

**Auditoría Interna y Oportunidades de Mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y  
Salud en el Trabajo en el Instituto Discenter´s**

Gustavo Adolfo Campuzano  
Karen Dayana Chagüendo Velasco  
Juliana Isabel Chaves Ceballos  
Mayra Constanza Pérez Rosas  
Juan Camilo Vidal Sepúlveda

Asesor

Mary Yolima Avendaño Angarita

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud ECISA

Programa de Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

## Resumen

Este proyecto detalla los hallazgos de una auditoría interna sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Instituto Discenter's. Su propósito es identificar áreas de mejora y asegurar que se cumplan las normativas vigentes en Colombia. Se utilizó una lista de verificación basada en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, evaluando los aspectos estructurales, de proceso y de resultados. La auditoría reveló fortalezas en áreas como la capacitación, la gestión documental y la conformación del COPASST. Sin embargo, también se encontraron debilidades, como la falta de simulacros de emergencia, la capacitación de contratistas y la gestión ergonómica. Estas desigualdades llevaron a la formulación de propuestas de mejora específicas, alineadas con el ciclo PHVA, con el fin de optimizar el sistema y asegurar un entorno laboral seguro. La implementación de estas acciones correctivas fortalecerá la cultura organizacional en SST y garantizará la sostenibilidad del sistema.

**Palabras clave:** SG-SST, auditoría interna, mejora continua, riesgos laborales, cultura preventiva.

### **Abstract**

This project presents the results of an internal audit of the Discenter Institute's Occupational Health and Safety Management System (OHSMS). The audit aimed to identify opportunities for improvement and ensure compliance with current Colombian regulations. A checklist based on Resolution 0312 of 2019 and Decree 1072 of 2015 was applied, evaluating structural, process, and outcome indicators. The audit revealed strengths such as training programs, document archiving, and the establishment of the COPASST committee. However, it also identified weaknesses such as the lack of emergency drills, contractor training, and ergonomic management. These inequalities led to specific improvement proposals aligned with the PDCA cycle, aimed at optimizing the system and ensuring a safe work environment. The implementation of these corrective actions will strengthen the organizational safety culture and ensure the system's sustainability.

**Keywords:** SG-SST, internal audit, continuous improvement, occupational risks, preventive culture.

## Tabla de Contenido

Introducción.....	7
Justificación.....	8
Objetivos .....	9
Objetivo General .....	9
Objetivos Especificos .....	9
Marco de Referencia .....	10
Política de SST .....	24
Prevención de Riesgos.....	24
Participación Activa .....	24
Promoción de la Salud .....	24
Mejora Continua .....	24
Cumplimiento Legal.....	24
Descripción de Costos Ocultos en el Instituto Discenter´s .....	47
Conclusiones.....	50
Recomendaciones .....	52
Referencias Bibliográficas .....	53
Lista de Apéndices.....	55

### Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Caracterización Empresa: Condiciones de Trabajo y Elementos Proceso de Trabajo.</i>	13
<b>Tabla 2</b> <i>Indicadores que Evalúan la Estructura del SG-SST</i> .....	25
<b>Tabla 3</b> <i>Indicadores que Evalúan el Proceso del SG-SST</i> .....	27
<b>Tabla 4</b> <i>Indicadores que Evalúan el Resultado del SG-SST</i> .....	29
<b>Tabla 5</b> <i>Tabla de Indicadores Mínimos del SG-SST</i> .....	31
<b>Tabla 6</b> <i>Lista de Verificación Auditoría del SG-SST</i> .....	34
<b>Tabla 7</b> <i>Oportunidades de Mejora Identificados en el Instituto Discenter´s</i> .....	40
<b>Tabla 8</b> <i>Cuadro de Impacto de SST Conforme a las Oportunidades de Mejora Identificadas en el Instituto Discenter´s.</i> .....	45

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> <i>Plan de Trabajo del Instituto Decenter's</i> .....	57
<b>Apéndice B</b> <i>Matriz de Identificación de Riesgo del Instituto Decenter's</i> .....	58

## Introducción

Este proyecto aplicado corresponde a la fase de verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Instituto Discenter's, en base a una auditoría interna realizada para identificar oportunidades de mejora, evaluar el cumplimiento normativo y fortalecer la gestión de riesgos laborales. El SG-SST es un instrumento fundamental para garantizar el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad operativa de las organizaciones. Durante este proceso se identificaron debilidades en áreas clave como la revisión periódica del sistema, la capacitación a contratistas, la gestión ergonómica y la preparación ante emergencias, lo cual exige acciones correctivas inmediatas.

Este análisis se desarrolló siguiendo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), orientado a consolidar una cultura preventiva, cumplir con los requisitos de la Resolución 0312 de 2019 y mejorar el desempeño del sistema mediante indicadores claros y medibles. A través de la recolección de datos, la aplicación de listas de verificación y el seguimiento de indicadores estructurales, de proceso y de resultado, se plantea un plan de mejora que busca garantizar la eficacia del SG-SST y su alineación con los cambios organizacionales. Esta fase resulta crucial para cerrar brechas y consolidar un entorno laboral seguro, saludable y legalmente conforme.

## Justificación

La Seguridad y Salud en el Trabajo, es fundamental en cualquier organización, ya que tiene un impacto directo con la salud y bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y eficiencia de la institución. En este sentido, la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es crucial para identificar y controlar los riesgos laborales, prevenir accidentes y enfermedades laborales, y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, tal como lo establece el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

La elección de realizar una auditoría interna del SG-SST en el Instituto Discenter's responde a la necesidad de comprender con mayor profundidad la efectividad de este sistema en la institución y identificar oportunidades de mejora. La Seguridad y Salud en el Trabajo es un tema que tiene un impacto significativo en distintos ámbitos de la sociedad, y su estudio resulta relevante para contribuir con propuestas que favorezcan su abordaje efectivo.

Además, como estudiantes de Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo, esta investigación nos permite aplicar los conocimientos adquiridos en el aula en un contexto real, y desarrollar habilidades y competencias en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La realización de esta auditoría también nos permitirá identificar vacíos en el conocimiento y en la formulación de estrategias adecuadas para enfrentar los riesgos laborales en la institución.

Los hallazgos obtenidos podrán ser utilizados como base para el diseño de nuevas líneas de estudio, así como para la elaboración de programas, políticas o intervenciones que se complementen de manera más eficiente con las necesidades detectadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En resumen, la justificación de este proyecto se basa en la importancia de garantizar la SST de los trabajadores del Instituto Discenter's, y en la necesidad de identificar oportunidades de mejora en el SG-SST para promover un ambiente de trabajo que genere seguridad y salud.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Verificar el estado de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Instituto Discenter's, con el fin de identificar las no conformidades y proponer oportunidades de mejora que contribuyan a fortalecer la cultura de prevención, asegurando el cumplimiento de la normatividad y mejorar de forma continua las condiciones laborales.

### **Objetivos Específicos**

Realizar una auditoría interna del SG-SST para evaluar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Fomentar el bienestar integral de los colaboradores del Instituto Discenter's, promoviendo espacios para la salud mental, actividad física y desconexión laboral.

Formular acciones correctivas y oportunidades de mejora alineadas con el ciclo PHVA, orientadas a optimizar la gestión de riesgos laborales.

Identificar debilidades y no conformidades en los componentes estructurales, de proceso y resultado del sistema mediante el análisis de indicadores clave.

## **Marco de Referencia**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia se constituye por un conjunto de normas, procesos y prácticas orientadas a prevenir accidentes y enfermedades laborales. Su implementación es de carácter obligatorio para todas las empresas, sin importar tamaño y actividad económica, y está regulado principalmente por el Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, compilatorio de la normatividad del sector trabajo, que establece directrices del SG-SST (Ministerio del Trabajo, 2015). El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuye a la mejora continua a través del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), que facilita la gestión eficiente de la seguridad y salud laboral (OIT, 2011).

