

**Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en
Distrifármacos S.A: análisis de cumplimiento normativo, identificación de desviaciones y
propuestas de mejora para la reducción de riesgos y mejora continua**

Astrit Carolina Pimienta Pedrozo

Diana Liceth Moncada franco

Laura Camila Sevillano Idarraga

Leidy Lucero Bautista Jaimes

Sharyth Fernanda Santiago Palacio

Asesora

Mary Yolima Avendaño Angarita

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud – ESCISA

Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Resumen

El objetivo de este trabajo es evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Distrifármacos S.A., enfocándose en el cumplimiento de la normativa colombiana, como la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, y en la aplicación del ciclo PHVA. Luego de elaborar la matriz de riesgos y aplicar la lista de chequeo auditoria de SG-SST, se identificaron deficiencias como la falta de recursos, capacitación, simulacros de emergencia y el incumplimiento en el uso de equipos de protección personal (EPP). Se proponen mejoras, como la asignación de recursos, la implementación de un programa de capacitación, inspecciones periódicas y simulacros anuales, con el fin de fortalecer la cultura de seguridad, reducir riesgos laborales y asegurar el cumplimiento normativo en un ambiente de trabajo seguro.

Palabras clave: Seguridad, SG-SST, normativo, desviaciones, mejora

Abstract

The objective of this work is to evaluate the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) at Distrifármacos S.A., focusing on compliance with Colombian regulations such as Law 1562 of 2012, Decree 1072 of 2015, and Resolution 0312 of 2019, as well as the application of the PDCA cycle. After preparing the risk matrix and applying the SG-SST audit checklist, deficiencies were identified, including lack of resources, training, emergency drills, and non-compliance with the use of personal protective equipment (PPE). Improvements are proposed, such as resource allocation, implementation of a training program, periodic inspections, and annual drills, with the aim of strengthening the safety culture, reducing occupational risks, and ensuring regulatory compliance in a safe working environment.

Keywords: Safety, SG-SST, regulatory, deviations, improvement

Tabla de Contenido

Introducción	9
Justificación	10
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Marco de Referencia	13
Ciclo PHVA en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	13
Marco Normativo en la Implementación del SG-SST	13
<i>Ley 1562 de 2012 (Congreso de Colombia, 2012)</i>	14
<i>Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015)</i>	14
<i>Resolución 0312 de 2019 (Ministerio del Trabajo, 2019)</i>	14
<i>Resolución 4927 de 2016 (Ministerio del Trabajo, 2016)</i>	14
<i>Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015 en Conjunto con el Ciclo PHVA</i>	14
<i>Jerarquía de Controles</i>	15
<i>Normas Internacionales</i>	15
Importancia para la Productividad	15
Impacto del SG-SST en la Prevención de Riesgos Laborales y la Sostenibilidad	15
Contextualización Distrifármacos	17
Áreas y Funciones Comunes	17

Desafíos en la Adopción de Nuevas Formas de Trabajo y Tecnologías	18
Plan de Trabajo, Política y Objetivos de Seguridad y Salud para Distrifármacos.....	19
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Distrifármacos.....	19
Objetivos del SG-SST	20
<i>Objetivo General</i>	20
<i>Objetivos Específicos</i>	20
Matriz IPEVR para Distrifármacos.....	25
Riesgos Identificados	25
Indicadores del SG-SST.....	27
Ficha Técnica de Indicadores del SG-SST.....	38
<i>Frecuencia de Accidentalidad</i>	38
<i>Severidad de Accidentalidad</i>	39
<i>Proporción de Accidentes Mortales</i>	40
<i>Prevalencia de Enfermedad Laboral</i>	40
<i>Incidencia de Enfermedad Laboral</i>	41
<i>Ausentismo por Causa Médica</i>	41
<i>Consideraciones Generales</i>	42
Lista de Verificación de la Auditoria Interna del Sistema de Gestión.....	42
Desviaciones del SG-SST	48
Oportunidades de Mejora y Justificación	49

Oportunidades de Mejora	49
<i>Asignación de Recursos Específicos para el SG-SST</i>	49
<i>Diseño e Implementación de un Programa de Capacitación Documentado</i>	49
<i>Establecimiento de un Cronograma de Inspecciones Periódicas con Seguimiento</i>	49
<i>Simulacros de Emergencia Anuales con Participación de Todo el Personal</i>	49
<i>Mantenimiento Programado a Equipos de Seguridad</i>	50
<i>Capacitación en el Uso Adecuado de EPP</i>	50
<i>Ejecución de Acciones Correctivas y Preventivas Formalizadas</i>	50
Justificación de la Pertinencia	50
<i>Prevención de Riesgos Reales y Latentes</i>	50
<i>Cumplimiento Normativo</i>	51
<i>Mejora de la Cultura Organizacional en SST</i>	51
<i>Reducción de Costos Ocultos</i>	51
<i>Sostenibilidad del SG-SST</i>	52
Impacto del SG-SST con los Demás Procesos de la Empresa.....	53
Conclusiones	57
Recomendaciones	59
Referencias.....	61
Apéndices.....	66

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Plan de Trabajo Basado en el Ciclo PHVA para Distrifármacos</i>	21
Tabla 2 <i>Indicadores que Evalúan la Estructura del SG-SST</i>	27
Tabla 3 <i>Indicadores que Evalúan el Proceso del SG-SST</i>	31
Tabla 4 <i>Indicadores que Evalúan el Resultado del SG-SST</i>	35
Tabla 5 <i>Lista de Verificación Auditoria SG-SST Distrifármacos</i>	43
Tabla 6 <i>Impacto de Seguridad y Salud en el Trabajo Distrifármacos</i>	53

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Matriz IPVER para Distrifármacos</i>	66
Apéndice B <i>Desviaciones Encontradas de Acuerdo a Auditoria SG-SST</i>	67
Apéndice C <i>Descripción de Costos Ocultos</i>	68
Apéndice D <i>Costos Ocultos de una Enfermedad Laboral y su Impacto</i>	70

Introducción

La seguridad y salud laboral es crucial para garantizar un ambiente de trabajo productivo y seguro. Este documento evalúa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Distrifármacos S.A., enfocándose en procesos y procedimientos que protejan el bienestar de los empleados mediante la identificación, supervisión y reducción de riesgos. En Colombia, la implementación de este sistema es obligatoria según la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, que establecen las obligaciones de los empleadores para crear ambientes laborales seguros. La correcta implementación del SG-SST contribuye a mejorar la productividad al reducir accidentes y enfermedades laborales, creando un entorno de trabajo más saludable.

El ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) se presenta como una metodología para la mejora continua en la gestión de riesgos laborales, según los estándares establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015. Estos marcos normativos son esenciales para asegurar el cumplimiento de la ley y evitar sanciones. La participación activa de los trabajadores, a través de comités como el COPASST, es clave para identificar y mitigar los riesgos, mientras que el uso de indicadores de desempeño permite evaluar la eficacia de las medidas adoptadas y realizar ajustes necesarios.

Se identifican oportunidades de mejora en la implementación del SG-SST, como fortalecer la cultura de prevención, mejorar la investigación de accidentes, optimizar la capacitación y evaluar el impacto económico de la gestión en seguridad y salud en el trabajo. Estas acciones no solo corrigen las desviaciones observadas, sino que también refuerzan una estrategia alineada con la productividad y sostenibilidad de la empresa, promoviendo un ambiente de trabajo más seguro y saludable para los empleados.

Justificación

Este trabajo se centra en la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Distrifármacos S.A. debido a la importancia que reviste la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en cualquier organización. Según la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, es obligatorio para las empresas en Colombia cumplir con los estándares de seguridad laboral, lo cual permite no solo el cumplimiento normativo, sino también una mejora en las condiciones de trabajo y la productividad organizacional (Congreso de Colombia, 2012; Ministerio de Trabajo, 2015). La implementación efectiva de un SG-SST contribuye de manera significativa a la reducción de accidentes y enfermedades laborales, creando un ambiente más saludable y mejorando la eficiencia operativa.

La relevancia de este análisis se ve reflejada en las deficiencias detectadas durante la auditoría interna del SG-SST, como la falta de recursos asignados al sistema, la ausencia de un programa de capacitación formalmente documentado y la no realización de simulacros de emergencia (SafetYA, 2019). Estos hallazgos evidencian la necesidad urgente de implementar acciones correctivas que fortalezcan la cultura de seguridad dentro de la organización. Al abordar estas desviaciones, se promoverá un entorno laboral más seguro, donde los empleados se sientan más protegidos y comprometidos con las normativas de salud y seguridad.

