar propuestas administrativas y operativas mediante técnicas específicas basadas en la normatividad vigente, lo cual nos ayuda a cumplir con los estándares establecidos en las normas. Es fundamental que al diseñarlo e implementarlo seamos estratégicos, dinámicos y detallados para obtener resultados eficaces y procesos eficientes en la empresa, que permiten mejorar las condiciones laborales garantizando ambientes de trabajo sanos y seguros, lo cual influye en el bienestar integral y seguridad de los colaboradores, satisfacción de los clientes y proveedores con respecto a los procesos, servicios o bienes realizados en la empresa. Cabarcas, Mayra (2024)

Este documento, se destaca la importancia fundamental de implementar un SG-SST en la empresa YJ S.A.S, con el objetivo de promover un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores. También, se evidencia la relevancia de identificar y controlar los peligros laborales, así como de diseñar medidas preventivas y correctivas para cada área de trabajo, manteniendo un seguimiento continuo y evaluando los resultados obtenidos en el desarrollo del SG-SST.

En el contexto regional, se resalta la necesidad de adaptarse a las nuevas formas de trabajo y tecnologías emergentes, considerando los desafíos que puedan surgir en materia de seguridad y salud. Asimismo, la empresa debe estar preparada para implementar medidas que garanticen la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores, así como prevenir riesgos asociados a las condiciones intralaborales, extralaborales e individuales. Por último, fundamental que la gerencia tome decisiones estratégicas basadas en el cumplimiento de requisitos en seguridad y salud en el trabajo, así como en la adopción

de nuevas tecnologías que impulsen la eficiencia y la seguridad en el entorno laboral, contribuyendo al bienestar integral de los colaboradores y al cumplimiento de la normatividad vigente. Martínez, Moisés (2024)

En este trabajo se evidencia el rol fundamental de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas modernas, con actividades como la identificación de peligros y riesgos latentes en el lugar de trabajo y sus actividades, dando un gran beneficio como el control y reducción de los niveles de accidentalidad, ausentismo y enfermedades laborales.

La implementación de un SG-SST, diseñado teniendo en cuenta cada actividad productiva de la institución, una buena divulgación y la colaboración de los funcionarios y se pueden cumplir cada una de las metas establecidas por la institución en temas de seguridad y productividad, lo que se traduce en ganancias para la empresa y en entornos de trabajo seguro para los trabajadores y las personas que visiten las instalaciones. García, Sergio (2024)

Con la propuesta anterior, un buen SG-SST permitirá abrir o cerrar muchas puertas, a nuevos y mejores procesos internos y externos, respaldando lo establecido en la normatividad vigente; no es solo implementar medidas, es hacer vigilancia, llevar un control, permitiendo la colaboración del equipo de trabajo, escuchando, observando bien. La seguridad y salud en el trabajo es fundamental para optimizar procesos, en cierta forma bajar costos e incrementar ganancias, ya que un empleado sano y motivado cuidara no solo su entorno, también el de los demás.

Cada etapa del SG-SST es importante, por ejemplo, el plan de trabajo ayuda a tener un orden en las actividades que se desarrollaran, permitiendo hacer seguimiento y de esta forma alcanzar los objetivos. En la matriz de identificación de peligro se pudo observar detalladamente los peligros y riesgos a los que están expuestos todos los empleados y a establecer controles y los indicadores de gestión, podemos medir cuantitativamente el comportamiento de cada proceso, cada cuanto se debe hacer reporte, quien es responsable y ante quien se debe rendir cuentas para tomar medidas de mejora y/o correcciones. Alean, Inés (2024)

En el presente trabajo se aborda la importancia del SG-SST para las organizaciones. Su implementación es más que necesaria para un adecuado funcionamiento de la misma, cumpliendo con la normatividad legal vigente en materia de SST. En este sentido, su objetivo es prevenir los accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo, aportando los procedimientos y pautas adecuadas para identificar, evaluar y gestionar los peligros a los que están expuestos los trabajadores, lo que permite establecer las medidas necesarias para eliminarlos o controlarlos y ver en qué se está fallando para determinar las mejoras que deben aplicarse dentro de la organización.

Ahora bien, tanto la organización como los trabajadores juegan un papel importante en el desempeño y la productividad de la organización, por lo que es necesario que las organizaciones les brinden a los trabajadores las capacitaciones adecuadas y la posibilidad de participación, de modo que los objetivos plasmados en la política de la organización puedan realizarse de forma eficaz, cumpliendo la responsabilidad de la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores, y los trabajadores se concienticen del rol que ellos tienen para prevenir los peligros. Arrieta, Larixa (2024)

Referencias Bibliográficas

- Acevedo González, K., & Yáñez Contreras, M. (2016). COSTOS DE LOS ACCIDENTES LABORALES: CARTAGENA-COLOMBIA, 2009-2012. *Ciencias psicológicas*, 10(1), 31–41. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212016000100004
- Celi, E.A (2020). Importancia de la claridad sobre qué es peligro y qué es riesgo. [video]. Repositorio institucional. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35740>
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. República de Colombia. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.Open> this document with ReadSpeaker docReader pdf
- Controlado, E. es un, de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co>, U. V. se D. o. se I., & Controlada, se C. C. (n.d.). GUÍA INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Gov.Co. Retrieved April 16, 2024, from https://comunicarte.idartes.gov.co/sites/default/files/Doc_SIG/Gu%C3%ADa%20de%20Indicadores%20SG%20SST_F.pdf
- De la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, E. E. D. D. L. I. P. E. la E. el P. y. L. R. del S. de G., & de la empresa haciéndolos parte del mismo., D. H. el S. a. L. M. E. I. D. A. C. el P. E. (n.d.). 2.3. Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado. Deseguridad.net. Retrieved April 16, 2024, from <https://deseguridad.net/wp-content/uploads/2021/07/2.8-indicadores.pdf>
- ISOTools. (2016). ¿Cómo realizar la auditoría del SG-SST?. <https://www.isotools.org/2016/12/20/realizar-la-auditoria-del-sg-sst/>

International Organization for Standardization. (2018). *Gestión del riesgo: Directrices* (Norma ISO No. 31000:2018). <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:31000:ed-2:v1:es>

Industria textil colombiana y su crecimiento a través de la innovación y la competitividad
<https://www.colombiatrade.com.co/noticias/industria-textil-colombiana-y-su-crecimiento-traves-de-la-innovacion-y-la-competitividad>

Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. República de Colombia.
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Organización Internacional de Normalización. (2018). ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

República, C.d, (2012). Ley 1562 de 2012.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Romero, I. (2019). Jerarquía de controles. [OVI]. Escuela de Ciencias de la Salud. UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/30317>

Sanjuán, E. (2017). Ciclo de gestión para la mejora continua P.H.V.A. contenido en el Decreto 1072 del año 2015 [Objeto Virtual de información]. ECISA - Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <http://hdl.handle.net/10596/14192>

Senado de la república, (1951, 7 de junio)
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>