La base legal del SG-SST se fortalece con la ley 1562 de 2012 la cual reforma el sistema general de riesgos laborales e introduce disposiciones modernas en la salud ocupacional y prevención de riesgos, buscando proteger de forma integral a los trabajadores al introducir modificaciones en el Sistema de Riesgos Laborales en Colombia, (Congreso de Colombia, 2012). A través de la Resolución 0312 de 2019, se definen los Estándares Mínimos del SG-SST, los cuales las empresas deben cumplir y garantizar condiciones de trabajo seguras (Ministerio del Trabajo, 2019).

Para garantizar condiciones mínimas de seguridad, se expidió la resolución 0312 de 2019, donde se establecen los estándares mínimos del SG-SST, los cuales se deben cumplir obligatoriamente. Estos estándares permiten verificar el grado de avance y cumplimiento de obligaciones legales en materia de SST, en función del número de trabajadores y nivel de riesgo (Ministerio del Trabajo 2019). Adicionalmente, la Resolución 4927 de 2016 define el procedimiento para la evaluación y auditoría del SG-SST, estableciendo lineamientos para verificar el cumplimiento de los requisitos del sistema y propiciar su mejora continua.

La implementación del SG-SST se estructura bajo el enfoque del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar) promovido por la organización internacional del trabajo (OIT 2011),

como herramienta metodológica que facilita la gestión efectiva de riesgos laborales y fomenta la mejora continua. En este sentido, el Decreto 1072 de 2015 establece que estas acciones son fundamentales para garantizar el cumplimiento normativo y propiciar la mejora continua en la seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de los enfoques técnicos del SG-SST, se destaca la jerarquía de controles, la cual establece que las medidas preventivas deben priorizar la eliminación del riesgo, su sustitución y controles de ingeniería, antes de recurrir a elementos de protección personal (Romero, 2019). Esto garantiza una intervención más efectiva frente a los peligros identificados. A nivel práctico, diversas guías y modelos como los de Safetys (2018) y SSECAM Consultores (2018, 2019) proporcionan herramientas para realizar auditorías internas y medir indicadores clave del sistema, asegurando una evaluación constante de su eficacia.

En síntesis, este estudio se fundamenta en un marco normativo robusto conformado por la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, las resoluciones 0312 de 2019 y 4927 de 2016, así como en enfoques técnicos y metodológicos respaldados por organismos internacionales como la OIT. Su aplicación permite identificar peligros, evaluar riesgos, implementar controles eficaces y consolidar una cultura organizacional basada en la prevención, garantizando ambientes de trabajo seguros y saludables. El marco normativo y conceptual del SG-SST orienta la identificación de riesgos y la aplicación de controles efectivos, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

El desarrollo organizacional, la productividad laboral y la seguridad y salud en el trabajo (SST) están profundamente interrelacionados, siendo el talento humano un eje estratégico para las organizaciones. Según Martínez y Mateus (2020), la implementación de herramientas tecnológicas y la gestión adecuada del talento humano son esenciales para mejorar el desempeño organizacional y la productividad, elementos que también inciden en la reducción de riesgos laborales. La prevención de accidentes de trabajo es un componente clave en este proceso, como lo destaca la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2016), al

señalar que la investigación de accidentes no solo permite conocer sus causas, sino que constituye una herramienta preventiva para evitar su repetición y fortalecer la cultura de la seguridad.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) propone cinco claves para promover entornos laborales saludables, entre las que se incluyen la evaluación de riesgos, la participación activa de los trabajadores y la mejora continua de las condiciones laborales, elementos fundamentales para disminuir el ausentismo y aumentar el compromiso organizacional. En esta misma línea, Tatamuez, Domínguez y Matabanchoy (2019) realizaron una revisión sistemática en América Latina, concluyendo que los factores asociados al ausentismo laboral incluyen tanto condiciones de salud física como aspectos psicosociales, lo cual subraya la necesidad de políticas integrales de SST.

Por otra parte, los costos derivados de la accidentalidad laboral representan una carga significativa para las empresas. Delgado y Rincón (2018) evidencian que, en el sector metalmecánico de Bogotá, estos costos no solo afectan las finanzas de la empresa, sino también su reputación y eficiencia operativa, lo cual refuerza la importancia de invertir en prevención y control de riesgos. En conjunto, estas investigaciones respaldan la necesidad de adoptar una visión estratégica del talento humano y la SST como pilares fundamentales del desarrollo organizacional sostenible.

**Tabla 1***Caracterización Empresa: Condiciones De Trabajo Y Elementos Proceso De Trabajo.*

<b>Empresa</b>	Nombre: DISCENTER´S – José Israel Ariza Martínez Nit: 16341436-0 Ciudad: Tuluá Departamento: Valle del Cauca Dirección: Carrera 27ª N° 47 – 108 Teléfono: 2250482 Nombre de la ARL: Positiva Código de la actividad económica No: 8559 "Otros tipos de educación N.C.P." Tipo de Sector económico: Privado
<b>Descripción Actividad económica (proceso de producción)</b>	El instituto Discenter´s, con sede en Tuluá, promueve la gestión y desarrollo de programas educativos y actividades académicas que buscan promover el aprendizaje y el desarrollo laboral de los estudiantes, mediante un proceso de planificación, ejecución y evaluación de los programas y actividades, con el fin de generar conocimientos, habilidades y competencias que permitan a los estudiantes alcanzar sus objetivos.
<b>Análisis condiciones de trabajo, elementos proceso de trabajo</b>	
<b>Objetos de trabajo (insumos, materias primas, productos intermedios y finales: que son transformados en bienes y servicios)</b>	<b>Recursos humanos:</b> Docentes (profesores, instructores, etc.) Personal administrativo (directivos, secretarías, etc.) Personal de apoyo (asesores, orientadores, etc.) <b>Recursos tecnológicos:</b> Computadoras y dispositivos móviles Proyector y pantallas Software y aplicaciones educativas Redes y sistemas de comunicación <b>Recursos físicos:</b> Aulas y salones de clase Laboratorios y talleres Oficinas y espacios administrativos Infraestructura de tecnología de la información (TI) <b>Materiales y suministros:</b>

---

Libros y materiales didácticos  
 Equipos y herramientas de laboratorio  
 Materiales de oficina y suministros  
 Equipos de tecnología de la información (TI)  
 Equipos industriales

**Materias intelectuales:**

Conocimientos y habilidades de los estudiantes  
 Programas y planes de estudio  
 Recursos educativos digitales y físicos  
 Investigaciones y estudios académicos

**Productos intermedios académicos:**

Evaluaciones y calificaciones de los estudiantes  
 Informes de progreso y logros estudiantiles  
 Planes de estudio personalizados  
 Proyectos y trabajos de investigación

**Productos intermedios administrativos:**

Registros y documentos estudiantiles  
 Informes financieros y presupuestarios  
 Planes de mantenimiento y reparación de infraestructura  
 Informes de seguridad y emergencia

**Productos intermedios de tecnología de la información (TI):**

Desarrollo de software y aplicaciones educativas  
 Implementación de sistemas de gestión de aprendizaje  
 Creación de contenido digital y multimedia  
 Mantenimiento y actualización de infraestructura de TI

**Productos intermedios de servicios:**

Servicios de asesoría y orientación académica  
 Servicios de apoyo psicológico y emocional  
 Servicios de biblioteca y recursos de aprendizaje  
 Servicios de transporte y comedor

---

**Medios  
 (máquinas,  
 equipos,  
 herramientas)**

**Máquinas:**

Computadoras y servidores  
 Impresoras y fotocopadoras  
 Proyector y pantallas

---

---

Equipos de audio y video

**Equipos:**

Redes y sistemas de comunicación

Sistemas de seguridad y vigilancia

Equipos de laboratorio (microscopios, espectrómetros, etc.)

Equipos de cocina y comedor

**Herramientas:**

Software y aplicaciones educativas

Herramientas de oficina (lapiceros, papel, etc.)