Por último, la implementación de las propuestas de mejora como la asignación de recursos específicos, la mejora en la capacitación continua y la creación de un plan de mantenimiento de equipos de seguridad no solo garantizarán el cumplimiento de la ley, sino que también contribuirán a la sostenibilidad de la empresa (Ministerio de Trabajo, 2019). Estas acciones fortalecerán el SG-SST, ayudando a reducir los costos ocultos asociados con accidentes

laborales y enfermedades, lo que incrementará la productividad y competitividad de
Distrifármacos S.A. (Tatamuez, Domínguez & Matabanchoy, 2019).

Objetivos

Objetivo General

Analizar el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Distrifármacos S.A., evaluando su cumplimiento con las normativas colombianas y detectando desviaciones en la implementación del sistema, con el propósito de proponer estrategias de mejora que optimicen la seguridad laboral, reduzcan los riesgos y fomenten la mejora continua del SG-SST.

Objetivos Específicos

Evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST en Distrifármacos S.A. mediante el uso de herramientas como el ciclo PHVA, la matriz de riesgos y la aplicación de la lista de verificación de la auditoría interna del sistema de gestión.

Identificar las desviaciones más críticas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Distrifármacos S.A., así como evaluar el impacto de la seguridad y salud laboral en los demás procesos de la organización y los costos ocultos asociados a la accidentalidad

Proponer oportunidades de mejora que permitan optimizar la seguridad laboral, reducir los riesgos y garantizar la mejora continua del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Distrifármacos S.A.

Marco de Referencia

El SG-SST es un conjunto de procesos para proteger la salud y seguridad laboral, siendo obligatorio en Colombia según el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1562 de 2012, que regulan las responsabilidades de los empleadores para crear entornos laborales seguros.

Ciclo PHVA en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El SG-SST se fundamenta en el ciclo PHVA (Planificar, Realizar, Comprobar, Actuar), una metodología que fomenta el perfeccionamiento constante en la detección, valoración y manejo de riesgos en el trabajo, garantizando la puesta en marcha y seguimiento de políticas de seguridad.

Planificar: Consiste en identificar los riesgos laborales y establecer objetivos claros para mejorar las condiciones laborales, asegurando que los riesgos sean controlados de manera efectiva.

Hacer: En esta etapa, se implementan las medidas y acciones previamente planificadas para reducir o eliminar los riesgos identificados.

Verificar: A través de auditorías internas y revisiones periódicas, se evalúan los resultados obtenidos de las medidas implementadas, permitiendo identificar áreas de mejora.

Actuar: Finalmente, se realizan los ajustes necesarios para optimizar el sistema y corregir posibles deficiencias (Sanjuán, 2017).

Marco Normativo en la Implementación del SG-SST

En Colombia, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se rige por un conjunto de regulaciones destinadas a salvaguardar la salud y seguridad de los empleados en su ambiente de trabajo, asegurando que las compañías apliquen acciones preventivas

apropiadas. Dentro de las regulaciones fundamentales que dirigen la aplicación y evaluación del SG-SST, sobresalen:

Ley 1562 de 2012 (Congreso de Colombia, 2012)

Esta ley modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, exigiendo a los empleadores crear condiciones de trabajo seguras y prevenir accidentes, enfermedades profesionales, riesgos psicosociales, y promoviendo la salud mental y la ergonomía en el entorno laboral.

Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015)

Este decreto establece las obligaciones de los empleadores para implementar el SG-SST, regulando la identificación y evaluación de riesgos, las responsabilidades en la prevención, y la capacitación continua de los trabajadores en seguridad y salud laboral.

Resolución 0312 de 2019 (Ministerio del Trabajo, 2019)

Esta normativa define los estándares mínimos para el SG-SST, demandando capacitación del personal, monitorización de la salud en el trabajo, programas de prevención y auditorías internas para garantizar la observancia de las pautas.

Resolución 4927 de 2016 (Ministerio del Trabajo, 2016)

Esta resolución establece los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el SG-SST, permitiendo que los empleados reciban formación a distancia, lo cual facilita su participación en actividades formativas sin que interfiera en sus actividades laborales.

Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015 en Conjunto con el Ciclo PHVA

Ambos documentos normativos adoptan el enfoque del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), promoviendo una mejora continua en la gestión de los riesgos laborales. El ciclo PHVA es esencial para gestionar la seguridad y salud en el trabajo, permitiendo a las

organizaciones detectar riesgos, implementar medidas correctivas, y hacer ajustes según los resultados obtenidos a través de auditorías y evaluaciones periódicas.

Jerarquía de Controles

La jerarquía de controles se presenta como una herramienta crucial para la gestión de riesgos. Esta jerarquía establece un orden de prioridades para la mitigación de riesgos laborales, comenzando con la eliminación del peligro, seguida de la sustitución, los controles de ingeniería, los controles administrativos, y finalmente, el uso de equipos de protección personal (EPP) como última medida (Romero, 2019).

Normas Internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también juega un papel fundamental en el diseño de políticas de seguridad y salud laboral, impulsando la implementación de prácticas de trabajo seguras y el cumplimiento de normativas internacionales que buscan prevenir accidentes y enfermedades laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Importancia para la Productividad

La aplicación eficaz del SG-SST no solo garantiza la observancia de las leyes, sino que incrementa la productividad al disminuir incidentes y enfermedades laborales, lo que reduce gastos y potencia el entorno de trabajo, promoviendo la satisfacción y el estímulo de los trabajadores. Esto produce ventajas tanto para los empleados como para la entidad (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Impacto del SG-SST en la Prevención de Riesgos Laborales y la Sostenibilidad

El SG-SST es fundamental para generar entornos laborales seguros y saludables, disminuyendo incidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo a través de estrategias de prevención, asistencia y rehabilitación. La implementación adecuada, respaldada por la

formación del personal y la utilización de tecnología, incrementa la productividad y disminuye la ausencia. Además, la inversión en prevención resulta más lucrativa que los gastos asociados a accidentes y enfermedades, garantizando la viabilidad de la compañía y el bienestar de los trabajadores.

Contextualización Distrifármacos

Distrifármacos S.A. es una compañía colombiana con más de 26 años de trayectoria en la distribución de fármacos, equipos y materiales médicos y dentales. La empresa, establecida en Bucaramanga en 1995 y con base principal en Ocaña, ha ampliado su alcance a varias zonas del país, entre las que se incluyen el sur del Cesar, Bolívar, La Guajira, Arauca y Cundinamarca.

Áreas y Funciones Comunes

Distrifármacos S.A. opera principalmente en las siguientes áreas y funciones:

Distribución de Medicamentos y Equipos Médicos: Se encargan de la distribución eficiente de medicamentos, equipos médicos y odontológicos a diversas instituciones de salud, incluyendo hospitales, clínicas y consultorios. Utilizan vehículos especializados para asegurar la entrega oportuna y segura de los productos.

Gestión Logística: La empresa maneja una cadena de suministro eficiente que integra desde la recepción de pedidos hasta la entrega final. Se enfoca en la optimización de rutas y tiempos de entrega, buscando reducir costos operativos y aumentar la satisfacción del cliente.

Atención al Cliente: La atención al cliente se maneja a través de plataformas digitales, donde los clientes pueden hacer consultas sobre productos, plazos de entrega y otros servicios relacionados. La empresa busca mejorar constantemente la experiencia del cliente, integrando sistemas de gestión que permiten un seguimiento en tiempo real de los pedidos.

Almacenamiento y Gestión de Inventarios: Distrifármacos S.A. cuenta con un sistema de gestión de inventarios que asegura que los productos estén disponibles para su distribución sin retrasos, garantizando la calidad y la integridad de los productos durante su almacenamiento.

Servicio Postventa: Además de la distribución de productos, la compañía también ofrece un servicio postventa para resolver cualquier problema relacionado con los productos entregados, como fallas o daños durante el transporte.

Desafíos en la Adopción de Nuevas Formas de Trabajo y Tecnologías

Transformación Digital: La integración de tecnologías digitales en sus operaciones logísticas y de distribución es esencial para mejorar la eficiencia y la trazabilidad de los productos. Implementar sistemas de gestión automatizados y plataformas de comunicación digital puede optimizar la cadena de suministro y la atención al cliente.