Herramientas de mantenimiento y reparación

Herramientas de tecnología de la información (TI)

---

**Actividad  
humana**

**Demanda física para docentes y personal  
académico:**

Movimientos repetitivos (escribir,  
teclear)

Uso de voz para enseñar y  
comunicarse

Estar de pie o sentado durante largos  
períodos

Manipular objetos (libros, materiales  
de enseñanza)

**Demanda física para personal  
administrativo:**

Uso de computadoras y equipos de  
oficina

Movimientos repetitivos (teclear,  
escribir)

Estar sentado durante largos períodos

Manipular objetos (documentos,  
archivos)

---

**Demanda física para estudiantes:**

Estar sentado o de pie durante largos  
períodos

---

---

Uso de computadoras y dispositivos móviles

Manipular objetos (libros, materiales de estudio)

Realizar actividades físicas (deportes, educación física)

**Demanda física para personal de mantenimiento y servicios:**

Uso de herramientas y equipos pesados

Movimientos repetitivos (limpiar, pintar)

Estar de pie o caminar durante largos períodos

Manipular objetos pesados (muebles, equipos)

---

**Demandas intelectuales**

**Demandas intelectuales para docentes y personal académico:**

Planificación y organización de las lecciones, actividades y evaluaciones. Análisis y evaluación del progreso de los estudiantes, identificar áreas de mejora.

Toma de decisiones sobre la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación.

Resolución de problemas y conflictos que surgen en el aula o en la comunidad educativa.

Comunicación efectiva con estudiantes, padres y colegas.

**Demandas intelectuales para personal administrativo:**

---

---

Gestiona y procesa información relacionada con la administración del instituto.

Análisis de los datos estadísticos para la toma de decisiones administrativas. Planificar y organizar eventos, reuniones y actividades administrativas.

Realizar la toma de decisiones que compete en el área administrativa

Realizar una comunicación de manera efectiva con estudiantes, padres y colegas de trabajo.

**Demandas intelectuales para estudiantes:**

Aprender los conceptos que se suministran para lograr habilidades en diferentes asignaturas.

Analiza y evalúa de los conceptos que se brindan

Resolver los conflictos y dificultades que se presenten.

La oportunidad de tomar decisiones sobre su educación y futuro laboral.

Instaurar una comunicación apropiada con docentes, área administrativa y compañeros de estudio.

---

<b>Condiciones de la organización del trabajo (trabajadores administrativos y operativas)</b>	<b>Jornada</b>	<b>Jornada de trabajo para personal administrativo:</b>
		Duración de 8 horas. <b>Lunes</b> 8 a.m. a 12 p.m., 2 a 6 p. m. <b>Martes</b> 8 a.m. a 12 p.m., 2 a 6 p. m. <b>Miércoles</b> 8 a.m. a 12 p.m., 2 a 6 p. m. <b>Jueves</b> 8 a.m. a 12 p.m., 2 a 6 p. m.

---

---

**Viernes** 8 a.m. a 12 p.m., 2 a 6 p. m.

**Sábado** 7 a.m. a 3 p.m.

**Domingos** 8 a.m. a 12 p. m.

**Jornada de trabajo para personal de docentes:**

Depende de la intensidad horaria del programa académico que cada docente tenga asignado, en promedio y lo mismo aplicaría para los estudiantes.

**Mañana:** lunes a viernes de 8 a.m. – 12 p.m.

**Tarde:** lunes a viernes de 2 p.m. – 6 p.m.

**Noche:** martes a jueves de 6:30 p.m. – 9:30 p.m.

**Sábados:** 7 a.m. – 7 p.m.

**Domingos:** 8 a.m. a 1 p. m.

---

Cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, ritmo, repetitividad

**Área Administrativa:**

**Grado de atención:**

**Alta:** 80-90% del tiempo (atención constante para gestionar información, atender al público y realizar tareas administrativas)

**Media:** 10-20% del tiempo (atención intermitente para realizar tareas rutinarias y administrativas)

**Tareas que requieren alta atención:**

Gestionar información confidencial y sensible

Atender al público y resolver consultas y reclamos

Realizar tareas administrativas complejas y detalladas

---

---

Coordinar eventos y actividades importantes

**Tareas que requieren media atención:**

Realizar tareas rutinarias y administrativas (como archivar documentos, enviar correos electrónicos, etc.)

Actualizar registros y bases de datos.

**Área Docente:**

**Grado de atención:**

**Alta:** 90-100% del tiempo (atención constante para enseñar, evaluar y interactuar con los estudiantes)

**Media:** 0-10% del tiempo (atención intermitente para realizar tareas administrativas y preparar materiales).

**Tareas que requieren alta atención:**

Enseñar y explicar conceptos y habilidades a los estudiantes

Evaluar y retroalimentar a los estudiantes sobre su progreso y logros

Interactuar con los estudiantes y responder a sus preguntas y consultas

Preparar y planificar lecciones y actividades de aprendizaje

**Tareas que requieren media atención:**

Preparar materiales y recursos para las clases

Actualizar registros y bases de datos de los estudiantes

---

Responsable de dirigir y supervisar el desarrollo del SG-SST, garantizando la protección y seguridad de la población trabajadora, informando sobre la importancia de rendir cuentas, adoptando medidas efectivas para identificar peligros y controlar riesgos laborales, cumpliendo con la normativa nacional vigente y promoviendo la participación del recurso humano.

**Subdirector y coordinadores:**

Responsable de cumplir y hacer cumplir las políticas y normas del SG-SST, motivar y fomentar prácticas seguras de trabajo, responsabilizarse por la seguridad integral del área y personal a su cargo, y liderar actividades del SG-SST, incluyendo la supervisión de programas de gestión de riesgos y el funcionamiento del COPASS

**Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)**

Responsable de capacitar, asesorar y colaborar en la implementación del SG-SST, y vigilar su cumplimiento en empresas afiliadas, informando a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo en caso de incumplimiento

**Trabajadores**

Responsables de preservar su salud, informar sobre condiciones deficientes, cumplir normas y procedimientos de seguridad y salud, informar sobre condiciones peligrosas, participar en capacitaciones, usar dispositivos de protección personal, mantener orden y aseo

---

---

en los lugares de trabajo, conocer la política de seguridad y salud, y reportar accidentes o incidentes de trabajo

**Coordinador del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Responsable de elaborar y actualizar el diagnóstico de seguridad y salud, informar a la alta dirección, promover la participación, identificar y evaluar peligros y riesgos, elaborar planes de acción, gestionar recursos, apoyar en la investigación de accidentes, implementar y seguir el SG-SST, verificar la protección de los empleados, promover actividades de promoción y prevención de la salud, y evaluar y ajustar la gestión del SG-SST.

**COPASST:**

Responsable de proponer actividades de salud y seguridad, analizar causas de accidentes y enfermedades, realizar visitas periódicas, acoger sugerencias de los trabajadores y servir como punto de coordinación entre directivas y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Convivencia laboral:**

Responsable de recibir y tramitar quejas de acoso laboral, examinar casos de manera confidencial, escuchar a las partes involucradas, formular planes de mejora, presentar recomendaciones a la alta dirección y elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité.

---

---

Formas de control  
(supervisión, control  
calidad, productos)

### **Supervisión**

Revisión periódica de tareas y responsabilidades.  
Evaluación del desempeño del personal.  
Monitoreo de la calidad del trabajo.  
Reuniones regulares con el equipo.

### **Control de calidad**

Evaluación de la calidad de los productos o servicios.  
Análisis de la satisfacción del cliente.  
Identificación y corrección de defectos.  
Implementación de procesos de mejora continua.

### **Productos**

Evaluación de la calidad de los productos.  
Verificación de la conformidad con los estándares.  
Análisis de la eficiencia en la producción.  
Identificación de oportunidades de mejora.

### **Otros**

Auditorías internas y externas.  
Revisión de documentos y registros.  
Evaluación de la eficacia de los procesos.  
Análisis de indicadores de desempeño.

---

### **Desafíos en Seguridad y Salud en el Trabajo**

En el ámbito educativo, los desafíos en seguridad y salud en el trabajo (SST) abarcan tanto a docentes como al personal administrativo, quienes enfrentan riesgos físicos,

---

---

ergonómicos y psicosociales. Este se centra en el cumplimiento de la normatividad legal, como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, que regulan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La implementación efectiva de estas normativas enfrenta retos como la capacitación constante del personal docente y administrativo, la identificación y control de riesgos ergonómicos y psicosociales, y la adecuación de instalaciones seguras para estudiantes y trabajadores. Además, la gestión de riesgos asociados al uso de equipos tecnológicos y espacios compartidos, junto con la integración de protocolos de emergencia y bioseguridad, requiere una supervisión constante. Garantizar el bienestar de la comunidad educativa demanda el fortalecimiento de la cultura de prevención y el cumplimiento estricto de la legislación vigente para minimizar accidentes y enfermedades laborales.