Capacitación en Nuevas Herramientas: Es crucial proporcionar formación continua al personal en el uso de nuevas tecnologías, asegurando que estén equipados para manejar herramientas digitales y sistemas automatizados de manera efectiva.

Ciberseguridad: Con la digitalización, la protección de datos sensibles se vuelve una prioridad. Implementar medidas robustas de ciberseguridad es fundamental para salvaguardar la información de clientes y operaciones.

Adaptación a Nuevas Formas de Trabajo: La adopción de modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo, requiere la implementación de políticas y herramientas que faciliten la colaboración remota sin comprometer la seguridad y eficiencia operativa.

Plan de Trabajo, Política y Objetivos de Seguridad y Salud para Distrifármacos

A continuación, presentamos el plan de trabajo, sus políticas y objetivos que como equipo recomendamos para Distrifármacos SA de acuerdo al ciclo PHVA (ver tabla 1).

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Distrifármacos

Deposito Distrifármacos Ocaña S.A.S, se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en Deposito Distrifármacos Ocaña S.A.S estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.

Objetivos del SG-SST

Objetivo General

Promover un entorno laboral seguro y saludable en todas las actividades operativas, mediante la implementación de sistemas eficaces de prevención de riesgos, el cumplimiento riguroso de los requisitos legales y la promoción de una cultura organizacional de seguridad y salud que involucre activamente a todos los trabajadores en la protección de su bienestar.

Objetivos Específicos

Diseñar e implementar una política de seguridad y salud en el trabajo, que se alinee con los requisitos legales y mejores prácticas internacionales.

Asignar los recursos necesarios para la implementación y mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociados con factores de riesgo ocupacional, asegurando la detección temprana y la intervención oportuna.

Tabla 1*Plan de Trabajo Basado en el Ciclo PHVA para Distrifármacos*

Ciclo PHVA	Actividades	Alcance	Criterio	Mes de Ejecución	Observación
Planear	Revisión y actualización de matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos IPVR-Evaluación de la matriz de requisitos legales.	ARL-COPASST-toda la organización	Riesgos físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, psicosociales, fenómenos naturales, condiciones de seguridad.	Marzo-Mayo	Verificación de la matriz con el apoyo de formato de encuesta aplicada a funcionarios y contratistas de Distrifármacos- Verificación de la matriz de acuerdo a la actualización de la normatividad vigente que aplique al SG-SST.
	Actualización, ejecución, seguimiento y socialización de los objetivos, matriz de indicadores, e	Toda la organización	Indicadores de la ficha técnica de indicadores de gestión-indicadores de la resolución 0312 del 2019	Marzo-Mayo	Ejecución de indicadores que apliquen al estado del SG-SST

Ciclo	Actividades	Alcance	Criterio	Mes de Ejecución	Observación
PHVA	indicadores del SG-SST				
	Elaboración, seguimiento y socialización a los planes de acción para la mejora continua.	Toda la organización	Formatos diligenciados, gestionados y soportados de acciones de mejora, correctivas y preventivas.	Marzo- Mayo	Ejecución de formatos asignados.
	Construcción y cumplimiento del plan de mejoramiento del SG-SST, de acuerdo a los hallazgos encontrados en la auditoría del SG-SST.	Toda la organización	Formato del plan de mejoramiento del SG-SST.	Marzo- Mayo	Ejecución de formatos asignados.
Hacer	Análisis de puestos de trabajos- mediciones ambientales: iluminación,	Toda la organización	No aplica	Abril	Ejecución de formatos asignados- apoyo de actividad con el ARL

Ciclo	Actividades	Alcance	Criterio	Mes de Ejecución	Observación
PHVA	mejoramiento de iluminación de acuerdo al informe 2022.				
	Socialización del manual de responsabilidades del SG-SST.	Toda la organización	Aspectos del SG-SST.	Abril	Actividad de cronograma de capacitación de SST.
	Seguimiento al reporte, investigación y socialización de incidentes y accidentes laborales.	Integrantes del COPASST	Reporte, investigación, lección aprendida de accidentes laborales.	Abril-junio	Aplicación de formatos asignados cuando se presente.
Verificar	Inspección planeada de elementos de emergencias (botiquín de primeros auxilios, camillas, extintores y detectores de humo).	Integrantes del COPASST	Formatos asignados	Abril- Junio	Ejecucion de formatos asignados.

Ciclo	Actividades	Alcance	Criterio	Mes de Ejecución	Observación
PHVA	Inspección planeada locativa.	Integrantes del COPASST	Formatos de inspección de instalaciones e infraestructura.	Abril-Junio	Ejecución de formatos asignados.
	Inspección planeada del EPP.	Integrantes del COPASST	Formato de inspección de EPP	Abril-Junio	Ejecución de formatos asignados.
Actuar	Seguimiento y apoyo de las actividades de bienestar laboral y de talento humano.	Toda la organización	Programa de bienestar laboral	Abril-junio	Apoyo de actividad en el área de talento humano.
	Elaboración y seguimiento a los programas de capacitación en SST.	Toda la organización	Formato de cronograma de capacitación en SST.	Abril-Junio	Ejecución de formatos asignados
	Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente.	Toda la organización	Formatos asignados	Abril-Junio	Ejecución de formatos asignados

Nota. La tabla anterior contiene las actividades de acuerdo al PHVA para Distrifármacos

Matriz IPEVR para Distrifármacos

La matriz IPEVR (Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos) es un instrumento esencial empleado por las compañías para detectar y dar prioridad a los peligros que podrían originar riesgos latentes en los procesos laborales, particularmente en contextos de trabajo remoto y formas de trabajo emergentes. El apéndice A contiene la matriz de riesgos aplicada para Distrifármacos la cual facilita la valoración de los riesgos vinculados a tecnologías emergentes y métodos de trabajo, y sugiere controles particulares para reducir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo (Ver apéndice A). Los controles abarcan acciones como la implementación de aplicaciones de descanso visual, instrumentos de ciberseguridad, dispositivos ergonómicos y plataformas digitales para optimizar la interacción social y la administración de tareas, favoreciendo el bienestar y la protección de los trabajadores.

Riesgos Identificados

Riesgo de Fatiga Visual: Debido al uso prolongado de pantallas, los empleados pueden experimentar fatiga visual, dolores de cabeza o problemas en la vista.

Riesgo de Aislamiento Social: Los trabajadores que realizan teletrabajo pueden sentir aislamiento social, lo cual podría afectar su bienestar emocional y su productividad.

Riesgo de Ciberseguridad: El uso de herramientas de teletrabajo y plataformas digitales puede incrementar el riesgo de ataques cibernéticos si no se implementan medidas de seguridad adecuadas.

Riesgo de Ergonomía: El teletrabajo puede generar problemas músculo esqueléticos si no se cuenta con un entorno adecuado de trabajo (sillas y mesas no ergonómicas, falta de pausas activas, etc.).

Riesgo de Sobrecarga de Tareas: El teletrabajo puede llevar a los empleados a sentirse sobrecargados debido a la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal

Indicadores del SG-SST

En el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se presentan diferentes indicadores que evalúan los procesos, la estructura y los resultados del sistema implementado, facilitando el monitoreo y la mejora continua del entorno laboral.

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	Responsable de la medición o análisis
1	Objetivos y metas de SST	Que todas las personas conozcan de ellos y se cumplan con seguridad	Documento escrito y divulgado	SG-SST	Coordinador SST
2	Conformación y ejecución del COPASST	Conocer los peligros y riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores para capacitarlos con el fin de prevenir daños a su salud y seguridad	Número de reuniones realizadas / número de reuniones programadas *100	SG-SST	Gerencia y trabajadores

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG-SST	Fórmula o método de cálculo	Fuente de información	Responsable de la medición o análisis
3	Recursos	Invertir de manera responsable en las herramientas y equipos que se necesitan para la buena y segura ejecución de las tareas	% de recursos disponibles (Definir el % según criterio de disponibilidad)	Gerencia	Gerencia y coordinador SST
4	Política de SST	Conservar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores	Cumplir con esta política, divulgarla a todas las personas y tomar evidencia	SG-SST	Coordinador SST
5	Plan de trabajo anual	Analizar las condiciones de trabajo de los colaboradores, con el fin de identificar los peligros a los cuales están	Calificar 100% si existe el plan, o 0% si no existe	SG-SST	Gerencia y coordinador SST

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG-SST	Fórmula o método de cálculo	Fuente de información	Responsable de la medición o análisis
		expuestos para ser controlados previniendo accidentes y enfermedades laborales			
6	Cumplimiento del plan anual del SG-SST.	Verificar el avance en la ejecución de actividades programadas.	Actividades realizadas / actividades programadas. X 100.	Informes de gestión.	Coordinador SG-SST.
7	Inspecciones planeadas y realizadas.	Evaluar el cumplimiento del cronograma de inspecciones.	Inspecciones realizadas y programadas: x100.	Informes de inspección	Seguridad industrial/ jefes de área.