---

*Nota: Caracterización Empresa: Condiciones De Trabajo Y Elementos Proceso De Trabajo.  
Fuente Auditoria propia (2025)*

## **Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Discenter's**

El Instituto Discenter's se encuentra comprometido con garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos sus colaboradores, estudiantes y público en general, por lo tanto conforme al Decreto 1072 de 2015 y los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), por tal razón en el marco de la Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo se creó la política con el propósito de garantizar la seguridad laboral, prevenir accidentes, enfermedades laborales y mejorar el bienestar físico, mental y social de todos sus colaboradores, por lo cual el Instituto Discenter's se compromete en lo siguiente:

**Prevención de riesgos:** Identificar, evaluar y controlar los peligros asociados a las actividades académicas, administrativas y de soporte, aplicando el ciclo de gestión PHVA conforme a la normatividad colombiana.

**Participación activa:** Fomentar la corresponsabilidad de trabajadores, estudiantes y directivos en la mejora continua, identificación y mitigación de riesgos con base al SG-SST.

**Promoción de la salud:** Fomentar una cultura de prevención y promoción de la salud implementando programas de bienestar físico y mental, con enfoque en riesgos psicosociales y ergonómicos.

**Mejora continua:** Realizar una capacitación continua a todos los colaboradores sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, como también aplicar el ciclo PHVA para optimizar los procesos de seguridad y salud.

**Cumplimiento legal:** Dar cumplimiento con la legislación nacional e internacional sobre el SG-SS.

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
11	Cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Garantizar el cumplimiento y el compromiso institucional hacia las Política de SST	Documento de Política de SST del Instituto Discenter´s firmada y socializada	Acta de aprobación, listados de asistencia de trabajadores	Gerente general y Coordinador de SG-SST
22	Recursos asignados para el cumplimiento al SG-SST	Asegurar la disponibilidad de recursos para el cumplimiento del SG-SST	Presupuesto ejecutado / Presupuesto asignado x 100	Informes Financieros y actas de legalización	Área Financiera y Coordinador de SG-SST
33	Adecuación de la infraestructura en el Instituto Discenter´s	Garantizar espacios seguros en el Instituto Discenter´s	Número de áreas adecuadas/Total de áreas	Informes de inspección de lugares de trabajo	Coordinador de SG-SST
44	Conformación del COPASST en el Instituto discenter´s	Promover la participación activa de los colaboradores	Número de integrantes COPASST/Total de colaboradores x 100	Acta de elección y conformación del COPASST	Área de Talento humano
55	Disponibilidad de protocolos para trabajo remoto	Mitigar los riesgos que se puedan presentar en el trabajo	Protocolos documentados y socializados	Guías e inspecciones de lugares de trabajo	Área de Talento humano y comité de COPASST

---

		remoto			
		Proveer			
<b>66</b>	Cobertura de Elementos de Protección Personal – EPP	equipos de protección a los colaboradores del Instituto Discenter´s	Número de colaboradores con EPP/Total de colaboradores x 100	Actas de entrega de EPP	Área de Talento humano
<b>77</b>	Capacitación a colaboradores en SST	Fortalecer las competencias de los colaboradores en SST	Número de colaboradores capacitados/Total de colaboradores x 100	Listados de asistencia	Área de Talento humano y Coordinador de SG-SST

---

*Fuente:* Elaboración propia a partir de diagnóstico en Instituto Discenter´s

Tabla 3

Indicadores Que Evalúan El Proceso 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	Ejecución del Plan Anual de SST del Instituto Discenter´s	Cumplir con las actividades programadas en el marco del Plan Anual de SST	Número de actividades realizadas/ Total de actividades planificadas x 100	Informes de actividades	Área de Talento humano y comité de COPASST
2	Identificación de peligros presentes en el Instituto Discenter´s	Evaluar los posibles riesgos laborales	Número de peligros identificados / Total de áreas evaluadas x 100	Matriz de riesgos	Área de Talento humano y comité de COPASST
3	Implementación de controles contra riesgos laborales	Reducir la exposición a riesgos laborales de los colaboradores	Número de controles implementados/ Total de requeridos x 100	Reportes de accidentes y posibles riesgos	Área de Talento humano y comité de COPASST
4	Capacitación en riesgos psicosociales	Fomentar la salud y bienestar mental en los colaboradores	Número de colaboradores capacitados / Total de colaboradores x 100	Listados de asistencia	Área de Talento humano
5	Realización de pausas activas	Prevenir la fatiga laboral en los colaboradores	Número de sesiones realizadas 7 Total de sesiones programadas x 100	Listados de asistencia	Área de Talento humano
6	Eficacia en la comunicación de riesgos	Garantizar que todos los colaboradores del	Porcentaje de colaboradores que demuestran	Encuestas de conocimiento	Área de Talento humano y Coordinador de

		Instituto Discenter's conozcan los riesgos y medidas de control	conocimiento sobre los riesgos presentes en su área de trabajo		SG- SST
<b>7</b>	Auditorías internas realizadas	Verificar la eficacia del SG- SST	Número de auditorías realizadas / total de auditorías planificadas	Informes de auditorías	Equipo auditor

---

*Fuente:* Elaboración propia a partir de diagnóstico en Instituto Discenter's

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	Tasa de accidentes laborales	Reducir el número de accidentes laborales	Número de accidentes / Número de colaboradores x 100	Reportes al ARL	Área de Talento humano y Coordinador de SG- SST
2	Incidencia de enfermedades laborales	Prevenir posibles patologías en los colaboradores	Número de enfermedades / Número de colaboradores x 100	Certificaciones médicas	Área de Talento humano y Coordinador de SG- SST
3	Reducción de quejas ergonómicas	Mejorar las condiciones físicas en las instalaciones	Quejas iniciales - Número de quejas actuales) / Número de quejas actuales x 100	Registros de reportes	Área de Talento humano y Coordinador de SG- SST
4	Cumplimiento legal a la normativa de SST	Evitar sanciones frente a posibles incumplimientos	Número de cumplimientos a la normativa / Total de requisitos x 100	Informes de auditorías	Área de Talento humano y Coordinador de SG- SST
5	Tiempo de respuesta a incidentes	Optimizar la gestión y garantizar el cumplimiento del SG-SST	Promedio de días de respuesta entre reporte de incidente y solución	Registro de incidentes	Área de Talento humano y Coordinador de SG- SST

6	Eficacia en teletrabajo	Garantizar la seguridad el lugares de trabajo remoto	Porcentaje de trabajadores sin molestias reportadas	Encuestas de satisfacción	Área de Talento humano y Coordinador de SG- SST
7	Satisfacción con el SG - SST	Medir la percepción sobre la Política de SST	Porcentaje de respuestas positivas	Encuestas de satisfacción	Área de Talento humano y Coordinador de SG- SST

---

*Fuente:* Elaboración propia a partir de diagnóstico en Instituto Discenter's

Tabla 5

Tabla De Indicadores Mínicos Del SG-SST

Indicador	Descripción	Fuente de información	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima	Responsables
Frecuencia de Accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes.	Registros de accidentes de trabajo y cantidad o nómina de trabajadores del instituto	$\frac{\text{Número de accidentes de trabajo en el mes} / \text{Número de trabajadores expuestos}}{\text{Número de trabajadores expuestos}} \times 100$	Mide la frecuencia de accidentes de trabajo: Por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, responsable de Recursos Humanos
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	Registros de accidentes o enfermedades de trabajo y certificados médicos durante el mes donde indique días de incapacidad	$\frac{\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} \times 100$	Mide la gravedad de los accidentes de trabajo o enfermedades laborales: Por cada cien (100) trabajadores que laboran en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo.	Mensual	Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, responsable de Recursos Humanos