Nota. Esta tabla muestra los indicadores que miden la estructura de acuerdo al SG-SST. *Fuente.*

Adaptada de (Ministerio de Trabajo2019).

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Los indicadores de estructura que se muestran en la tabla 2 se enfocan en los componentes básicos que constituyen el SG-SST y su implementación en la empresa. Esto incluye:

Objetivos y Metas de SST: Se verifica que todas las personas conozcan los objetivos de seguridad y salud en el trabajo (SST). La fórmula es la existencia y divulgación del documento.

Conformación del COPASST: Evalúa si el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) realiza las reuniones programadas.

Recursos Disponibles: Mide el porcentaje de recursos necesarios para una correcta ejecución de tareas seguras.

Política de SST: Asegura que la política de SST se cumpla y se difunda correctamente en la empresa.

Plan de Trabajo Anual: Se evalúa la existencia y ejecución del plan anual para identificar y controlar peligros y riesgos.

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	Capacitación sobre SST	Concientizar a los trabajadores de la gran importancia de la seguridad y salud en el trabajo	Cronograma de capacitaciones, calificar 100% si existe, o 0% si no existe	SG-SST	Coordinador SST
2	Intervención de peligros y riesgos	Intervenir en los peligros y riesgos que se hayan encontrado, para aplicarle los controles adecuados, con el fin de evitar accidentes o daños en la salud de los colaboradores	Número total de peligros intervenidos en el periodo / total de peligros identificados	Análisis de riesgos Inspecciones de seguridad Visitas gerenciales	Coordinador SST

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG-SST	Fórmula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
3	Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora	Prevenir accidentes, incidentes y enfermedades laborales	Número de acciones ejecutadas / número de acciones propuestas *100	Análisis de riesgos Inspecciones de seguridad Visitas gerenciales Reportes Investigaciones de accidentes	Coordinador SST
4	Evaluación en SST	Conocer el conocimiento en seguridad y salud en los colaboradores, para tomar medidas preventivas o correctivas si no están concientizados en cómo realizar actividades de manera segura,	Porcentaje de cumplimiento de cada pregunta evaluada	Evaluación	Coordinador SST

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG-SST	Fórmula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
		cumpliendo con la política de SST			
5	Índice de frecuencia de accidentes	Identificar la frecuencia de ocurrencia de actividades laborales.	(N' de accidentes x 200,000) total horas, trabajadas	Reportes de accidentes.	Coordinador SG-SST, ARL.
6	Índice de severidad	Medir el impacto de los accidentes en días perdidos.	Días perdidos x 200,000 horas.	Certificados médicos.	Coordinados SG-SST, ARL.
7	Mejoras implementadas tras inspecciones.	Determinar la eficacia de las acciones correctivas.	Mejoras implementadas, hallazgos encontrados: x100	Informe de inspecciones.	Coordinador SG-SST, supervisor.

Nota. Esta tabla muestra los indicadores que miden el proceso de acuerdo al SG-SST. *Fuente.*

Ministerio de Trabajo. (2019).

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Los indicadores de proceso descritos en la tabla 3 miden la efectividad de las actividades realizadas dentro del SG-SST. estos incluyen:

Capacitación sobre SST: Se mide el cumplimiento de los cronogramas de capacitación en SST.

Intervención de Peligros y Riesgos: Evalúa la intervención sobre los peligros identificados para aplicar controles que eviten daños.

Ejecución de Acciones Preventivas y Correctivas: Mide el porcentaje de acciones correctivas implementadas frente a las propuestas.

Evaluación en SST: Se evalúa el conocimiento de los trabajadores sobre las políticas y procedimientos de seguridad.

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	Cobertura de capacitación	Concientizar a los trabajadores de la gran importancia de la seguridad y salud en el trabajo	Número de personas que asistieron a la capacitación / número de personas que requieren la capacitación *100	Cronograma de capacitaciones	Gerencia y coordinador SST
2	% de inspecciones ejecutadas	Darle seguimiento a las condiciones en las cuales los colaboradores se encuentran trabajando o realizando sus tareas	Número de inspecciones realizadas X 100 Número de inspecciones planeadas	Cronograma de inspecciones de seguridad	Coordinador SST
3	Índice de frecuencia de	Evaluar la efectividad de	IFI AT = (Número de	Caracterización de	Coordinador SST

No.	Nombre del indicador o definición	Objetivo SG-SST	Fórmula o método de cálculo	Fuente de información	Responsables de la medición y análisis
	accidentes de trabajo	sus políticas de prevención y corregirlas si se hace necesario	accidentes de trabajo con incapacidad en el año / Número de horas hombres trabajadas en el año) x 1.000.000	accidentalidad reportada	
4	Cobertura en exámenes médicos ocupacionales	Conocer el estado de salud de todos los colaboradores, con el fin de descartar daños en la salud	Número de exámenes médicos realizados / Numero de exámenes médicos programados * 100	Realizar exámenes de ingreso, periódicos y egreso	Gerencia y coordinador SST
5	Afiliación a la ARL porcentaje de trabajadores al sistema.	Garantizar la afiliación a todos los trabajadores a la ARL.	Número de trabajadores afiliados/ total de trabajadores: x 100	Contratos laborales, registro de afiliación.	Coordinador 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
6	Presupuesto ejecutado para el SG-SST.	Asegurar los recursos adecuados para la gestión del SG-SST.	Valor ejecutado, valor presupuesto: x100.	Reportes contables, plan financiero.	Área administrativa, coordinador de SG-SST.
7	Existencia del COPASST verificación de comité activo.	Cumplir con los requisitos legales del SG-SST.	Números de miembros activos, número requerido por norma: x 100.	Actas de conformación.	Coordinador de SG-SST.

Nota. Esta tabla muestra los indicadores que miden el resultado de acuerdo al SG-SST. *Fuente.*

Adaptada de Ministerio de Trabajo. (2019).

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Finalmente, los indicadores de resultado analizan los efectos del SG-SST en la empresa.

Estos incluyen:

Cobertura de Capacitación: Mide el porcentaje de trabajadores capacitados en relación con los que requieren formación.

Porcentaje de Inspecciones Ejecutadas: Evalúa el cumplimiento de las inspecciones de seguridad programadas.

Índice de Severidad de Accidentes: Mide el impacto de los accidentes en términos de días perdidos.

Cobertura en Exámenes Médicos Ocupacionales: Se mide el porcentaje de exámenes médicos realizados frente a los programados.

Afiliación a la ARL: Verifica que todos los trabajadores estén afiliados al sistema de riesgos laboral

Ficha Técnica de Indicadores del SG-SST

La Resolución 0312 de 2019 establece 6 indicadores mínimos obligatorios para el SG-SST, los cuales deben contar con una ficha técnica conforme al Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015 (Los indicadores del SG-SST, una garantía técnica, 2015b). A continuación, se presenta el diseño de cada ficha técnica con los requisitos exigidos:

Frecuencia de Accidentalidad

Definición: Número de accidentes de trabajo sucedidos por cada 100 trabajadores en un periodo determinado.

Interpretación: Mide la recurrencia de accidentes de trabajo con respecto a la población expuesta.

Límite: Límite: Idealmente 0 cero (cero accidentes). Valores superiores requieren de medidas correctivas.

Método de cálculo:

Frecuencia= (Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100

Interpretación: Señala cuántos accidentes laborales se han registrado por cada 100 trabajadores en el mes; un aumento en su valor indica una falla en la forma de controlar los riesgos.

Fuente de información: Reportes de accidentes de trabajo y nómina de trabajadores.