Proporción de accidentes de trabajo mortales.	Número de accidentes de trabajo mortales en el año.	Registro de accidentes mortales en el año, registro de accidentes presentados durante el año	Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año * 100	Mide la proporción de accidentes de trabajo mortales: En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales.	Anual
Prevalencia de la enfermedad Laboral.	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo.	Registro de los casos antiguos de enfermedades; registro de casos nuevos de enfermedades; información de los trabajadores en promedio durante el año.	Número de casos nuevos y antiguos de enfermedades laborales en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z" * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existentes X casos de enfermedad laboral en el periodo Z.	Anual
Incidencia de la Enfermedad Laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada	Registro de enfermedades calificadas durante el año y registro de trabajadores	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / promedio	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad	Anual

	a en un periodo de tiempo.	s contratado s durante año	de trabajador es en el periodo "Z"	laboral en el periodo Z.	
		Registro de excusas medicas durante cada mes de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y de incapacidad laboral por accidente común, días de trabajo y cantidad de trabajadores de nómina	Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes * 100	Mide el impacto de las enfermedades y accidentes en la productividad y la salud de los trabajadores: En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica.	
Ausentismo por Causa Médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.				Mensual

---

*Fuente:* Elaboración propia a partir de diagnóstico en Instituto Discenter's

**Tabla 6***Lista De Verificación Auditoría Del SG-SST.*

N°	Criterio	Cumple	No Cumple	Observaciones
1	¿Existe evidencia de la implementación del SG-SST en la empresa?	X		Se encontró evidencia de la implementación del SG-SST.
2	¿El SG-SST está alineado con la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019)?	X		Se encontró evidencia de la alineación con la normatividad vigente.
3	¿La alta dirección está comprometida con el SG-SST?	X		Se encontró evidencia del compromiso de la alta dirección con el SG-SST.
4	¿Se han definido políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo?	X		Se encontró evidencia de políticas y objetivos definidos.
5	¿El SG-SST es revisado y actualizado periódicamente?		X	No se encontró evidencia de revisión y actualización periódica.
6	¿Se han identificado los peligros en los diferentes procesos de la organización?	X		Se encontró evidencia de identificación de peligros.
7	¿Se han implementado controles para mitigar los riesgos identificados?	X		Se encontró evidencia de implementación de controles.
8	¿Se ha socializado la matriz de peligros y riesgos a todos los trabajadores?		X	No se encontró evidencia de socialización de la matriz.
9	¿Se revisa periódicamente la matriz		X	No se encontró evidencia de

	de riesgos y peligros?			revisión periódica.
10	¿Existen programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?	X		Se encontró evidencia de programas de capacitación.
11	¿Las capacitaciones están documentadas y registradas?	X		Se encontró evidencia de documentación y registro.
12	¿Los contratistas reciben capacitación en seguridad y salud en el trabajo?		X	No se encontró evidencia de capacitación a contratistas.
13	¿Se aplican medidas de prevención de accidentes y enfermedades laborales?	X		Se encontró evidencia de aplicación de medidas de prevención.
14	¿Existe una política de uso de elementos de protección personal (EPP)?	X		Se encontró evidencia de política de uso de EPP.
15	¿Se realizan inspecciones periódicas de seguridad?	X		Se encontró evidencia de inspecciones periódicas.
16	¿Se gestionan adecuadamente las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo?		X	No se encontró evidencia de gestión adecuada.
17	¿Existe un procedimiento para la investigación de accidentes laborales?	X		Se encontró evidencia de procedimiento.
18	¿Se documentan y analizan los incidentes y accidentes?	X		Se encontró evidencia de documentación y análisis.
19	¿Se realizan auditorías internas del SG-SST?	X		Se encontró evidencia de auditorías internas.
20	¿Se documentan los hallazgos de las auditorías?	X		Se encontró evidencia de documentación de hallazgos.

21	¿Se establecen planes de mejora a partir de las auditorías?	X		Se encontró evidencia de planes de mejora.
22	¿Los trabajadores conocen sus responsabilidades en el SG-SST?	X		Se encontró evidencia de conocimiento de responsabilidades.
23	¿Se realizan reuniones de seguridad periódicas?		X	No se encontró evidencia de reuniones periódicas.
24	¿Los contratistas reciben inducción en seguridad y salud en el trabajo?		X	No se encontró evidencia de inducción.
25	¿Se ha realizado simulacros de emergencia?		X	No se encontró evidencia de simulacros.
26	¿Se mantiene la documentación del SG-SST accesible y actualizada?	X		Se encontró evidencia de documentación accesible y actualizada.
27	¿El SG-SST está alineado con los cambios en la organización?		X	No se encontró evidencia de alineación con cambios.
28	¿Se registran y tratan las no conformidades del sistema?		X	No se encontró evidencia de registro y tratamiento.
29	¿Se revisa la efectividad de las acciones correctivas?	X		Se encontró evidencia de revisión de efectividad.
30	¿Existe un programa de inducción y reinducción en SST?	X		Se encontró evidencia de programa de inducción.
31	¿Se ha establecido un plan de trabajo anual para el SGSST?	X		Se encontró evidencia de plan de trabajo anual.
32	¿Se ha realizado una identificación de peligros y evaluación de riesgos en el lugar de trabajo?	X		Se encontró evidencia de identificación de peligros.
33	¿Se han implementado medidas de	X		Se encontró evidencia de

	control para mitigar los riesgos identificados?			implementación de medidas de control.
34	¿Se ha capacitado a los empleados según los riesgos identificados en el lugar de trabajo?	X		Se encontró evidencia de capacitación.
35	¿Se archivan registros de la evaluación de riesgos y medidas de control?	X		Se encontró evidencia de archivo de registros.
36	¿Se han implementado acciones para mejorar e implementar acciones correctivas?	X		Se encontró evidencia de implementación de acciones.
37	¿Se han implementado medidas de seguridad para prevenir accidentes con equipos y herramientas?	X		Se encontró evidencia de implementación de medidas de seguridad.
38	¿Se han almacenado los materiales y sustancias químicas de manera segura?	X		Se encontró evidencia de almacenamiento seguro.
39	¿Se ha establecido un plan de emergencia y evacuación?	X		Se encontró evidencia de plan de emergencia.
40	¿Se han delegado brigadistas para guiar en casos de emergencia y evacuación?		X	No se encontró evidencia de delegación de brigadistas.
41	¿Se ha dispuesto el acceso a los botiquines de primeros auxilios?	X		Se encontró evidencia de acceso a botiquines.
42	¿Se ha identificado el cumplimiento de los requisitos legales aplicados a Discenter's?	X		Se encontró evidencia de identificación de cumplimiento.
43	¿Se han establecido programas de promoción y prevención de salud en	X		Se encontró evidencia de programas de promoción y

	el lugar de trabajo?		prevención.
44	¿Se han implementado acciones para promover estilos de vida saludables en los trabajadores?	X	Se encontró evidencia de implementación de acciones.
45	¿Los espacios y diseño de las instalaciones permiten un trabajo seguro y eficaz?	X	Se encontró evidencia de diseño seguro y eficaz.
46	¿Se han adoptado medidas para la distribución y diseño de las instalaciones?	X	Se encontró evidencia de adopción de medidas.
47	¿Las instalaciones permanecen limpias y ordenadas?	X	Se encontró evidencia de limpieza y orden.
48	¿Se han establecido programas de mantenimiento y limpieza?	X	Se encontró evidencia de programas de mantenimiento y limpieza.
49	¿Se ha evaluado los riesgos psicosociales que pueden presentar los colaboradores?	X	Se encontró evidencia de evaluación de riesgos psicosociales.
50	¿Se ha capacitado a los empleados en temas de salud mental y manejo del estrés?	X	Se encontró evidencia de capacitación.
51	¿Se han implementado medidas de control para mitigar los riesgos psicosociales?	X	Se encontró evidencia de implementación de medidas de control.
52	¿Se han identificado los riesgos de fatiga laboral en el lugar de trabajo?	X	Se encontró evidencia de identificación de riesgos de fatiga laboral.
53	¿Los horarios y turnos de trabajo previenen el riesgo de fatiga laboral?	X	Se encontró evidencia de prevención de fatiga laboral.

54	¿Se han fijado procesos de seguimiento para que los colaboradores reporten problemas de fatiga laboral?	X	No se encontró evidencia de procesos de seguimiento.
55	¿Los empleados están capacitados para identificar los riesgos y peligros de acuerdo a su tarea o actividad laboral?	X	Se encontró evidencia de capacitación.
56	¿La comunicación para reportar riesgos y peligros es clara y precisa?	X	Se encontró evidencia de comunicación clara y precisa.
57	¿Los empleados reportan riesgos y sugieren mejorar en la seguridad del ambiente de trabajo?	X	Se encontró evidencia de reporte de riesgos y sugerencias.
58	¿Se identifican oportunidades de mejora y se establecen acciones correctivas?	X	Se encontró evidencia de identificación de oportunidades de mejora.
59	¿Las áreas de trabajo se encuentran señalizadas y demarcadas?	X	Se encontró evidencia de señalización y demarcación.
60	¿Se han tomado medidas para señalar y demarcar las áreas con riesgos o peligros?	X	Se encontró evidencia de medidas de señalización y demarcación.

---

*Fuente:* Elaboración propia a partir de diagnóstico en Instituto Discenter's

**Tabla 7***Oportunidades De Mejora Identificados En El Instituto Discenter's*

<b>Criterio</b>	<b>Oportunidad de mejora</b>	<b>Justificación</b>
Revisión y actualización periódica del SG-SST	Establecer un cronograma formal para la revisión y actualización periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una acción de alta pertinencia y fundamental para asegurar su eficacia y adecuación continua	La revisión es fundamental para la pertinencia, la credibilidad y la sostenibilidad del SG-SST, asegurando que siga siendo una herramienta viva y adaptada a las necesidades cambiantes de Discenter's y su entorno.
Socialización de la Matriz de Peligros y Riesgos a Todos los Trabajadores	Socializar efectivamente la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Abordar esta oportunidad de mejora no solo es un requisito normativo, sino que también es crucial para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, proteger la integridad de los trabajadores, mejorar la eficiencia operativa y construir una cultura de prevención sólida en Discenter's. La falta de socialización debilita la base del SG-SST y aumenta la exposición a riesgos innecesarios.
Revisión Periódica de la Matriz de Riesgos y Peligros (Criterio 9)	Establecer y cumplir con un cronograma para la revisión periódica de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	La falta de una revisión periódica de la matriz de riesgos y peligros conduce a que esta se convierta en un documento estático que no refleja la realidad cambiante del entorno laboral, disminuyendo su utilidad para la prevención de riesgos. Establecer y cumplir con un cronograma de revisión es crucial para la pertinencia y efectividad del SG-SST, asegurando que la gestión de riesgos sea un proceso continuo y dinámico.

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratistas

Brindar capacitación a los contratistas es una acción de alta pertinencia y fundamental para la efectividad del

La capacitación en seguridad y salud en el trabajo para contratistas no es solo una buena práctica, sino una necesidad imperante para garantizar la seguridad de todos los involucrados en las operaciones de Discenter's, cumplir con las obligaciones legales, prevenir pérdidas y construir una cultura de seguridad integral. La omisión de esta capacitación representa una vulnerabilidad significativa para el SG-SST

Gestión Adecuada de las Condiciones Ergonómicas del Puesto de Trabajo

Gestionar condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo

Los puestos de trabajo no es solo una obligación legal, sino una inversión estratégica que impacta directamente en la salud, el bienestar, la productividad y la eficiencia de los trabajadores. Ignorar los riesgos ergonómicos puede tener consecuencias negativas significativas para los empleados y para la organización en general. Por lo tanto, abordar esta oportunidad de mejora es crucial para la pertinencia y efectividad del SG-SST.

Realización de Reuniones de Seguridad Periódicas

Establecer y llevar a cabo reuniones de seguridad periódicas

Las reuniones de seguridad periódicas son una herramienta esencial para la gestión dinámica y participativa del SG-SST. Su ausencia implica la pérdida de un canal crucial para la comunicación, la consulta, el seguimiento y la construcción de una cultura de seguridad sólida. Establecer estas reuniones contribuye significativamente a la pertinencia y efectividad del sistema, permitiendo una gestión más informada, colaborativa y proactiva de los riesgos laborales.

Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratistas	Proporcionar una inducción en seguridad y salud en el trabajo a los contratistas antes de que inicien sus labores en Discenter's	La falta de una inducción adecuada para los contratistas representa un riesgo significativo para la seguridad y salud de todos en el lugar de trabajo. Proporcionar esta formación inicial es una inversión esencial para garantizar que los contratistas trabajen de manera segura, comprendan las expectativas de Discenter's en materia de prevención y contribuyan a un ambiente laboral protegido. Omitir la inducción compromete la pertinencia y efectividad del SG-SST.
Realización de Simulacros de Emergencia	Planear y ejecutar simulacros de emergencia	La ausencia de simulacros de emergencia deja a Discenter's vulnerable ante situaciones críticas, sin la certeza de que el personal sabrá cómo reaccionar adecuadamente. Realizar simulacros de forma regular es una inversión fundamental en la seguridad y la preparación, que contribuye de manera significativa a la pertinencia y efectividad del SG-SST al garantizar una respuesta organizada y eficiente ante cualquier eventualidad.
Alineación del SG-SST con los Cambios en la Organización	Asegurar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se alinee con los cambios que experimenta la organización	La falta de alineación del SG-SST con los cambios en la organización lo convierte en un sistema estático en un entorno dinámico, disminuyendo su capacidad para proteger a los trabajadores y prevenir pérdidas. Asegurar esta alineación es fundamental para la pertinencia, la eficacia y la sostenibilidad del SG-SST a largo plazo, permitiendo que la gestión de la seguridad y salud sea un componente integral y adaptable de la estrategia organizacional.
Registro y Tratamiento de las	Establecer y mantener un proceso para el registro y	La ausencia de un proceso para el registro y tratamiento de las no

No Conformidades del Sistema	tratamiento de las no conformidades identificadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	conformidades significa que las desviaciones del SG-SST pueden pasar desapercibidas o no corregirse de manera sistemática, lo que debilita la capacidad del sistema para prevenir incidentes y mejorar continuamente. Establecer y mantener este proceso es crucial para la pertinencia, la credibilidad y la efectividad del SG-SST, permitiendo a Discenter's aprender de sus errores y fortalecer su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de manera proactiva
Delegación de Brigadistas para Guiar en Casos de Emergencia y Evacuación	Designar y capacitar a brigadistas para guiar y apoyar en situaciones de emergencia y evacuación	<p>La ausencia de brigadistas designados y entrenados deja a Discenter's sin un equipo interno organizado y preparado para actuar en los primeros momentos críticos de una emergencia. Esto puede generar caos, aumentar el riesgo de lesiones y dificultar una evacuación segura y eficiente. La delegación de brigadistas es una inversión esencial en la seguridad y la preparación ante emergencias, contribuyendo significativamente a la pertinencia y efectividad del SG-SST al garantizar una respuesta inmediata y coordinada para proteger la vida y la integridad de todos en la organización.</p>
Establecimiento de Procesos de Seguimiento para el Reporte de Problemas de Fatiga Laboral	Implementar procesos de seguimiento para que los colaboradores puedan reportar problemas relacionados con la fatiga laboral	<p>La ausencia de procesos de seguimiento para el reporte de fatiga laboral impide que la organización tenga una visión clara de la magnitud de este problema y de sus posibles consecuencias. Implementar estos procesos es crucial para la pertinencia y la efectividad del SG-SST al permitir una gestión proactiva de un riesgo que puede afectar significativamente la seguridad, la salud y el rendimiento de los</p>

---

trabajadores. Fomentar el reporte es el primer paso para abordar la fatiga laboral de manera efectiva.