Periodicidad: Mensual.

Personas que deben conocer: Gerencia, Comité de SST, trabajadores

Severidad de Accidentalidad

Definición: Número de días de incapacidad generados por accidentes de trabajo por 1000 trabajadores.

Interpretación: Mide el impacto de los accidentes de trabajo en el tiempo de productividad.

Límite: 0 días perdidos; valores elevados indican que se deben reforzar medidas preventivas.

Método de cálculo: Severidad= (Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100

Interpretación: Permite conocer la repercusión en el tiempo de trabajo, siendo 100 los trabajadores motivo de cálculo para el total de días perdidos. Un resultado alto hace evidente la revisión y reforzamiento de las medidas de prevención.

Fuente de información: Registros de incapacidades y nómina.

Periodicidad: Mensual.

Personas que deben conocer: Área de Gestión Humana, ARL, supervisores.

Proporción de Accidentes Mortales

Definición: Porcentaje de accidentes fatales respecto al total de accidentes reportados.

Interpretación: Identifica la gravedad extrema de los incidentes.

Límite: 0 %. Un valor mayor, hace que la necesidad de auditoría sea inmediata.

Método de cálculo: $\text{Proporción} = (\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$

Interpretación: Indicador importante que muestra el grado de eficacia de los controles; dadas las circunstancias, se espera llegar a un valor próximo a cero%, lo que significaría que no hay accidentes mortales.

Fuente de información: Investigaciones de accidentes mortales.

Periodicidad: Semestral o anual.

Personas que deben conocer: Alta dirección, autoridades competentes.

Prevalencia de Enfermedad Laboral

Definición: Número de casos existentes de enfermedades laborales en un periodo dado (o periodo de tiempo).

Interpretación: Refleja la carga de enfermedades relacionadas al trabajo.

Límite: 0 casos. Valores positivos requieren revisión de factores de riesgo.

Método de cálculo: $\text{Prevalencia} = (\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$

Interpretación: Permite conocer la carga total de enfermedad laboral de la organización; un valor alto requerirá potenciar las estrategias preventivas y de promoción de la salud.

Fuente de información: Historias clínicas ocupacionales y diagnósticos médicos.

Periodicidad: Anual.

Personas que deben conocer: Servicio de salud ocupacional, Comité de SST.

Incidencia de Enfermedad Laboral

Definición: Proporción de nuevos casos de enfermedades vinculadas al trabajo por cada 100 empleados.

Interpretación: Representa el número de nuevas patologías asociadas a la actividad laboral.

Límite: 0 casos. Valores elevados evidencian errores en las medidas de prevención primaria.

Método de cálculo: $\text{Incidencia} = (\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$

Interpretación: Representa la velocidad a la que aparecen nuevas patologías laborales; un aumento inesperado debería conllevar revisar y mejorar los controles medioambientales y de procesos.

Fuente de información: Reportes de salud ocupacional.

Periodicidad: Trimestral.

Personas que deben conocer: Médicos ocupacionales, área de SST.

Ausentismo por Causa Médica

Definición: Días de incapacidad médica sin relación de los accidentes de trabajo.

Interpretación: Evalúa la afectación de enfermedades comunes o no relacionadas con los puestos de trabajo.

Límite: Según los parámetros de la empresa; altos valores implican disponer de programas de bienestar.

Método de cálculo: Ausentismo= (Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100

Interpretación: Indica la afectación de las condiciones de salud en la productividad; un valor elevado puede requerir acciones de intervención en programas de salud y revisión de las condiciones de trabajo.

Fuente de información: Registros de incapacidades y nómina.

Periodicidad: Mensual.

Personas que deben conocer: Gestión Humana, líderes de equipo.

Consideraciones Generales

Base legal: Cada ficha técnica debe incluir referencia al Decreto 1072 de 2015 (Art. 2.2.4.6.19) y a la Resolución 0312 de 2019.

Documentación: Las respectivas fichas tienen que ser de acceso libre a todos los trabajadores y tienen que actualizarse anualmente.

Herramientas: Se considera que tablas dinámicas o software especializados pueden ser útiles para el cálculo automático de los indicadores.

Lista de Verificación de la Auditoría Interna del Sistema de Gestión

El objetivo de esta lista de verificación es establecer los lineamientos para la planificación, ejecución y seguimiento de la Auditoría Interna del SG - SST, a través de la evaluación del grado de conformidad de los requisitos legales establecidos, que permitan realizar la mejora continua del Sistema de SST.

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Los indicadores del SG-SST, una garantía técnica,

2015b). El proceso de auditoría de que trata el presente artículo, deberá abarcar entre otros los siguientes aspectos que se muestran en la tabla 5.

Tabla 5

Lista de Verificación Auditoria SG-SST Distrifármacos

Nº	Preguntas	Si	No	Anotación
1	¿Existe una política de SST firmada por la alta dirección?	x		
2	¿La política está documentada, implementada y comunicada a todos los trabajadores?	x		
3	¿La política es revisada periódicamente?	x		
4	¿Se promueve la mejora continua de la SST en la política?	x		
5	¿La política está disponible para partes interesadas externas?	x		
6	¿Se identifican los peligros y evalúan los riesgos laborales?	x		
7	¿Se tienen en cuenta los cambios organizacionales en la identificación de peligros?	x		
8	¿Existe una matriz de riesgos actualizada y documentada?	x		
9	¿Se han establecido objetivos de SST medibles y coherentes con la política?	x		
10	¿Se asignan responsables para el cumplimiento de objetivos?	x		

Nº	Preguntas	Si	No	Anotación
11	¿Se cuenta con un plan de trabajo anual del SG-SST?		X	No se ha destinado presupuesto para el SG-SST. Acción: Crear presupuesto.
12	¿Se consideran los requisitos legales aplicables en la planificación?	x		
13	¿Se actualiza el plan de acuerdo con los resultados de las evaluaciones?			
14	¿La organización destina recursos suficientes para el SG-SST?			
15	¿Se ha designado un responsable del SG-SST con formación adecuada?			
16	¿Los trabajadores reciben formación en SST?			
17	¿Se cuenta con un programa de capacitación documentado?		X	No hay programa formal; se requiere cronograma y evidencia de capacitaciones.
18	¿Existen canales efectivos de comunicación interna sobre SST?	x		
19	¿Se documenta la competencia del personal?	x		
20	¿Se llevan registros de la formación y competencias?	x		
21	¿Se tiene acceso a la documentación y registros del SG-SST?	x		
22	¿La información documentada está actualizada y controlada?	x		
23	¿Se promueve la participación activa de los trabajadores en el SG-SST?	x		
24	¿Existen mecanismos de consulta eficaces?	x		

Nº	Preguntas	Si	No	Anotación
25	¿El comité paritario o vigía de SST está conformado y funciona activamente?	x		
26	¿Se documentan las reuniones del comité de SST?	x		
27	¿Se implementan controles para gestionar los riesgos identificados?	x		
28	¿Se cuenta con procedimientos seguros de trabajo?	x		
29	¿Se vigila el cumplimiento de las normas de seguridad?	x		
30	¿Existen inspecciones periódicas a condiciones de trabajo?		X	Se identificó la ausencia de inspecciones regulares; deben ejecutarse con formatos definidos.
31	¿Se aplican medidas correctivas ante hallazgos de las inspecciones?	x		
32	¿Se implementan programas de vigilancia epidemiológica?	x		
33	¿Se realiza seguimiento a la salud ocupacional de los trabajadores?	x		
34	¿Existe plan de emergencias vigente y probado?	x		
35	¿Se realizan simulacros de emergencia?		X	No se han realizado simulacros en el presente año.
36	¿Se hace mantenimiento periódico a equipos de seguridad?		X	No se realiza mantenimiento regular; se asignarán

N°	Preguntas	Si	No	Anotación
				responsables para verificar y documentar.
37	¿Se controlan contratistas y subcontratistas en SST?	x		
38	¿Se controlan los elementos de protección personal?	x		
39	¿Se garantiza el uso adecuado de EPP?		X	Falta capacitación en el uso adecuado; se planea sensibilización a colaboradores.
40	¿Se realizan auditorías internas del SG-SST?	x		
41	¿Se documentan los resultados de las auditorías?	x		
42	¿Se realiza seguimiento a indicadores de SST?	x		
43	¿Se lleva registro de accidentes e incidentes de trabajo?	x		
44	¿Se investiga cada accidente e incidente?	x		
45	¿Se aplican medidas correctivas tras las investigaciones?	x		
46	¿Se analizan causas raíz de los eventos reportados?	x		
47	¿Se evalúa el cumplimiento legal y normativo?	x		
48	¿Se implementan acciones correctivas y preventivas?		X	No se han ejecutado medidas documentadas; se establecerán inspecciones con evidencia.

Nº	Preguntas	Si	No	Anotación
49	¿Se realiza revisión periódica del sistema por la alta dirección?	x		
50	¿Se actualiza el SG-SST en función de resultados y hallazgos?	x		
51	¿Se fomentan buenas prácticas de SST?	x		
52	¿Se documentan lecciones aprendidas tras incidentes o simulacros?	x		
53	¿Se identifican y actualizan los requisitos legales aplicables?	x		
54	¿Se evidencia el cumplimiento de los requisitos legales?	x		
55	¿Se tienen registros de inspecciones externas y respuestas dadas?	x		
56	¿Se exigen estándares de SST a contratistas?	x		
57	¿Se verifica la afiliación a seguridad social de contratistas?	x		
58	¿Los visitantes reciben inducción de seguridad?	x		
59	¿Se promueve una cultura de prevención de riesgos?	x		
60	¿Se reconocen buenas prácticas o conductas seguras de los trabajadores?	x		

Nota. La tabla 5 contiene la lista de chequeo auditoria SG-SST aplicada a Distrifármacos.

Fuente. Adaptada de (SafetYA, 2019). <https://safetya.co/indicadores-minimos-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Desviaciones del SG-SST

La aplicación de la lista de chequeo auditoria SG-SST para Distrifármacos, permitió identificar las siguientes desviaciones (ver apéndice B) las cuales se resumen a continuación.

La organización no destina recursos suficientes para el SG-SST

No se cuenta con un programa de capacitación documentado

No existen inspecciones periódicas

No se han realizado simulacros de emergencia en el presente año

No se hace mantenimiento periódico a equipos de seguridad

No se garantiza el uso adecuado de EPP

No se implementan acciones correctivas y preventivas

Estas desviaciones encontradas sirven de insumo para proponer estrategias de mejora y un plan que permita garantizar y optimizar la seguridad y salud en el trabajo en Distrifármacos

Oportunidades de Mejora y Justificación

Oportunidades de Mejora

De acuerdo con la auditoría interna del SG-SST en Distrifármacos S.A., se identificaron varias oportunidades de mejora para optimizar la seguridad y salud en el trabajo. Las principales áreas de mejora son:

Asignación de Recursos Específicos para el SG-SST

Hallazgo: La organización no ha destinado recursos suficientes para el SG-SST.

Acción: Crear y ejecutar un presupuesto específico para el SG-SST, garantizando la implementación de medidas preventivas y el cumplimiento normativo.

Diseño e Implementación de un Programa de Capacitación Documentado

Hallazgo: No existe un programa de capacitación formalmente documentado.

Acción: Desarrollar un cronograma de capacitación con temas claros y seguimiento de la asistencia para fortalecer la cultura preventiva.

Establecimiento de un Cronograma de Inspecciones Periódicas con Seguimiento

Hallazgo: No se realizan inspecciones periódicas del entorno laboral.

Acción: Implementar un programa de inspecciones regulares que utilice formatos estandarizados para documentar los hallazgos y tomar medidas correctivas.

Simulacros de Emergencia Anuales con Participación de Todo el Personal

Hallazgo: No se han realizado simulacros de emergencia en el presente año.

Acción: Planificar y ejecutar simulacros de emergencia anuales con la participación de todos los empleados.

Mantenimiento Programado a Equipos de Seguridad

Hallazgo: No se realiza mantenimiento periódico a los equipos de seguridad.

Acción: Establecer un plan de mantenimiento regular para los equipos de seguridad, verificando su estado y tomando evidencia de las acciones realizadas.

Capacitación en el Uso Adecuado de EPP

Hallazgo: No se garantiza el uso adecuado de los Equipos de Protección Personal (EPP).

Acción: Realizar capacitaciones periódicas sobre el uso adecuado de los EPPs y seguir el cumplimiento de esta formación en el día a día.

Ejecución de Acciones Correctivas y Preventivas Formalizadas

Hallazgo: No se ejecutan acciones correctivas y preventivas documentadas.

Acción: Formalizar las acciones correctivas y preventivas mediante inspecciones periódicas y asegurando la documentación de cada hallazgo con evidencia tangible.

Justificación de la Pertinencia

Implementar estas oportunidades de mejora es pertinente porque fortalecerá el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de manera integral:

Prevención de Riesgos Reales y Latentes

Las desviaciones identificadas ponen en riesgo directo la seguridad de los empleados. Asistirlas facilitará la reducción de riesgos críticos (Romero, 2019).

Cumplimiento Normativo

Las medidas correctivas propuestas responden a obligaciones legales establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 (Congreso de Colombia, 2012; Ministerio de Trabajo, 2015).

Mejora de la Cultura Organizacional en SST

El fortalecimiento de la capacitación y la ejecución de simulacros fomentan el autocuidado y el compromiso del equipo (Organización Internacional del Trabajo, 2013; Ministerio de Trabajo, 2016).

Reducción de Costos Ocultos

Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales generan costes directos e indirectos significativos, que pueden reducirse con programas de prevención, cultura de seguridad y vigilancia epidemiológica. (ver apéndice C y D). Al establecer controles eficaces, se reducen las ausencias, los daños materiales y las pérdidas debido a accidentes, lo cual influye de manera positiva en la productividad (Delgado & Rincón, 2018; Tatamuez, Domínguez & Matabanchoy, 2019).

Para reducir los costos ocultos de accidentes y enfermedades laborales, Distrifármacos debe fortalecer la cultura preventiva, mejorar la formación en seguridad, aplicar controles de ingeniería y administrativos, y realizar auditorías conjuntas con los sistemas de calidad y logística. Estas estrategias optimizarán recursos, prevendrán riesgos y promoverán el bienestar de los empleados y la sostenibilidad del negocio.

Sostenibilidad del SG-SST

Las mejoras sugeridas garantizan la persistencia y maduración del sistema, promoviendo auditorías futuras y su conformidad con normas internacionales (Ministerio de Trabajo, 2019; SafetYA, 2019).

Estas acciones permitirán cumplir no solo con los requerimientos legales, sino también fortalecerán la cultura de prevención y la productividad en la organización.

Impacto del SG-SST con los Demás Procesos de la Empresa

Este cuadro está diseñado para identificar cómo cada proceso empresarial interactúa con el SG-SST y cómo puede contribuir a su mejora continua, en línea con el ciclo PHVA, enfocado en el análisis de oportunidades de mejora y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tabla 6

Impacto de Seguridad y Salud en el Trabajo Distrifármacos

Proceso empresarial	Interacción con el SG-SST	Oportunidades de mejora y fortalecimiento
Dirección estratégica.	Definición de políticas de SST. Asignación de recursos para programas de prevención.	Integrar los objetivos del SG-SST en la planificación estratégica de la empresa. Asignar recursos adecuados para la implementación y mantenimiento del SG-SST. Fomentar una cultura organizacional orientada a la prevención de riesgos laborales.
Gestión del talento humano.	Capacitación en SST. Evaluaciones médicas ocupacionales. Promoción de la salud mental y física.	Implementar programas de formación continua en SST para todos los niveles de la organización. Realizar evaluaciones periódicas de salud ocupacional y seguimiento de casos.