---

*Fuente:* Elaboración propia a partir de diagnóstico en Instituto Discenter´s

**Tabla 8**

*Cuadro de Impacto de SST Conforme a las Oportunidades De Mejora Identificadas En El Instituto Discenter´s.*

<b>Oportunidad de mejora</b>	<b>Proceso Afectado</b>	<b>Impacto en SST</b>	<b>Acciones recomendadas</b>
Revisión y actualización periódica del SG-SST	Gestión documental	Documentos desactualizados que pueden generar incumplimiento normativo	Implementar cronograma de revisiones trimestrales con responsables definidos.
Socialización de la Matriz de Peligros	Capacitación y comunicación	Los colaboradores desconocen los riesgos, aumentando la probabilidad de sufrir algún tipo de accidente	Realizar talleres mensuales por áreas para la identificación de riesgos.
Gestión de condiciones ergonómicas	Operaciones académicas y administrativas	Posibles lesiones en músculos y cuerpo a los colaboradores por malas posturas	Evaluaciones ergonómicas anuales y ajuste de mobiliario.
Capacitación a contratistas	Contratación y servicios externos	Exposición a riesgos por desconocimiento de protocolos de seguridad	Incluir inducción en SST como requisito en contratos y verificar asistencia.
Realización de simulacros de emergencia	Gestión de emergencias	Falta de preparación ante incendios o sismos que pueden poner en riesgo la vida de los colaboradores	Programar simulacros bimestrales con brigadistas
Alineación del SG-SST con cambios organizacionales	Planificación estratégica	Nuevos riesgos identificados por falta de actualización y seguimiento a los procesos	Integrar al COPASST en reuniones de planeación estratégica.
Registro de no conformidades	Mejora continúa	Problemas recurrentes no resueltos que afectan la	Implementar software para registro y seguimiento de

		eficacia del SG-SST	no conformidades (ej.: módulo en SAP).
Delegación de brigadistas	Gestión de emergencias	Respuesta inadecuada y por fuera de los tiempos en evacuaciones que aumenta las consecuencias de incidentes	Designar y capacitar brigadistas por áreas y con roles claros
Seguimiento a fatiga laboral	Gestión de Talento Humano	Estrés y errores operativos por sobrecarga de trabajo.	Encuestas semestrales de carga mental y ajuste de horarios.

---

*Fuente:* Elaboración propia a partir de diagnóstico en Instituto Discenter´s

### **Descripción de costos ocultos en el Instituto Discenter´s**

En cualquier entorno laboral, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales no solo generan costos directos (como atención médica, licencias o indemnizaciones cubiertas por el Sistema General de Riesgos Laborales), sino también costos ocultos, los cuales representan una carga económica significativa para las empresas y no siempre son visibles de forma inmediata.

Estos costos ocultos afectan directamente la productividad, eficiencia operativa, clima organizacional y sostenibilidad de la empresa, y pueden ser más perjudiciales a largo plazo si no se gestionan de forma preventiva, algunos son:

**Disminución de la productividad:** La ausencia del trabajador lesionado implica redistribución de funciones, sobrecarga en otros empleados y reducción del rendimiento general.

**Pérdida de tiempo administrativo:** Las investigaciones, reportes, coordinaciones con la ARL y capacitación de personal sustituto consumen recursos humanos y tiempo operativo valioso.

**Aumento del ausentismo y rotación de personal:** Un entorno inseguro lleva a mayor frecuencia de incapacidades y desmotivación laboral, lo que se traduce en rotación, costos de selección y pérdida de eficiencia.

**Deterioro del clima laboral:** El temor, la tensión y la percepción de inseguridad generan un ambiente laboral negativo, afectando la moral y la cohesión del equipo.

**Pérdida de experiencia y conocimientos:** Cuando los trabajadores clave se ven afectados, la empresa pierde habilidades y competencias acumuladas que no son fáciles de reemplazar.

**Daño a la imagen organizacional:** Una empresa con alta accidentalidad proyecta irresponsabilidad y falta de compromiso con el bienestar de sus empleados, afectando su reputación ante clientes, aliados y autoridades.

Los costos ocultos en materiales y recursos físicos derivados de un accidente de trabajo o enfermedad laboral representan un impacto económico significativo para las organizaciones. Estos pueden incluir daños a equipos, herramientas, maquinaria e infraestructura, los cuales no solo requieren reparaciones costosas, sino que también pueden dejar fuera de servicio áreas clave del proceso productivo. Asimismo, las interrupciones en la operación, proceso o producción, ya sea por paradas forzadas, cancelación de entregas o atrasos en proyectos, generan pérdidas económicas por incumplimiento de cronogramas o contratos. En entornos administrativos, un incidente puede conllevar la pérdida de información crítica si no se cuenta con sistemas adecuados de respaldo digital, afectando la trazabilidad y continuidad del trabajo. Además, cuando los accidentes evidencian condiciones físicas inseguras, la empresa se ve obligada a realizar inversiones no planificadas en adecuaciones, mejoras estructurales o tecnológicas para garantizar un entorno seguro, lo que incrementa los costos operativos y afecta la estabilidad presupuestal (Trabajo., 2015)

Para prevenir los costos ocultos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), regulado por el Decreto 1072 de 2015, establece una serie de medidas obligatorias que permiten a las organizaciones anticiparse y controlar los riesgos laborales. En primer lugar, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos debe hacerse en todos los procesos, actividades y áreas de trabajo, tal como lo exige el Artículo 2.2.4.6.4, literal b, lo cual permite una intervención oportuna antes de que ocurran eventos adversos. La aplicación de medidas de prevención, corrección y control, incluyendo la priorización de acciones según el nivel de riesgo, está establecida en el mismo artículo en los literales d y e, y es fundamental para reducir la exposición de los trabajadores. Así mismo, el decreto establece la obligación de brindar formación y capacitación continua a los empleados sobre los riesgos laborales, el autocuidado, el uso de elementos de protección personal y las responsabilidades en seguridad y salud, según el Artículo 2.2.4.6.8. De igual forma, se contempla la importancia del monitoreo y

evaluación del SG-SST mediante auditorías internas, autoevaluaciones y controles periódicos para verificar su eficacia, de acuerdo con el Artículo 2.2.4.6.30. Este sistema debe aplicarse sin excepción a todos los puestos de trabajo, tanto operativos como administrativos, y considerar la realidad de cada sector o área funcional. Además, el Decreto establece en el Artículo 2.2.4.6.16 la necesidad de hacer seguimiento a indicadores de salud y seguridad en el trabajo, como el ausentismo, la accidentalidad, la enfermedad laboral y el clima organizacional, permitiendo así una toma de decisiones informada y basada en evidencia. Cumplir con estos lineamientos no solo asegura el bienestar de los trabajadores, sino que también representa una estrategia eficaz para proteger la sostenibilidad económica y reputacional de la empresa. (trabajo, 2015).

Los costos ocultos derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales representan un riesgo económico silencioso pero real para cualquier empresa. La implementación adecuada del SG-SST, conforme al Decreto 1072 de 2015, permite no solo cumplir con la normatividad, sino también prevenir pérdidas financieras, proteger el recurso humano y fortalecer la sostenibilidad organizacional. Un entorno laboral seguro y bien gestionado es una inversión a largo plazo para el crecimiento y la estabilidad de cualquier compañía.

## Conclusiones

El desarrollo del SG-SST en el Instituto Discenter's ha permitido identificar avances en la gestión de riesgos tradicionales, pero también evidencia desafíos críticos frente a las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, y la incorporación de tecnologías digitales. Para garantizar el cumplimiento normativo y proteger el bienestar de los colaboradores en este contexto cambiante, es necesario tener en cuenta la actualización constante del sistema mediante revisiones periódicas alineadas al ciclo PHVA, la implementación de herramientas tecnológicas para monitorear riesgos emergentes (ergonómicos, psicosociales y ciberseguridad). Estas acciones no solo mitigan riesgos legales y operativos, sino que fortalecerán la cultura de prevención, posicionando al Instituto Discenter's como un referente en SST dentro del sector educativo.

La revisión y actualización del SG-SST permitió identificar las "No conformidades" y de esta manera proponer oportunidades de mejora, contribuyendo a un entorno laboral más seguro donde se promueve el bienestar y la productividad de los colaboradores, donde también se busca asegurar la sostenibilidad y efectividad del sistema de gestión, haciendo seguimientos y control para una mejora continua, permitiendo que Discenter's aprenda de sus experiencias después de ejecutar el plan de mejoramiento y garantizando una respuesta resolutive.

La revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Instituto Discenter's mostró avances notables en la implementación de políticas, programas de capacitación y gestión documental. Sin embargo, también se detectaron áreas críticas que necesitan mejoras, como la revisión regular del sistema, la formación de contratistas, la gestión ergonómica y la preparación para emergencias. Estas deficiencias subrayan la importancia de fortalecer la cultura de prevención y de adoptar un enfoque más dinámico y participativo, donde todos los colaboradores institucionales juegan un papel activo en la gestión de riesgos.

El análisis a través de indicadores estructurales, de proceso y de resultado nos permitió evaluar de manera objetiva el estado del sistema y proponer acciones correctivas concretas,

que son coherentes con los principios del ciclo PHVA. Así, se establecen las bases para un sistema de gestión más eficaz, que esté alineado con las exigencias normativas y que pueda adaptarse a los cambios organizacionales.

El desarrollo del trabajo en la institución educativa evaluada refleja un compromiso progresivo con el cumplimiento de los requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo; no obstante, es necesario reforzar la implementación de estrategias preventivas adaptadas a los riesgos específicos del entorno educativo, como los psicosociales y ergonómicos. En el contexto regional, donde las condiciones laborales están evolucionando hacia modalidades híbridas o virtuales, se hace indispensable que la gerencia invierta en tecnologías de información y herramientas digitales que faciliten tanto la enseñanza como la gestión del SG-SST. Además, se recomienda fomentar una cultura institucional de autocuidado y uso responsable de las tecnologías, lo cual contribuirá a una mejor adaptación al cambio, mayor bienestar del personal docente y administrativo, y una educación más segura y eficiente.

El análisis y la identificación de oportunidades de mejora en la seguridad y salud en el trabajo en el Instituto Discenter's han sido fundamentales para sentar las bases de un entorno laboral más seguro y saludable. La implementación de estas oportunidades de mejora permitirá reducir el riesgo de accidentes y enfermedades laborales, mejorar la conciencia y el conocimiento de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo, y fomentar una cultura de seguridad en la institución. Con estas acciones, el Instituto Discenter's podrá garantizar un entorno de trabajo más seguro y saludable para todos sus trabajadores.

## **Recomendaciones**

Consideramos que el Instituto Discenter's puede mejorar su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante la implementación de un plan de mejora continua. Esto permitirá abordar las oportunidades de mejora identificadas en la auditoría y cumplir con los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

La capacitación de los colaboradores en materia de seguridad y salud en el trabajo es fundamental para prevenir riesgos laborales y garantizar un entorno laboral seguro.

Recomendamos establecer indicadores de desempeño para evaluar la efectividad del SG-SST y realizar revisiones periódicas para asegurarse de que se ajuste a las necesidades cambiantes de la institución.

Al implementar estas recomendaciones, el Instituto Discenter's podrá consolidar un entorno laboral saludable y legalmente conforme, lo que beneficiará tanto a los colaboradores como a la productividad de la institución.

### Referencias Bibliográficas

- Colombia, c. n. (2012). Sistema de riesgos laborales en Colombia. Bogotá, Colombia: congreso de Colombia.
- Colombia., C. d. (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.: ReadSpeaker.
- Consultores, s. (archivo url de archivo url de 2018,2019). ssecam consultores. Obtenido de ssecam consultores: <https://ssecamconsultores.com/>
- Consultores., S. (2018 de 2018 de 2018). Cómo estructurar los indicadores SST conforme al Decreto 1072 [video]. Obtenido de YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=nZ06AymMAAo>
- Consultores., S. (2019 de 2019 de 2019). Los 3 simples pasos para estructurar los indicadores SST conforme al Decreto 1072 [video]. Obtenido de YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=ohL9to0U0s0>
- I, R. (2019). Jerarquía de controles. Jerarquía de controles., OVI.
- OIT. (2011). ciclo phva. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- SAFETY'S. (archivo url de archivo url de 2018). SAFETY'S. Obtenido de SAFETY'S: <https://safetya.co/>
- Social, m. d. (2014). Aseguramiento en riesgos laborales. En m. d. social, aseguramiento de riesgos laborales (pág. 33). Bogotá, Colombia: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>.
- Trabajo, m. d. (2015). decreto 1072 del 2015. Bogotá, Colombia: Ministerio del Trabajo.
- Trabajo, M. d. (2016). Resolución 4927 de 2016 Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el SG-SST. Resolución 4927 de 2016 Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para

desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el SG-SST.,

[www.arlsura.com/files/res4927\\_16.pdf](http://www.arlsura.com/files/res4927_16.pdf).

Trabajo, m. (2015). artículo 1072 de 2015. Bogotá, Colombia: ministerio del trabajo.

Trabajo., M. d. (2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo.

Trabajo, M. d. (2017). Cartilla para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas. Bogotá, Colombia. Cartilla para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas., 22.

Trabajo, M. d. (2018). Manual Guía para la construcción de los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas. Manual Guía para la construcción de los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas., <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2018/09/guia-indicadores-sgsst.pdf>.

Trabajo, m. d. (2019). Cumplimiento de la resolución 0312 de 2019. Bogotá, Colombia: Ministerio del Trabajo. g

Trabajo, m. d. (2019). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Artículo 30. En m. d. trabajo, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Artículo 30. (pág. 30). Bogotá, Colombia: Ministerio de trabajo.

## Lista de Apéndices

### Apéndice A

Plan de Trabajo del Instituto Decenter's

<https://acortar.link/zdriki>

ITEM		INDIC	OBJETIVO DE CONTROL DEL PERIODO	MESES	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	Cronograma de Actividades												PERIODO	RECURSOS			
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ANUAL	FINCO Y HUMANO	
1	P		Realizar evaluación inicial del SS-ST	Al menos 20.0% del cumplimiento del SS-ST	Realizar un diagnóstico inicial para el evento de SS-ST	RESPONSABLE DEL SS-ST	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ANUAL	FINCO Y HUMANO
2	P		Desarrollar el programa de SS-ST con la normatividad vigente	Del cumplimiento del 20% de SS-ST	Elaboración y actualización de las políticas del SS-ST	RESPONSABLE DEL SS-ST	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	TRIMESTRAL	FINCO Y HUMANO
3	P		Establecer un cronograma de inspecciones periódicas para identificar riesgos y peligros.	Del cumplimiento del 20% de SS-ST	Actualizar la matriz de identificación de riesgos y peligros	RESPONSABLE DEL SS-ST	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ANUAL	FINCO Y HUMANO
4	P		Establecer un calendario de actividades de formación y sensibilización.	Del cumplimiento del 85.0% de SS-ST	Autoevaluación del SS-ST y rendición de cuentas	RESPONSABLE DEL SS-ST	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	TRIMESTRAL	FINCO Y HUMANO
Rendición de cuentas a la alta																							

Nota: Evidencia del desarrollo del plan de trabajo de la empresa Decenter's. Fuente auditoria propia (2025).

## Apéndice B

### Matriz de Identificación de Riesgos

<https://acortar.link/kCWrt28>

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS														
METODOLOGÍA GUÍA GTC 45 (2012-06-20)														
Elaborado por: Gustavo Adolfo Compañero										Origen:				
Revisión inicial: DA, MILEANI														
PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	NORMAS, SI y NO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO			
					OCURSIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDE	REVICIO	NIVEL DE DETECCIÓN	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (FPP-IC + EC)	ENTRESEÑALACIONES
ADMINISTRATIVO	COORDINACIÓN	SECTOR ADMINISTRATIVO	Contratación, pago de nómina, expedición de certificados, recepción de cuentas corrientes, actualización de procesos, gestión de bases de datos, control documental	SI	Responsabilidad de cargo	PSICO SOCIAL	Riesgos psicosociales ocasionados por estas labores	Seguro	Seguro	Seguro	2	4	8	MEDIO
	area		Manejo de papelería e impresoras o documentos de otros. Reubicación, organización, desecho		Recursos organizados		Daño material		campaña de concientización	Pasos extra dirigidos a de				

*Nota:* Evidencia del desarrollo de matriz de identificación de riesgos de la empresa Discenter´s.

Fuente auditoria propia (2025).