Proceso empresarial	Interacción con el SG-SST	Oportunidades de mejora y fortalecimiento
		Desarrollar campañas de promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales.
Producción / operaciones.	Implementación de protocolos de seguridad. Uso adecuado de Equipos de Protección Personal. (EPP). Mantenimiento preventivo de maquinaria.	Estandarizar procedimientos seguros de trabajo y asegurar su cumplimiento. Realizar inspecciones regulares de equipos y herramientas. Fomentar la participación de los trabajadores en la identificación y control de riesgos en sus áreas de trabajo.
Logística y almacén.	Manejo seguro de materiales. Señalización adecuada. Control de riesgos ergonómicos.	Optimizar el diseño de almacenes para minimizar riesgos ergonómicos. Capacitar al personal en técnicas de manipulación segura de cargas. Implementar sistemas de señalización y almacenamiento que cumplan con las normativas de SST.
Comercial y ventas.	Capacitación en seguridad durante desplazamientos.	Desarrollar programas de prevención de riesgos

Proceso empresarial	Interacción con el SG-SST	Oportunidades de mejora y fortalecimiento
	Gestión de riesgos psicosociales.	psicosociales para el personal de ventas. Establecer protocolos de seguridad para desplazamientos y visitas a clientes. Fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal para reducir el estrés laboral.
Finanzas y contabilidad.	Presupuestación para programas de SST. Análisis de costos asociados a accidentes laborales.	Incluir en el presupuesto anual recursos específicos para el SG-SST. Realizar análisis de costos-beneficio de las inversiones en SST. Implementar indicadores financieros que reflejen el impacto económico de la gestión en SST.
Gestión de calidad.	Integración de SST en los sistemas de gestión de calidad. Auditorías internas de cumplimiento.	Alinear los objetivos de calidad con los de SST para una gestión integral. Incluir criterios de SST en las auditorías internas y revisiones por la dirección. Promover la mejora continua mediante la retroalimentación de los resultados de las auditorías.

Proceso empresarial	Interacción con el SG-SST	Oportunidades de mejora y fortalecimiento
Mantenimiento.	Inspecciones periódicas de equipos. Protocolos de trabajo seguro en alturas y espacios confinados.	Establecer programas de mantenimiento preventivo que consideren los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Capacitar al personal de mantenimiento en procedimientos seguros y en la identificación de riesgos. Documentar y analizar incidentes relacionados con fallas en equipos para prevenir recurrencias.
Compras y proveedores.	Evaluación de proveedores en criterios de SST. Adquisición de materiales seguros y certificados.	Incorporar criterios de SST en los procesos de selección y evaluación de proveedores. Hay que asegurar que los productos y servicios adquiridos cumplan con las normativas de SST. Establecer acuerdos con proveedores para la mejora continua en aspectos de SST.

Nota. La tabla 6 muestra como cada proceso desarrollado en Distrifármacos o cualquier compañía está relacionado con el SG-SST. *Fuente.* Datos obtenidos en la investigación y adaptación de Ministerio de Trabajo. (2019).

https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Conclusiones

La implementación adecuada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye una estrategia fundamental no solo para cumplir con la normatividad vigente, sino también para proteger la vida y salud de los trabajadores y mejorar la productividad organizacional. A través del análisis realizado, se identificaron oportunidades de mejora que, al ser abordadas, permitirán fortalecer el enfoque preventivo, optimizar los procesos internos y consolidar una cultura de autocuidado y responsabilidad compartida en materia de seguridad laboral.

La pertinencia de integrar mejoras como la investigación sistemática de accidentes, la promoción de ambientes de trabajo saludables, el fortalecimiento de competencias tecnológicas, el monitoreo del ausentismo laboral y la evaluación de los costos de la accidentalidad radica en su contribución directa al mejoramiento continuo del SG-SST y a la sostenibilidad empresarial. La gestión efectiva de los riesgos laborales, enmarcada en el ciclo PHVA, asegura que las organizaciones no solo reduzcan los índices de accidentes y enfermedades laborales, sino que también promuevan entornos laborales dignos, saludables y competitivos.

El trabajo muestra que una puesta en marcha eficaz del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) no solo se adhiere a las leyes colombianas (Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015), sino que también ejerce un efecto positivo directo en la disminución de la accidentalidad, ausentismo y enfermedades laborales, lo que se refleja en un incremento de la productividad y competitividad de la empresa. Adicionalmente, es notable que la inversión en prevención es significativamente inferior a los gastos asociados a accidentes y enfermedades, lo que hace al SG-SST una estrategia económicamente eficaz para la sostenibilidad de la empresa.

A través de la auditoría interna y el uso de la lista de verificación, se identificaron varias no conformidades relevantes en la organización, tales como: Falta de presupuesto asignado para el SG-SST, ausencia de programas de capacitación documentados, no se realizan inspecciones periódicas ni simulacros de emergencia, no se garantiza el uso adecuado de los EPP ni se aplican acciones correctivas formalizadas. Estas desviaciones revelan la necesidad de acciones correctivas inmediatas, una mejor planificación estratégica y un mayor compromiso por parte de la alta dirección.

El documento no solo identifica los problemas, sino que propone acciones de mejora bien justificadas, como: Establecer protocolos sistemáticos para la investigación de accidentes, promover lugares de trabajo saludables e invertir en formación tecnológica, incluir el ausentismo como indicador clave de salud organizacional, evaluar económicamente la accidentalidad para sustentar decisiones ante la alta dirección. Estas medidas fortalecerán el ciclo PHVA, fomentarán la cultura de prevención y elevarán el nivel de madurez del sistema de gestión.

Recomendaciones

Asignar recursos específicos para el SG-SST: La auditoría interna reveló que la organización no ha destinado recursos suficientes para el SG-SST. Es crucial crear un presupuesto específico para garantizar la implementación de medidas preventivas y el cumplimiento normativo, asegurando la protección de la salud y seguridad de los empleados.

Implementar un programa de capacitación documentado: Se identificó la falta de un programa de capacitación formalmente documentado. Desarrollar un cronograma de formación en seguridad laboral fortalecerá la cultura preventiva y mejorará la conciencia de los empleados sobre los riesgos, lo que contribuirá a un ambiente de trabajo más seguro.

Establecer un cronograma de inspecciones periódicas con seguimiento: La ausencia de inspecciones periódicas detectadas en la auditoría sugiere la necesidad de implementar un programa de inspecciones regulares. Esto debe realizarse utilizando formatos estandarizados para documentar los hallazgos y tomar medidas correctivas rápidamente, reduciendo los riesgos laborales.

Realizar simulacros de emergencia anuales con participación de todo el personal: La falta de simulacros de emergencia en el presente año resalta la importancia de planificar y ejecutar simulacros anuales. Esto garantizará que todos los empleados estén preparados para enfrentar situaciones de emergencia, mejorando la seguridad general en la organización.

Garantizar el mantenimiento programado de equipos de seguridad: La auditoría identificó que no se realiza mantenimiento periódico a los equipos de seguridad. Establecer un plan de mantenimiento regular para los equipos, verificando su estado y tomando evidencia de las

acciones realizadas, asegurará su buen funcionamiento y contribuirá a evitar accidentes relacionados con equipos defectuosos.

Referencias

- 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>
- Corporación Universitaria Autónoma De Nariño. (n.d.). Edu.Co. Retrieved March 27, 2025, from <https://aunarvillavicencio.edu.co/wp-content/uploads/2024/08/Desafios-de-la-SST.pdf>
- Delgado, P., & Rincón, C. (2018). Análisis de los costos de accidentalidad y enfermedad laboral en una compañía metalmecánica en Bogotá. Repositorio Institucional Universidad Distrital - RIUD. <http://hdl.handle.net/11349/14597>
- Distrifármacos S.A. (n.d.). *Distribución de medicamentos, equipos e insumos médicos y odontológicos*. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de <https://distrifarmacossas.com/>
- Escuela Europea de Excelencia. (2020). *Cómo elaborar una lista de verificación de auditoría para procesos ISO 9001*. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/03/como-elaborar-una-lista-de-verificacion-de-auditoria-para-procesos-iso-9001/>
- Farmacéutica. (n.d.). Asemaq.com. Retrieved March 27, 2025, from <https://asemaq.com/farmaceutica/>
- High Tec Environmental LTDA. (s.f). La Seguridad y Salud en el Trabajo, Desafíos de Hoy. (2024, April 19). <https://hteltda.com/avances-y-desafios-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-colombia/>
- Hueso, D. F. (2022). *Auditoría Interna*. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/51231>

Icontec (2012). Guía Técnica Colombiana 45: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo (GTC 45). Icontec.

Indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo. (2019, October 24). SafetYA;

<https://safetya.co/indicadores-minimos-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Martínez, A., & Mateus, M. (2020). Importancia del Talento Humano y Herramientas

Tecnológicas en el Desarrollo Organizacional, para la Mejora de la Productividad

Laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126.

<https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/672>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). *Aseguramiento en Riesgos Laborales*. Bogotá, Colombia.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2020). Teletrabajo ¿Qué es?

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html>

Ministerio de 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>

Ministerio de Trabajo. (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.

República de Colombia.

https://www.arlsura.com/files/res4927_16.pdf

- Ministerio de Trabajo. (2017). Cartilla para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas. Bogotá, Colombia.
<http://cifoiss.co/mintrabajo2017/wp-content/uploads/2017/08/cartilla-SG-SST-EN-LAS-EMPRESAS-Abril-2017.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (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. Bogotá, Colombia.
<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2018/09/guia-indicadores-sgsst.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2019). Modificación estándares mínimos del SGSST [video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=qeaZcyVeJWo>
- Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. República de Colombia.
https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf
- Nuestra Empresa. (n.d.). Distrifarmacossas.com. Retrieved March 27, 2025, from
https://distrifarmacossas.com/?page_id=43
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2016). La investigación de accidentes de trabajo como herramienta preventiva. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-EOSyS-10-v2.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Ginebra, Suiza. <http://goo.gl/uURSGy>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Cinco claves para lugares de trabajo saludables.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

Osio, L. (2010) El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Abrir este documento utilizando

ReadSpeaker docReader Abrir este documento utilizando ReadSpeaker docReader

Observatorio Laboral Revista Venezolana.

<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Revisión por la alta dirección del SG-SST. (2021b, enero 22). SafetYA®; SafetYA.

<https://safetya.co/revision-por-la-alta-direccion-del-sgsst/>

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>

SSECAM Consultores. (2018). Cómo estructurar los indicadores SST conforme al Decreto 1072

[video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=nZ06AymMAAo>

SSECAM Consultores. (2019). Los 3 simples pasos para estructurar los indicadores SST

conforme al Decreto 1072 [video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=ohL9to0U0s0>

Tatamuez, R., Domínguez, A., & Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores

asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1),

100-112. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Villegas, J. (2013) El Teletrabajo una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. Revista CES Derecho.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/2654/1833>

Apéndice B

Desviaciones Encontradas de Acuerdo a Auditoría SG-SST

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO		ACCIONES A TOMAR				ESTADO DE LA ACCIÓN	
FECHA	HALLAZGO	DONDE SE DETECTA	DESCRIBA LA ACCIÓN	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCIÓN	ABIERTA	CERRADA
26/04/2025	La organización no destina recursos suficientes para el SG-SST	Auditoría interna	Realizar un presupuesto del SG - SST	Gerencia	8 días		
26/04/2025	No se cuenta con un programa de capacitación documentado	Auditoría interna	Realizar cronogramas de capacitaciones, realizarlas de manera organizada con su respectivo diligenciamiento del documento de asistencia	Gerencia - Coordinador SST	15 días		
26/04/2025	No existen inspecciones periódicas	Auditoría interna	Realizar inspecciones gerenciales periódicamente para evaluar que se este ejecutando las inspecciones de los sitios de trabajo con el diligenciamiento de los formatos asignados	SST	15 días		
26/04/2025	No se han realizado simulacros de emergencia en el presente año	Auditoría interna	Convocar a todos los colaboradores un día específico para realizar un simulacro y que esta actividad se realiza todos los años en lo posible la misma fecha	Gerencia - Coordinador SST	15 días		
26/04/2025	No se hace mantenimiento periódico a equipos de seguridad	Auditoría interna	Líderes o SST de los punto de trabajo, verificar dos veces a la semana el estado de los de los equipos de seguridad, con el fin de realizarles mantenimiento o cambios y tomar evidencia de las acciones tomadas	SST	8 días		
26/04/2025	No se garantiza el uso adecuado de EPP	Auditoría interna	Realizar capacitaciones del uso adecuado de EPP'S , para consientizar a los colaboradores de la gran importancia de portar de manera correcta estos equipos, para así evitar posibles incidentes o accidentes	SST	8 días		
26/04/2025	No se implementan acciones correctivas y preventivas	Auditoría interna	Inspeccionar los sitios de trabajo periódicamente , para evaluar las condiciones y peligros a los cuales estan expuestos los colaboradores, con el fin de tomar acciones preventivas y correctivas, estas visitas y cierres de los hallazgos encontrados deben tener evidencias por medio de formatos gerenciales y fotografías, para que así hayan pruebas de las mejoras continuas realizadas	Gerencia - Coordinador SST	15 días		

Nota. El apéndice B muestra las desviaciones encontradas de acuerdo a la auditoría SG-SST

Distrifármacos. *Fuente.* Datos tomados durante la investigación, elaboración propia del autor.

Apéndice C

Descripción de Costos Ocultos

Costos Ocultos	Descripción y Relación con Procesos
Pérdida de productividad	Operaciones / Logística: Retraso en la cadena de distribución cuando el operario afectado y compañeros destinan tiempo al incidente. Atención al cliente: Demoras en despachos y quejas por incumplimiento de tiempos de entrega.
Reemplazo y capacitación	Recursos Humanos: Gastos de contratación temporal y formación de nuevos operarios. Finanzas: Incremento en costos de nómina y horas extras.
Cargas administrativas	SG-SST y Calidad: Horas dedicadas a investigaciones y reportes restan tiempo a auditorías internas y mejora de procesos. Finanzas / Contabilidad: Tramitación de seguros y reclamaciones retrasa cierres contables mensuales.
Daños a equipo y materiales	Mantenimiento: Reparación urgente de vehículos o almacenes, desalineando el plan preventivo. Logística: Pérdida de stock y necesidad de reprocesos en empaques o manipulaciones fallidas.
Interrupción de producción	Operaciones: Paradas no planificadas de la flota o almacén por investigación del accidente. Ventas: Se afectan compromisos con farmacias y hospitales, dañando la imagen y posible renovación de contratos.

Impacto en clima laboral	Recursos Humanos / Cultura: Aumento de estrés y rotación, lo que genera ausentismo y afecta la cohesión de equipos de trabajo y la moral general.
Incremento primas ARL y seguros	Finanzas / Presupuesto: Aumento de costos fijos de seguridad social, reduciendo recursos disponibles para inversión en tecnología o expansión.
Costos legales y sanciones	Legal / Cumplimiento: Multas por incumplimiento de normas, asesoría jurídica y posibles penalizaciones de autoridades que retrasan proyectos de mejora y procesos de expansión.

Nota. El apéndice C describe los posibles costos ocultos para Distrifármacos. *Fuente.* Datos tomados durante la investigación, elaboración propia del autor.

Apéndice D

Costos Ocultos de una Enfermedad Laboral y su Impacto

Costos Ocultos	Descripción y Relación con Procesos
Ausentismo prolongado	Operaciones / Logística: Falta de personal especializado obliga a redistribuir rutas y turnos, afectando eficiencia en entregas. Atención al cliente: Atrasos en respuesta de pedidos y reclamos.
Rotación de personal	Recursos Humanos: Gasto continuo en reclutamiento y formación. Calidad: Pérdida de experiencia que impacta controles de calidad en preparación de pedidos y manejo de productos.
Programas de rehabilitación	Salud Ocupacional / Mantenimiento: Inversión en adaptaciones ergonómicas de estaciones y entrenamiento en nuevas tareas; retrasa proyectos de mejora de infraestructura.
Pérdida de know-how	Operaciones: Nuevos empleados tardan en dominar flotas refrigeradas o sistemas de gestión de inventario, lo que eleva errores en entregas y control de temperatura.
Aumento primas ARL	Finanzas: Elevación de cotizaciones obliga a recortar presupuesto de mantenimiento preventivo y compra de insumos críticos (EPP, termómetros, GPS).
Incremento vigilancia epidemiológica	Salud Ocupacional: Más exámenes y seguimiento derivan en baja disponibilidad de profesionales para auditorías de procesos ISO y capacitaciones programadas.
Impacto en productividad	Operaciones / Logística: Bajo rendimiento tanto del trabajador enfermo como del relevo, generando cuellos de botella en rutas y

	almacenes.
	Ventas: Posible incumplimiento de niveles de servicio acordados.
Costos familiares y sociales no cubiertos	Cultura Organizacional: Desmotivación y preocupación de los equipos cuando un compañero sufre consecuencias irreversibles, afectando el compromiso con programas de mejora continua y seguridad.

Nota. El apéndice D describe los posibles costos ocultos por enfermedad laboral para Distrifármacos. *Fuente.* Adaptación de Organización Internacional del Trabajo. (2013). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf