

**Mejora a las acciones propuestas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Toptex**

Fabio Enrique Gómez Vivas

Martha Lorena Almanza Gaviria

Margarita Segura Cano

Jonatan Espinosa Cubillos

Wilmar Antonio Hernández Hernández

Asesora

Lida Rodríguez González

Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

2023

**Página de aceptación**

---

---

Jurado

---

Jurado

### **Dedicatoria**

Este trabajo es dedicado principalmente a Dios por hacer todo posible y por brindarnos la sabiduría y entendimiento necesarios, para poder asimilar toda la información que recibimos durante nuestro proceso académico. En segundo lugar, a cada una de nuestras familias por ser ese apoyo e instrumento de motivación, que hacen que tengamos propósitos y objetivos en la vida y realicemos todo lo posible por conseguirlos. En tercer lugar, a la universidad UNAD por brindarnos esa oportunidad de capacitarnos a distancia, contar con ese cuerpo de docentes y directivos formados en una labor que es para el futuro de la sociedad y que se esfuerzan por transmitir todos sus aprendizajes y poderlos poner en práctica, para servir a nuestra sociedad y brindar satisfacción a nuestras familias y amigos.

### **Agradecimientos**

Agradecemos infinitamente a Dios por iluminarnos durante la elaboración del presente trabajo y a todos los que hicieron posible la culminación de esta carrera, ya que es un momento tan importante en el cual los esfuerzos, desvelos, cansancio y muchas veces las ganas de renunciar se presentaron en el camino, pero hoy día al ver que estamos a punto de lograrlo, solo hay que decir GRACIAS, también a nuestros familiares, amigos, compañeros, tutores y demás que han sido parte de todo este proceso y que siempre nos han brindado su apoyo.

Es muy satisfactorio pensar que vamos a ser profesionales y esto gracias al apoyo incondicional de nuestras familias para lograr esta hermosa etapa. Nada de esto hubiera sido posible sin ustedes, este resultado es un sinfín de obstáculos que se presentaron, pero que ya se superaron.

## Resumen

La seguridad y salud en el trabajo ha tenido un nuevo rol como eje transversal y fundamental para la gestión de todas las organizaciones, porque allí se derivan todas las políticas y directrices que garantizan el cuidado y la protección de la integridad física para todos los trabajadores e demás asociados de las mismas. De esta manera, es importante tener en cuenta que la construcción de una identidad positiva en seguridad y salud en el lugar de trabajo no solo previene situaciones complejas para la humanidad, sino que también beneficia tanto a los trabajadores como a los empresarios.

El presente trabajo establece las propuestas de mejora para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Toptex SA., para ello, se evaluó el actual plan de capacitación de la empresa, derivando en el análisis de la situación acerca de cómo los colaboradores conciben y reconocen el SG-SST dentro de sus labores asignadas. Dentro de la metodología de la investigación se determinó la recolección de datos e información mediante la utilización de una encuesta a 55 colaboradores del área operativa considerada como vulnerable en cuanto a la ocurrencia de accidentes laborales, para luego tabular, procesar y analizar la información recolectada, como herramienta de análisis se implementó una Matriz DOFA, la cual aportó diferentes aspectos de intereses relacionados con las debilidades y amenazas que tiene la empresa y esto a la vez permitió establecer las acciones de mejora pertinentes.

Como principales resultados de la investigación realizada se pudo establecer que la gran mayoría de los encuestados y trabajadores de la empresa Toptex SA. no tienen pleno conocimiento acerca del ámbito de aplicación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, también se identificó que cuenta con una debilidad relacionada con brindar una correcta capacitación y entrenamiento a los empleados en esta área operativa. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y tomando como referente el ciclo PHVA se planteó el plan de mejora correspondiente, el cual cuenta con

tareas y acciones específicas que involucran ciertos recursos de la empresa, así como las personas idóneas y responsables de su implementación.

***Palabras claves:*** Programa de capacitación, Plan de mejora, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión de riesgos e Implementación estratégica.

## **Abstract**

Occupational health and safety have taken on a new role as a transversal and fundamental axis for the management of all organizations, because all policies and guidelines that guarantee the care and protection of the physical integrity of all workers and other associates are derived therefrom. In this way, it is important to keep in mind that the construction of a positive identity in safety and health in the workplace not only prevents complex situations for humanity, but also benefits both workers and employers.

The present work establishes the improvement proposals for the implementation of the Occupational Safety and Health Management System for the company Toptex SA, for this purpose, the current training plan of the company was evaluated, deriving in the analysis of the situation about how the collaborators conceive and recognize the SG-SST within their assigned tasks. Within the research methodology, the data and information collection was determined by applying a survey to 55 collaborators of the operative area considered as vulnerable in terms of the occurrence of occupational accidents, to then tabulate, process and analyze the information collected, as an analysis tool a SWOT Matrix was implemented, which provided aspects of interest related to the main weaknesses and threats that the company has and this at the same time allowed establishing the pertinent improvement actions.

As main results of the research carried out, it could be established that the vast majority of respondents and workers of the company Toptex S.A. do not have full knowledge about the scope of application of the Health and Safety at Work Policy, it was also identified that it has a weakness related to providing proper training and training to employees in this operational area. Taking into account the results obtained and taking the PHVA cycle as a reference, the corresponding improvement plan was proposed, which has specific tasks and actions that involve

certain resources of the company, as well as the suitable people responsible for its implementation.

**Keywords:** Training program, improvement plan, occupational health and safety, risk management and strategic implementation.



## Tabla de Contenido

Introducción .....	13
Descripción del Problema .....	15
Planteamiento del problema .....	16
Sistematización del problema.....	18
Justificación.....	19
Objetivos .....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos .....	21
Marco de Referencia .....	22
Estado del Arte .....	22
Marco Conceptual.....	24
<i>Capacitación en Estándares Mínimos del SG-SST</i> .....	24
<i>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</i> .....	25
<i>Seguridad Laboral</i> .....	26
Marco Teórico .....	27
<i>Ciclo Deming o PHVA</i> .....	28
Marco Normativo .....	28
Metodología .....	31
Método.....	31

	10
Tipo de Estudio.....	31
<i>Descripción de la Muestra</i> .....	32
<i>Recolección de Datos</i> .....	33
Resultados .....	34
Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos de la Encuesta .....	34
DOFA de la Organización Toptex S.A.....	36
Plan de Mejora.....	38
Conclusiones .....	42
Recomendaciones .....	44
Referencias Bibliográficas .....	45
Apéndices .....	49

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Principales normas desarrolladas en el trabajo de investigación</i> .....	30
<b>Figura 2</b> <i>Matriz DOFA de la empresa Toptex S.A.</i> .....	51
<b>Figura 3</b> <i>Propuesta de mejoras estratégicas del SSGT para la empresa Toptex S.A.</i> .....	52

### **Lista de Apéndices**

<b>Apéndice A</b> <i>Formato de la encuesta aplicada al área operativa de la empresa Toptex S.A.</i> .....	49
<b>Apéndice B</b> <i>Matriz DOFA de la empresa Toptex S.A.G</i> .....	51
<b>Apéndice C</b> <i>Propuesta de mejoras estratégicas del SSGT para la empresa Toptex S.A</i> .....	52

## **Introducción**

En la actualidad se puede observar que los accidentes y las enfermedades laborales son una de las causas principales que conllevan al ausentismo laboral, esto a la vez ocasiona que las empresas generen pérdidas y retrasos en su producción.

En la presente investigación haremos referencia a las falencias, en los procedimientos dentro del plan de inducción y entrenamiento con el que cuenta actualmente la empresa Toptex, del municipio de Tocancipá, partiendo desde su plan de capacitación inicial y llegando a plantear como se puede establecer la manera, en cómo puede llegar a influir sobre las falencias y ejecución de los actividades laborales adelantadas por los diferentes colaboradores de esta empresa, ya que este documento es de vital importancia al momento de desarrollar el proceso de inducción y socialización a los empleados nuevos, y además también influye para el proceso de reinducción o entrenamiento del personal que cuenta con cierta antigüedad.

Dentro de las principales características se encuentra el establecer procedimientos que ofrezcan a los trabajadores las herramientas necesarias para su adaptación, conocimiento, bienestar, seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, este debe permitir que se establezcan ordenamientos más acertados y adecuados en momento de la inducción y entrenamiento por parte de la organización, que le permita prevenir de cierta manera los sucesos desafortunados que terminan por afectar y comprometer la integridad y la salud del trabajador.

En el análisis que se pretende adelantar sobre las posibles causas de esta problemática es necesario mencionar que el Área de Gestión Humana, juega un papel importante y fundamental, debido a que sobre esta área recae la responsabilidad, de llevar a cabo un proceso de inducción y entrenamiento que sea eficaz y práctico, logrando detectar las falencias y debilidades que conllevan a que los empleados que no cuentan con estas bases bien sólidas, a evitar que generen

en los colaboradores practicas equivocadas, que a la vez terminan perjudicando su integridad personal durante la ejecución de sus funciones o tareas.

Es por ello que la presente investigación tomará como punto de partida la revisión de las prácticas dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y la forma como se ha incorporado en los procesos de capacitación específicos para reducir la accidentalidad en el trabajo, y buscar acciones de mejora que se permitan consolidar y cumplir con todos los estándares laborales y parámetros establecidos por el Ministerio de Trabajo de Colombia.

## **Descripción del Problema**

Toptex es una empresa del sector industrial del municipio de Tocancipá, líder en el sector textil dentro de Colombia, actualmente se dedica a la fabricación y producción de textiles especializada en telas de plano y punto, diseña telas con plena comprensión de la tendencia del mercado y un enfoque sobre las necesidades, que el cliente requiere con los mejores estándares de calidad, precios e innovación, y su tiempo de comercialización, todo el equipo cuenta con una alta experiencia en diseños y ventas del mercadeo, para garantizar que se cumplan con todas las necesidades de los compradores, dentro de sus procesos industriales se encuentran inmersos diversos procedimientos que conllevan la ejecución e intervención de maquinaria industrial y procesos que pueden generar un sin número de accidentes y enfermedades laborales.

Por esta razón la Seguridad y Salud en el Trabajo viene cobrando una gran importancia en Colombia y por ello las diferentes autoridades administrativas en cabeza del Ministerio del Trabajo, se viene expidiendo una fuerte normatividad y legislación que rigen este tema y que vela por garantizar el derecho a la salud y la vida de todos los trabajadores.

De acuerdo con las regulaciones y normatividad que se preocupan por el cuidado de la integridad física y la salud de los trabajadores en Colombia, también desempeña un papel fundamental en este cometido todas las empresas y organizaciones que cuentan con colaboradores, ya que estas deben interiorizar estas normas y estar en disposición de adoptarlas con el fin de para evitar situaciones de riesgo que derivan en lesiones laborales. Sin embargo, cabe resaltar que muchos de estos accidentes y enfermedades en el trabajo, se presentan a causa de la falta de responsabilidad y cuidado por parte de los trabajadores, puesto que realizan procedimientos indebidos, no usan los Elementos de Protección Personal (EPP) de manera adecuada y omiten pasos en la ejecución del cumplimiento de los manuales de Salud y Seguridad en el Trabajo (Minsalud, 2021).

## **Planteamiento del Problema**

En la empresa Toptex S.A. se ha venido implementando esta mejora con la capacitaciones y acompañamientos de la ARL, buscando concientizar y mostrar los riesgos de no tener autocuidado, orden y aseo en los puestos de trabajo, pero no es suficiente porque se encuentra una falencia, en el proceso de entrenamiento, ya que no se hace un seguimiento constante a la inducción inicial, y esto está generando que el colaborador desarrolle de sus labores con duda, lo que estaría ocasionando los accidentes, que puede ser prevenidos con seguimiento, herramientas y controles más personalizados.

Un sistema y programa de capacitación en los diferentes campos y áreas de la compañía sobre la seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros identificados en la compañía nos permitirá evaluar los riesgos y fortalecer los objetivos, alcance, contenido y la cantidad de personal capacitado, para no aumentar la accidentalidad y definir la formación que debe impartir en la compañía para garantizar que los colaboradores ejecuten sus labores de una manera más segura.

En este sentido, la empresa disminuiría su capacidad total en términos de mano de obra calificada y no calificada por la relación que existe entre los altos costos de capacitar un nuevo colaborador y mantener un nivel de siniestralidad laboral alto, lo que es directamente proporcional. De esta manera, la vida y la responsabilidad que se tiene con los colaboradores es un tema de bastante preocupación para la gestión de la empresa, la cual, está en búsqueda de la identificación de riesgos y en las mejoras en los procesos de inducción, que permitan mitigar el impacto en los colaboradores de la organización.

Por tal motivo, la proyección de la vida laboral del personal que hace parte de la organización, lo que es de suma importancia desde el momento de la inducción y entrenamiento laboral. En Colombia y según lo exigido en la Ley 29783, se establece que son obligatorias como



mínimo 4 capacitaciones al año en Salud y Seguridad en el Trabajo, para contar con los requisitos de entrenamiento para la buena gestión en las organizaciones y es recomendable manejar más capacitaciones cuando se trabajan con agentes varios.

Esta problemática plantea un reto en los procesos actuales de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, porque permitirán la integración de la parte directiva y operativa de la empresa Toptex, con el fin de poder mejorar en el proceso de capacitación del personal con la incorporación de la normatividad vigente.

En definitiva, encontrar una solución a la problemática que vive la empresa Toptex con sus colaboradores más antiguos, debería enfocarse en realizar un seguimiento riguroso en el cual se le garantice unas adecuadas capacitaciones, donde el personal nuevo tenga claro conocimiento sobre los riesgos que puede generar al realizar una mala manipulación, y todos los peligros que se pueden presentar al realizar un mal procedimiento, lo que puede traer no solo para estas personas si nos para las que los rodean en su entorno laboral, accidentes graves, lo que se busca es garantizar capacitaciones adecuada para que estas personas realicen este procedimiento con seguridad, de que no se vean a afectados en su entorno él ni a sus compañeros.

De esta manera, mediante entrevistas internas se busca establecer llegar al operario, captando su atención y brindándole la información para que las herramientas que facilita la compañía se manejen de una manera correcta y se mejoren los ordenamientos ya establecidos, logrando nuestro objetivo principal que es la seguridad y cero accidentes en los trabajadores.

Así mismo, la empresa busca implementar técnicas que lleve a mejorar las prácticas laborales como por ejemplo, la realización de actividades que se direccionen a los métodos e instrucciones establecidos, garantizando el manejo de las maquinarias y herramientas sea perfectamente clara por el colaborador, y garantizando que tenga la información y todo lo que requiera para el uso y manejo de la maquinaria, fomentando el uso correcto y obligatorio de

todos los elementos de protección personal requeridos, para el desarrollo de cada una de las labores asignadas. Por consiguiente, se plantea resolver la pregunta de investigación ¿El plan de capacitación para la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Toptex es adecuado? por lo cual, se establece lograrlo mediante encuestas de identificación de riesgos y valoración de peligros, esto será una herramienta fundamental para todo el desarrollo de nuestro plan de mejora y optimice procesos.

### **Sistematización del problema**

¿Qué requisitos técnicos, administrativos y legales que deben cumplir las empresas para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores?

¿Cuáles son los aspectos importantes a tener en cuenta al evaluar la efectividad del plan de capacitación implementado por la empresa Toptex para cumplir con los estándares mínimos del SG-SST?

¿Qué normatividad vigente sobre SG-SST y planes de capacitación se puede aplicar en la empresa Toptex para identificar los requisitos y mejores prácticas laborales?

## **Justificación**

La presente investigación se enfocará en el mejoramiento de plan de capacitaciones de la compañía, donde se quiere fortalecer y lograr los mejores estándares, en manejo de entrega de la información que se le está proporcionando al personal nuevo y actual, logrando prevenir y disminuir las causas y consecuencias de los accidentes y enfermedades laborales que se han presentado dentro de la empresa Toptex del municipio de Tocancipá.

De esta manera, se quiere lograr que el personal que viene presentado incidentes y accidentes baje los estándares de afectaciones, y disminuyan los días de incapacidad, además que se vea la mejora y el trabajo seguro en la compañía, donde de la mano con Gestión humana, queremos desarrollar procesos y actividades de carácter educativo, en el cual logremos concientizar y contemos con un número significativo de empleados activos, y no ausentes de sus funciones laborales, se quiere mostrar y evidenciar las consecuencias que conlleva, para el empleado tener una pérdida de sus capacidades motrices, lo cual es una situación lamentable tanto para la situación del empleado como la de su entorno familiar.

En ese orden de ideas, la realización de un plan de mejora de entrenamiento del personal en la empresa Toptex es de gran interés, debido a que es un proceso que puede beneficiar tanto a la organización como a los nuevos empleados. Mejorando la integración y adaptación de los nuevos empleados a la empresa y a su cultura organizacional, facilitar la comprensión de las responsabilidades del cargo, reducir la presión laboral que pueden sentir los nuevos empleados al enfrentarse a lo desconocido, y contribuir a la retención de talento y a la prevención de la rotación de personal. (Rivera et al., 2005)

De acuerdo al trabajo de investigación adelantado se pretende establecer cuáles son las causas que permiten establecer accidentes, y enfermedades laborales, para poder analizar y adoptar todas las recomendaciones, de normatividad y pautas para llevar a cabo las actividades

laborales como los establecidos en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado por el Ministerios de Trabajo de Colombia, realizando una revisión minuciosa sobre su adopción y acatamiento y sobre todo su pertinencia conforme a los procesos industriales que se desarrollan al interior de la empresa Toptex S.A.

Por tal razón, este trabajo de investigación permite revisar las diversas estrategias para asegurarse de que los nuevos empleados, estén aplicando lo aprendido durante el proceso de inducción y entrenamiento en su trabajo operacional. Estas estrategias incluyen establecer metas y objetivos claros, proporcionar retroalimentación constante, asignar mentores o tutores y realizar seguimiento y evaluación.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Evaluar el plan de capacitación dirigido a todo el personal de la compañía Toptex, con el fin de lograr una mejora en la apropiación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Objetivos Específicos**

Realizar un análisis de la situación inicial de como se ha reconocido el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Toptex.

Identificar mediante una DOFA qué aspectos son importantes para la apropiación y reconocimiento sobre los diferentes temas de seguridad y salud en el trabajo, con base en los peligros y riesgos identificados

Proponer un plan de mejora a las acciones propuestas para la implementación del SG\_SST, que contenga alcance, responsable, definiciones, contenido, y seguimiento de acuerdo con las falencias identificadas.

## **Marco de Referencia**

### **Estado del Arte**

La falta de un plan de formación sobre los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud puede ser un problema importante para las empresas, especialmente aquellas clasificadas como riesgo I, II o III con entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores. La Resolución 0312 de 2019 establece las Normas Mínimas para estas empresas y los requisitos para el poder implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

Se han realizado diversos estudios en los cuales se ha podido identificar cuáles han sido los antecedentes en la problemática relacionada con los riesgos de la seguridad en el trabajo a través de los años, también se ha establecido que ha habido una alta accidentalidad asociada a los riesgos mecánicos cuando se operan las máquinas o se realizan sus mantenimientos.

La anterior situación genera una preocupación y requiere de bastante atención, por el cual se requiere realizar un estudio previo sobre las condiciones de salud de todos los empleados que trabajan en la empresa Toptex, con el fin de identificar si las condiciones de seguridad en las que trabajan son garantizadas de acuerdo del área donde se encuentren y, si son de constatare vigilancia por parte de SST para que estos puedan realizar sus actividades con seguridad.

Según, Castellanos Hernandez et al. (2012), la falta de un plan de inducción puede afectar la optimización laboral del personal. Si los trabajadores no conocen adecuadamente su rol y responsabilidades, pueden no desempeñarse de manera óptima y afectar la productividad de la empresa. Por tal razón, la falta de un plan de inducción y entrenamiento adecuado puede afectar negativamente la productividad y seguridad de una empresa, así como el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores. Por lo tanto, es importante que las empresas implementen planes apropiados, para asegurar que los empleados estén debidamente capacitados y preparados para realizar sus funciones de manera efectiva y segura.

Así mismo, la evaluación y seguimiento del empleado son vitales para exaltar problemas que se pudieron originar en la fase de integración y corregirlos. Si no se realiza esta evaluación, los problemas pueden persistir y afectar el desempeño del trabajador y la empresa (*¿Qué es un Plan de Inducción y Cómo Mejoralo?, 2018*). De esta manera, se debe establecer un plan de inducción y entrenamiento para los trabajadores, ya que esto les brinda las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva, de no ser así, los puede llevar a problemas en la producción, desgaste de maquinaria o herramientas y desperdicio de material.

La Organización Internacional del Trabajo (2015), en el trabajo “Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” brinda una guía muy completa y práctica dirigida a las personas que cumplen el rol de inspectores del trabajo, con el fin de llevar a cabo una investigación eficaz dentro de los incidentes determinados como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, así como otros sucesos indeseados que hayan podido conllevar a daños personales y que afecten a los trabajadores, o personas en general que no tengan vínculo con la empresa pero hayan resultado afectadas a causa de las actividades desarrolladas por la misma.

Básicamente este documento se enfoca en estructurar de manera adecuada el proceso de investigación que se debe desarrollar para analizar los accidentes y enfermedades laborales y determinar las causas y responsabilidades en caso de que se tengan conocimiento los inspectores de trabajo.

El Ministerio de Salud y Protección Social (2022), en su documento “Guía para el reporte de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales” busca establecer los lineamientos para que se adelanten el reporte e investigación de los accidentes, incidentes y enfermedades laborales, a fin de poder establecer las causas que pudieron influir en estos eventos

e identificar los riesgos y peligros que pueden generar estos hechos y de esta manera poder implementar las acciones de prevención y corrección que permitan mejorar lo establecido mediante el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

### **Marco Conceptual**

Este marco se recopilan los conceptos, antecedentes y consideraciones teóricas relacionadas con el tema de estudio, lo cual permite conocer las fuentes teóricas que argumentan el desarrollo del trabajo.

#### ***Capacitación en Estándares Mínimos del SG-SST***

La capacitación en Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo es un elemento fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en las empresas y entidades señaladas en la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio del Trabajo, 2022). De esta manera, la capacitación en Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo es esencial para garantizar que los trabajadores estén capacitados y preparados para identificar y prevenir riesgos laborales y enfermedades ocupacionales.

La capacitación debe ser impartida por personal capacitado y debe ser específica para cada empresa o entidad, considerando su actividad económica y tamaño de la empresa. Por lo tanto, es crucial seguir los estándares mínimos del SG-SST, los cuales son aplicables de acuerdo con el número de trabajadores y nivel de riesgo.

La capacitación es una herramienta fundamental para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y mejorar la productividad de la organización. Para ello, es necesario definir la formación que debe impartir la empresa y determinar los recursos necesarios para cumplir con las exigencias de capacitación. En algunos casos, la denuncia ante la Inspección de Trabajo puede ser efectiva, pero en otros casos puede ser necesario acudir a los tribunales.



Existen diversas formas de impartir la capacitación en estándares mínimos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Algunas de ellas son:

**Capacitación presencial:** Se imparte en un espacio físico y con un instructor presente en el lugar. La ventaja de esta modalidad es que se puede interactuar directamente con el instructor y hacer preguntas. La desventaja es que puede resultar costosa y requiere que los trabajadores se desplacen al lugar de capacitación.

**Capacitación en línea:** Se imparte a través de una plataforma virtual, lo que permite que los trabajadores puedan acceder a ella desde cualquier lugar y en cualquier momento. La ventaja de esta modalidad es que resulta más económica y no requiere desplazamientos. La desventaja es que puede resultar menos interactiva y que los trabajadores pueden tener dificultades técnicas para acceder a la plataforma.

Para garantizar la seguridad en el trabajo, se requiere implementar un programa de capacitación que permita la identificación de los peligros y el control de los riesgos laborales. Además, es importante que este programa se extienda en toda la organización, incluyendo no solo a los trabajadores internos sino también a los trabajadores externos.

En definitiva, el programa de capacitación anual del SG-SST debe cubrir todo el talento humano (funcionarios y contratistas) de la entidad, incluyendo a todos los niveles directivos y operativos (Instituto de cultura y turismo [ICULTUR], 2020).

### ***Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST***

Como afirma Valbuena (2019), gestionar los estándares mínimos del SG-SST puede ser un proceso complejo, pero es vital para estandarizar la seguridad y velar por la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo. Para implementar los estándares mínimos, se recomienda seguir los siguientes pasos:

Determinar a qué grupo pertenece la empresa según el tamaño y nivel de riesgo.

Realizar la autoevaluación de los estándares mínimos correspondientes a dicho grupo.

Trabajar en cerrar las brechas encontradas.

Establecer planes de mejora graduales y efectivos.

Solicitar asesoría y/o acompañamiento a la ARL para la implementación del SG-SST.

Utilizar un software de Seguridad y Salud en el Trabajo para facilitar la documentación y la gestión.

En todo caso, es importante tener en cuenta que la implementación de los estándares mínimos no es un proceso estático, sino que debe ser un proceso continuo de mejora. Por consiguiente, para poder garantizar un entorno seguro a los trabajadores en el lugar de trabajo, es fundamental que los empleadores y contratantes estén comprometidos en la implementación y mantenimiento del SG-SST.

### ***Seguridad Laboral***

SST tiene la función velar por la seguridad del trabajador para esto ellos realizan capacitaciones en donde buscan garantizar la seguridad laboral para hacerlas efectivas y garantizar la seguridad de cada trabajador de la empresa (Organización Intenacional del Trabajo [OIT], 2018).

Seguridad en el lugar de trabajo.

Manipulación de objetos muy pesados.

Reducir el riesgo de caídas o deslizamiento.

Como apilar mercancías, cajas y otros objetos.

Uso correcto de los equipos de trabajo.

Riesgos silenciosos.

## Marco Teórico

Según Moreno Jiménez (2011), en los últimos 20 años las organizaciones han transformado su contexto laboral, manteniendo los clásicos riesgos laborales y aumentando la relevancia de los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en la que vive la empresa moderna. Para afrontar estos cambios, es importante que los trabajadores cuenten con habilidades y competencias que les permitan adaptarse a las nuevas realidades del trabajo.

Castillo et al. (2020), mencionan que la interdependencia de las empresas puede afectar la estructura de trabajo y la vida laboral de los trabajadores. Es importante abordar esta situación a través de la capacitación y el desarrollo de habilidades blandas, la implementación de tecnologías y sistemas que permitan una mayor flexibilidad en el trabajo y una mayor autonomía para los trabajadores.

Gómez (2007), afirma que, según expertos en salud y seguridad laboral, es importante que las empresas cuenten con un plan de promoción de la seguridad y salud en el trabajo de calidad. Para lograr esto, es necesario abordar cualquier obstáculo que surja durante la planeación, diseño, implementación y evaluación del programa.

Ahora bien, Villamizar Tarazona et al. (2020) firman que la Matriz SG-SST es un documento que recoge los requisitos normativos para las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y su utilidad está dada a la prevención y control de las contingencias laborales.

La matriz SG-SST tiene dos componentes, como lo plantea Marrugo Padilla (2021): el componente legal y la evidencia de cumplimiento. El componente legal consiste en recopilar los requisitos normativos que debe cumplir una empresa, con base en sus propias actividades, para brindar lineamientos normativos y técnicos para el desarrollo del SG-SST. La SG-SST deberá ser

actualizada a medida que se expidan nuevas disposiciones aplicables. En cuanto a la evidencia de cumplimiento, esta se refiere a los registros contenidos en la matriz legal.

El autor Chiavenato (2002) destaca la importancia de la educación para el aprendizaje y desarrollo de las personas. A partir de esta premisa, la empresa Cruz Verde ha identificado la necesidad de capacitar y realizar programas de Promoción y Prevención para su personal de ventas y oficinas administrativas a nivel nacional, con el objetivo de optimizar su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y alcanzar el 100% de cumplimiento de la matriz de estándares mínimos establecidos. La capacitación permitirá prevenir accidentes de trabajo y contribuirá a que todo el personal se sienta identificado con los objetivos de la compañía (Vesga et al., 2020)

### ***Ciclo Deming o PHVA***

Es una estrategia para mejorar procesos e implementar cambios. El ciclo PDCA es un método de mejora continua, no un proceso único. El ciclo se basa en el proceso de cambio gradual e interminable que se enfoca en aumentar la eficiencia y eficacia de una organización para cumplir con su política y objetivos (Martins, 2022). La aplicación del concepto PHVA en todos los niveles dentro de una empresa prestadora de salud puede ayudar a diseñar, implementar, desarrollar y mejorar continuamente los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (Uribe Apaza, 2020).

### **Marco Normativo**

La Organización Internacional del Trabajo o más conocido por sus siglas como OIT, establece que todos los trabajadores deben contar con un Sistema de Protección de Riesgos Laborales como enfermedades profesionales, toda organización debe contar con programas para la salud y seguridad en el Trabajo, contando con el apoyo de sus empleados como lo es el

COPASST, comités internos creados para vigilar y dar cumplimiento a dichos programas para el bien común de los trabajadores y organizaciones, rindiéndose por la normatividad de las leyes y decretos establecidas.

En el año 2012 se crea la “Ley 1562 de 2012 Por la cual se Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se Dicta otras Disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, el cual su objetivo principal, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

En a la actualidad toda organización pública o privada está regida por el “Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la Implementación del Sistema de Gestión de las Seguridad y Salud en el Trabajo” el cual nos indica

Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.”(Ministerio del Trabajo, 2014, Artículo 1)

Por todo lo anterior la empresa Toptex S.A. se dispone a cumplir y acogerse de las leyes y decretos actuales para el cumplimiento de ellas para la salud y seguridad de sus empleados. En ese orden de ideas, se tuvieron en cuenta las siguientes normativas:

**Figura 1**

Principales normas desarrolladas en el trabajo de investigación

Emisor	Jerarquía de la norma	Número	Año	Título / aplicabilidad
Ministerio de Trabajo	Decreto	1072	2015	Regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas sin importar su tamaño o naturaleza.
Ministerio de Trabajo	Resolución	0312	2019	Define los Estándares Mínimos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	1401	2007	Establece las normas para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo en Colombia.
Ministerio de Salud y Protección Social	Resolución	2646	2008	Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ministerio de Trabajo	Resolución	652	2012	Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
Ministerio de Trabajo	Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Decreto - Ley	1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Ley	100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones

*Nota.* Se recogen las principales normas que orientan el trabajo de investigación dentro del marco que regula al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo hasta la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.

## Metodología

### Método

Lo que nos lleva a la ejecución de la metodología planteada y a una evolución sistemática dentro de las siguientes fases que detallamos a continuación:

**Fase 1:** Evaluación de la situación actual: Es importante realizar una evaluación de la situación actual de la empresa en cuanto a la inducción de seguridad y salud en el trabajo. Se pueden revisar los registros de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, identificar los riesgos presentes en cada área de trabajo y evaluar la efectividad de la inducción actual.

**Fase 2:** Una vez identificados los riesgos y debilidades de la inducción actual, se debe mejorar el proceso de inducción que sea efectiva y eficiente, el cual deberá ser adaptada a las necesidades específicas de la empresa y considerar los riesgos presentes en cada área de trabajo.

**Fase 3:** Se identifica a los responsables de llevar a cabo la inducción de seguridad y salud en el trabajo. Se deben establecer las funciones de cada persona involucrada en la realización de la capacitación.

**Fase 4:** Una vez evaluada y definida las responsabilidades, se procede a implementarla en la empresa, es importante llevar a cabo una capacitación previa al personal encargado de realizar la inducción para asegurar su correcta aplicación.

**Fase 5:** Finalmente, se debe evaluar la efectividad de la mejora de la inducción y hacer los ajustes necesarios, llevando cabo una revisión periódica de la inducción, para asegurar su efectividad y realizar ajustes según sea necesario.

### Tipo de Estudio

Partiendo del objetivo general propuesto para la presente investigación, y de la problemática que se busca abordar, la metodología se diseñó dentro del marco de un enfoque cualitativo, donde se puede establecer y plasmar las necesidades, que tiene el colaborador durante

los procesos de inducción y capacitación, evidenciando el desarrollo de habilidades, gestión del conocimiento e interacción con los trabajadores.

En ese orden de ideas, la metodología de la presente investigación está dividida en dos grandes bloques:

El primer bloque comprende la recolección de datos e información que se realizará mediante la implementación de un instrumento, determinado como encuesta descriptiva de autoría del grupo colaborativo, aplicada en personas, la cual se encuentra estructurada por 20 preguntas con respuestas cerradas, esto permitirá un mejor análisis de la información recolectada.

Esta encuesta se aplicará a empleados del área operativa que integran las secciones de Acabados, Telares y Circulares (Secciones con mayores índices de incidentes y accidentes) de la empresa Toptex, con la finalidad de profundizar e indagar sobre la necesidad de realizar un ajuste de su actual plan de capacitación, para que se adapte a los requerimientos y lineamientos propuestos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Un segundo bloque lo compone el análisis de dicha información recolectada y los resultados obtenidos, durante el análisis podemos observar las posibles causas que conllevan a la problemática identificada, lo que permitirá establecer algunas acciones y estrategias para la consolidación de un plan de capacitación que esté acorde al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que permita alcanzar la reducción y prevención de accidentes y enfermedades laborales a los trabajadores de la empresa Toptex.

### ***Descripción de la Muestra***

Esta investigación se desarrolla sobre la empresa Toptex del municipio de Tocancipá, la cual cuenta con 560 empleados, actualmente existen 288 empleados que integran las secciones de Acabados, Telares y Circulares que representan el 51,4 % del total de los empleados de la empresa, la encuesta establecida se aplicará a 55 trabajadores de las tres áreas operativas de las



secciones mencionadas que representan un 9,8% de los trabajadores que realizan labores operativas, las cuales son las que en mayor medida presentan pérdida de la capacidad funcional laboral.

### ***Recolección de Datos***

El objetivo de estudio es analizar las propuestas relacionadas con la realización de encuestas en formato físico, que permitan identificar las necesidades de los colaboradores en temas de inducción y capacitación. Esta información será útil para evidenciar el desarrollo de habilidades, conocimientos y experiencias necesarios para un desempeño laboral óptimo en las áreas mencionadas. Los conocimientos obtenidos a través de las encuestas servirán como herramientas de guía necesarias para optimizar los procesos de inducción y capacitación en la empresa.

## **Resultados**

### **Presentación y Análisis de los Resultados Obtenidos de la Encuesta**

De acuerdo con el análisis de la situación inicial de como se ha reconocido el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Toptex, se realizó la encuesta conformada por 20 preguntas a 55 trabajadores del área operativa autorizando el tratamiento de datos en cumplimiento a la ley 1581 de 2012 la cual trata la información para fines académicos.

De acuerdo con muestra seleccionada para la aplicación de la encuesta, se puede observar que el 29.6% de las personas encuestadas se encuentran dentro del intervalo de edad de los 36 años en adelante, siendo este la mayoría de este grupo, mientras que un 24.1% de las personas se encuentran entre un rango de edad de los 25 a 30 años.

Basado en la muestra seleccionada, se establece que el 51,9% de los encuestados son mujeres y el restante 48.1% son hombres, por lo que, del total el 40,7% pertenecen al área de Telares, el 37% realizan sus labores en el área de Acabados y el restante 22.2% pertenecen al área de Circulares. Además, el 46,3% tienen una antigüedad laboral de 13 meses hasta dos años, el 31,5% tienen más de 2 años en la empresa y el 22.2% tienen menos de 1 año.

Es preocupante que el 73.6% de la muestra seleccionada no conozca que significa el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que refleja la falta de compromiso por parte de la empresa en capacitar al personal.

En relación con la capacitación en seguridad y salud en el trabajo, el 70,4% de los encuestados indica no haber recibido formación por parte de la empresa. Esto demuestra una falta de comunicación responsable en todos los niveles organizativos. Por otro lado, el 48,1% de la muestra seleccionada desconoce los riesgos asociados al incumplimiento de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), lo que implica la posibilidad de no cumplir con las regulaciones y leyes establecidas.

En todo caso, se puede evidenciar en la figura 4 que la empresa Toptex S.A. no ha desarrollado un modelo de liderazgo frente a los peligros y riesgos asociados en la actividad operativa. Por consiguiente, tan solo el 55,6% de la muestra seleccionada siente el respaldo de la empresa, pero el 44,4% requiere un mayor acompañamiento en la prevención de accidentes.

En concordancia, se puede evidenciar que tan solo el 50% de la muestra seleccionada reconoce que la empresa Toptex cuenta con una política de implementación de la normatividad vigente relacionada con el SG-SST. Sin embargo, el 70,4% consideran que la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo no es accesible, lo que evidencia que es una se deben realizar acciones urgentes para mejorar esta situación.

Se demuestra que el 61% reconoce que la empresa cuenta con recursos financieros técnicos y personal para implementar acciones en la reducción de peligros en el lugar de trabajo. No obstante, se puede evidenciar que el 90,7% del personal vinculado a la empresa Toptex, asiste a al proceso de los exámenes médicos, es decir, que la empresa tiene un procedimiento de ingreso para el trabajador.

Como se resultado, se evidencia que en la empresa Toptex S.A. tan solo el 61% del 90% a los que se les hace examen médico, tienen un examen periódico ocupacional para prevenir e identificar enfermedades relacionadas con su cargo operativo. Lo que genera que no se cumpla con el sistema de gestión de seguridad requerido ya que el 38.9% manifiesta no haber asistido a los exámenes, lo que causa un incumplimiento a la norma establecida.

Paralelamente, se evidencia que tan solo el 75,9% reconoce cuales son las rutas de evacuación y puntos de encuentro en caso de una emergencia dentro de la empresa. Por consiguiente, en una situación de riesgo, se puede establecer que el 24,1% no sabe que acción tomar frente a una situación de riesgo o emergencia.

Naturalmente, en la muestra seleccionada se evidencia que la planificación de los cargos y funciones del personal no se está haciendo una correcta asignación de las labores operativas en la empresa Toptex debido a que el 9,3% están en desacuerdo y busca opciones de cambio en sus labores operativas, por lo que, no se siente en total plenitud de desarrollo laboral y sugiere revisar la estructura funcional de la empresa para acondicionar mejor las funciones de la parte operativa.

Sencillamente, en la muestra seleccionada el 77,8% del personal capacitado comprende cómo actuar y que hacer en el momento de una emergencia, lo que nos muestra que el 22,2% del personal restante debe capacitarse mejor para que pueda tomar mejores decisiones ante una situación de amenaza y afianzarlo en un procedimiento de actuación para velar por la seguridad de este.

En ese sentido, la muestra seleccionada evidencia que el 94,5% está de acuerdo en las habilidades adquiridas por medio de las capacitaciones adquiridas. Sin embargo, sienten que hay otras formas más prácticas de llevar a cabo una mejor curva de aprendizaje en temas relacionados a la seguridad laboral. Además, se establece que el 42,6% manifiesta no tener la información o posiblemente no está interesado en pertenecer a la brigada.

Finalmente, se evidencia que solo el 39,6% está totalmente de acuerdo con la asignación de los elementos de protección para realizar las actividades operativas encargadas. Esta situación, sucede a que no hay una diferenciación de los riesgos asociados a cada cargo y el 57,4% quisiera tener una mejor protección para realizar su trabajo.

### **DOFA de la Organización Toptex S.A.**

De acuerdo con la identificación mediante la herramienta de análisis DOFA, se procedió a resaltar los aspectos más importantes sobre los diferentes temas de seguridad y salud en el trabajo, en cada uno de los cuadrantes de debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas.

En términos generales, se sugiere a la empresa incrementar sus esfuerzos en capacitación en seguridad y salud en las áreas de acabados, telares y círculos. Esto se realizará utilizando materiales didácticos y un experto para impartir sesiones sobre temas relacionados con el manejo de documentos, políticas y normas de gestión de seguridad y salud. Es relevante utilizar diferentes métodos como carteles, correos electrónicos y reuniones presenciales. Además, se sugiere capacitar al personal encargado de impartir estas capacitaciones para asegurar que tengan las habilidades necesarias para hacerlo de manera efectiva.

La empresa debe aprovechar la brigada de emergencia para organizar, coordinar, prevenir y difundir posibles accidentes de trabajo manteniendo la señalización en buen estado, realizando capacitaciones periódicas, realizando simulacros e identificando posibles riesgos por lo que, se debe priorizar la formación adecuada inmediata de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo, priorizando los recursos económicos para evitar sanciones por incumplimiento de las normas de seguridad y salud. Para ello, se considerará la posibilidad de contratar a un experto externo para impartir estas capacitaciones en caso de no contar con suficiente personal capacitado en la empresa.

En cuanto a fortalezas, la empresa Toptex S.A. cuenta con un amplio conocimiento y trayectoria en el sector textil, de manera que sus bases de clientes son fuertes y fidelizadas. Además, el personal posee conocimientos básicos en el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, por el cual, existen parámetros establecidos para garantizar prioridades en los sistemas de gestión y seguridad en el trabajo permitiendo promover las condiciones mínimas de entregas de elementos de protección de personal.

Es importante destacar que se tiene que brindar un plan de capacitación a los colaboradores en temas sobre documentos, políticas y normativa de gestión de seguridad y salud en el trabajo para minimizar riesgos. No obstante, primero se debe integrar nuevos proveedores

de equipamiento de protección personal que ofrecen productos de alta calidad, luego, desarrollar nuevos productos para satisfacer las necesidades los consumidores y abrir nuevos mercados internacionales por la alta demanda del sector textil.

En cuanto a las amenazas, el aumento de los precios de los insumos para las producciones textiles y el limitado recurso financiero para invertir en capacitaciones, tecnologías y equipo puede colocar en una situación de sanciones por el incumpliendo de las normas de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, la alta competencia del sector textil es una gran amenaza para empresas que no cumplan con la normatividad en seguridad y salud en el trabajo.

### **Plan de Mejora**

En concordancia con los resultados obtenidos en la encuesta y con la herramienta de análisis DOFA se procede a realizar una propuesta de un plan de mejora semestral con las acciones que buscan reducir las deficiencias encontradas en la implementación del SG-SST de la empresa Toptex S.A.

Se evidenció en el ciclo de planear, la necesidad de contratar un profesional en SST para poder apoyar el área de gestión del talento humano y poder articular las acciones propuestas. En ese sentido, fue necesario también que la junta de socios de la empresa realice una asignación de recursos financieros para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.

Es importante para la empresa Toptex que realice una matriz con las capacitaciones sobre entrenamiento relacionadas con SST debido a que al no tener un contenido estándar de cómo manejar las situaciones de riesgo y seguridad en el trabajo no puede trazar una dirección clara de cobertura de esta, además de adquirir conocimientos técnicos, es fundamental que los técnicos en prevención de riesgos laborales desarrollen habilidades para integrar con éxito la prevención en la gestión empresarial y liderar el proceso.

Para la empresa Toptex el compromiso de realizar capacitaciones es vital, por el cual, se establece que la estrategia de fomentar comportamientos seguros y prevenir riesgos laborales a las necesidades de los trabajadores según su perfil. Estas capacitaciones deben enfocarse en gestionar el conocimiento y competencias de los trabajadores.

De esta manera, el objetivo principal de esta estrategia es involucrar a todo el personal de Toptex S.A. en la promoción y prevención de la salud en el lugar de trabajo. Para ello, se llevarán a cabo capacitaciones con el coordinador de SG-SST/Gestión de la ARL y la Caja de Compensación, utilizando metodologías de trabajo en grupo y talleres.

Una de las áreas de mejora identificadas es la entrega de implementos de seguridad y la promoción de su uso adecuado. Muchos accidentes ocurren porque el personal no utiliza los equipos de protección de trabajo exigidos, por lo que, es importante que se entreguen y registren estos implementos. Además, es fundamental proporcionar instrucciones básicas sobre cómo usar, mantener, limpiar, almacenar y determinar la vida útil de los productos, según las recomendaciones del fabricante.

Es necesario capacitar a los trabajadores en la realización de sus actividades y en el uso de equipos de protección, como guantes y tapabocas, los cuales contribuyen a prevenir enfermedades laborales.

Efectivamente, es crucial contar con un plan de prevención y preparación ante emergencias. Para ello, se necesita que todos los empleados estén debidamente capacitados en procedimientos y normativas claras que se aplicarán en situaciones de emergencia.

En concordancia, en el ciclo hacer, la empresa Toptex S.A. advirtió la importancia de colocar en práctica las medidas de promoción y prevención iniciando con el proceso de monitoreo por la alta gerencia, coordinador de talento humana y SSGT y luego se da paso a la ejecución de los programas de mejoras, donde los colaboradores están al tanto de sus

responsabilidades y se da paso a la implementación de las acciones correctivas con la finalidad de disminuir los accidentes e incidentes de trabajo estableciendo que el proceso se vuelva eficiente.

Para velar con el cumplimiento del plan de mejora, la persona encargada de SSGT realiza el respectivo seguimiento mediante el formato establecido y el acompañamiento del coordinador de talento humano. Además, se desarrollarán los indicadores que logren mostrar los resultados y se pueda hacer un correcto seguimiento con los colaboradores de la compañía.

Es pertinente mencionar, que se establece dar a conocer las políticas de SSGT y se pretende mejorar los manuales de procedimientos, por lo que, estas acciones requieren una recolección de la información y una posterior tabulación de los datos suministrados para que de ese modo se pueda implementar los programas de mejora y fomentar la importancia de la inducción y reinducción con conciencia y logrando el trabajo seguro en todos los colaboradores.

El objetivo es fortalecer las capacitaciones de toda la compañía, la brigada de emergencia y fomentar el auto cuidado en todos los miembros de la compañía. Para ello, se requiere una asignación de roles donde se asuman funciones específicas y responsabilidades en el manejo de la comunicación, el control, asignaciones de los comités y el desarrollo de los programas. Por consiguiente, la empresa Toptex S.A. busque alinear su misión a estándares mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el ciclo actuar se implementan todas las mejoras establecidas para reducir o mitigar las falencias identificadas, las cuales hacen parte del problema de investigación que dieron origen al presente estudio. Sin embargo, debemos tener en cuenta que el ciclo es PHVA es dinámico y está en constante retroalimentación, por lo que se puede identificar implementar la mejora continua para alcanzar la calidad deseada.

Una vez se establecen los posibles riesgos que tiene la empresa Toptex S.A. relacionados con el proceso asociado a la seguridad y salud laboral, se definieron las acciones



correspondientes para la promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales estandarizando la aplicación de formatos que midan la acción preventiva desplegada hacia el personal de empleados.

Por tal razón, se procede a realizar seguimiento sobre los riesgos detectados para que sean informados y tenidos en cuenta en la toma de decisiones y se apliquen acciones correctivas adecuadas que permitan mejorar las condiciones y reducir los riesgos identificados. Como complemento a las acciones correctivas ejecutadas se permite solicitar el acompañamiento de la ARL Colpatria como expertos en este campo para que sean verificadas las acciones desarrolladas y las mejoras alcanzadas.

Adicionalmente, se implementó un formato de evaluación para los empleados de Toptex S.A., con el objetivo de analizar la efectividad y el alcance de las decisiones tomadas y las acciones llevadas a cabo para prevenir y disminuir los accidentes y enfermedades laborales dentro de la empresa. Este formato permite examinar diversos aspectos, como el lugar de trabajo y los equipos e instalaciones.

En definitiva, se organizó una brigada de emergencia que permita responder oportuna y acertadamente ante cualquier situación que pueda poner en riesgo la integridad física de cualquiera de los trabajadores de la empresa.

Paralelamente, se busca fortalecer la cultura de prevención dentro de la organización mediante charlas con los trabajadores, para que sean ellos mismos que puedan anticipar e identificar los posibles riesgos asociados a los accidentes y enfermedades laborales. También, se establece que el profesional en SST pueda realizar un reporte oportuno para poner en marcha el ciclo PHVA y determinar las medidas correctivas y acciones necesarias.

## Conclusiones

Al realizar el diagnóstico base de la empresa y de los datos recolectados por medio de la encuesta aplicada al personal del área operativa de la empresa Toptex SA, se puede verificar que los trabajadores no poseen suficiente claridad y apropiación sobre la normatividad, temática y ámbitos de aplicación de la Política de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto conlleva a que sea factor de riesgo principal en la ocurrencia de incidentes y accidentes laborales.

En ese orden de ideas, para cumplir con las tareas y labores asignadas en su cargo, los trabajadores deben tener todos los equipos de protección personal que cumplan con todos los estándares de calidad. Además, es importante que la empresa cuente con el personal adecuado para brindar capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, se puede observar que los procedimientos y la Política Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo no se actualizan regularmente.

Es importante realizar seguimientos a los trabajadores activos para garantizar que todos trabajen de manera segura. Según una encuesta, el 24.1% de los trabajadores desconoce datos básicos como las rutas de evacuación o los riesgos de su puesto de trabajo. Esto indica que la planificación de los cargos y funciones de los colaboradores no se está haciendo adecuadamente. Además, el 9.3% de los trabajadores busca nuevas oportunidades laborales por no sentir seguridad y acompañamiento en sus funciones, lo que provoca deserciones y rotación de personal.

Se encontró que una parte significativa de la compañía desconoce la relevancia de los temas en seguridad y salud en el trabajo. Por consiguiente, se observa que un 48.1% de la muestra seleccionada no tienen clara la política interna y no existe un seguimiento a los colaboradores. De esta manera, es importante que la empresa implemente acciones correctivas para eliminar la causa de una no conformidad o un incidente, y prevenir que vuelva a ocurrir.

El plan de mejora en la empresa Toptex S.A. es importante porque permite identificar áreas de oportunidad que se pueden mejorar para lograr una mayor eficiencia y productividad en la organización. De esta manera, se establecieron propuestas de mejora estratégicas que ayudan a reducir todas las deficiencias y falencias de SG-SST, permitiendo integrar a todo el personal en las actividades que la empresa realice con el fin de garantizar al personal la realización de su trabajo con la mínima seguridad y la creación de espacios seguros en el trabajo.

En el ciclo hacer se diseñaron las mejoras necesarias para que todos los trabajadores tengan los recursos, insumos y las capacitaciones en temas de prevención de SG-SST y se establezca un tablero de control para verificar el cumplimiento de las políticas de la empresa.

Durante el ciclo de actuación, se identificaron mejoras para abordar las deficiencias en la empresa, lo que generaba problemas y se destacó la importancia de contar con una metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos. En este contexto, las actividades de promoción y prevención en salud enfatizan la necesidad de contar con planes de contingencia que permitan simular los comportamientos que los trabajadores deben adoptar en situaciones de riesgo en temas de seguridad y salud laboral.

## **Recomendaciones**

Para incrementar la seguridad laboral, resulta crucial que las compañías implementen un plan de actualización y revisión de su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este plan debe garantizar que los empleados tengan acceso a equipos de protección personal que cumplan con los estándares de calidad y que se sientan seguros en su entorno de trabajo. Además, las empresas deben contar con el personal adecuado para brindar capacitación en seguridad y salud a los empleados.

Para garantizar un entorno laboral seguro y mejorar la eficiencia y productividad de la organización, es crucial monitorear a los empleados activos e identificar áreas de oportunidad para optimizar el rendimiento. Una solución efectiva podría ser la implementación de un tablero de control que permita verificar el cumplimiento de las políticas de la empresa.

La implementación de acciones correctivas es crucial para abordar las causas de no conformidades o incidentes en una empresa, con el objetivo de evitar su recurrencia. Para lograr esto, es posible establecer planes de contingencia que simulen situaciones de riesgo y orienten a los empleados sobre cómo actuar en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

## Referencias Bibliográficas

¿Qué es un Plan de Inducción y Cómo Mejoralo? (2018). Grim Academy.

<https://grimacademy.com/recursos-humanos/plan-induccion-como-mejorarlo/>

Ballesteros Claro, Y., Pérez Muñoz, D. F., Riquett Pérez, L. F., Rincón, D. E., & Moreno Ibañez, L. P. (10 de diciembre de 2019). *Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Max Distribuciones S.A.S para el segundo semestre del 2019 y principios del 2020.*

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/30839/yballesteroscl.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Castellanos Hernandez, V. P., Cruz Escobar, N. T., Fragoso Triviño, L. A., & Muñoz Palacios, J. P. (2012). *Caracterización del modelo de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación de personal en una institución prestadora de servicios de salud e identificación de la adherencia a los lineamientos estratégicos institucionales.*

<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/232/1/Viviana%20Patricia%20castellanos.pdf>

Castillo, C. A., González, D. J., Céspedes Leal, J. L., Calderón Gómez, M. A., & Camacho, M. Y. (2020). *Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Banco de Bogotá para el año de 2020.*

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/34826/cacastilloe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos.* Mc Graw Hill.

Gómez, I. C. (enero-abril de 2007). Salud laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Revista digital Universitas Psychologica. vol.6 no.1*

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000100011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011)

Instituto de Cultura y Turismo [ICULTUR]. (julio de 2020). *Programa de capacitación anual SG-SST - Vigencia 2020 - 2023. Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.*

<https://www.icultur.gov.co/wp-content/uploads/2022/01/Programa-de-Capacitacion-SST-2020-2023-Icultur.pdf>

Marquez Barrera, J. C. (2013). *Control de procesos del sector de alimentos. Una revisión del impacto.* Arl Sura: <https://www.arlsura.com/files/riesgomecanico-alimentos.pdf>

Marrugo Padilla, Á. P. (noviembre de 2021). Matriz legal en el sistema gestión de seguridad y salud de trabajo. *Revista Digital CES Derecho:*

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-77192021000100079](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192021000100079)

Martins, J. (22 de octubre de 2022). *¿Qué es el Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA)?* Asana: <https://asana.com/es/resources/pdca-cycle>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista digital Medicina y Seguridad del Trabajo:*

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Programa Internacional para el mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112630.pdf)

Organización Intenacional del Trabajo [OIT]. (2018). *¿Cómo gestionar la seguridad y salud en el trabajo?* Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/topics/labour->

administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (17 de Septiembre de 2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo.*

Organización Internacional del Trabajo [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)

*Programa de capacitación del SGSST.* (2016). Aksolutions.

<https://www.aksolutions.com.co/capacitaciones-sgsst>

Rivera, A. B., Rojas, L. R., Ramirez. F., Fernández, T. (noviembre de 2005). ¿Cómo elaborar un plan eficaz de inducción de personal? La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), pp. 32-48 <https://www.redalyc.org/pdf/782/78212103.pdf>

Santiz Santiz, M. I. (2014). *Inducción de personal en las empresas. Importancia, tipos.*

Gestiopolis. <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-induccion-de-personal-en-las-empresas/>

Uribe Apaza, M. F. (2020). *Nivel de efectividad bajo el modelo Deming en un proceso de mantenimiento de una empresa minera en la región Cajamarca 2020.* Library:

<https://1library.co/document/q7opj8vy-escuela-de-postgrado-y-estudios-continuos.html>

Vesga Quiroz, R. A., Solano Navarro, M. P., Añez Fragozo, I. G., Laborde León, E., & Del Vechio Medina , G. J. (08 de mayo de 2020). *Propuesta estratégica de mejora en la*

*implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa Droguerías Cruz Verde S.A.S para el 2020.*

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/34497/ravesgaq.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villamizar Tarazona, B., Contreras Peña, D. Y., Larrota Archila, F. L., Garzón Díaz, M. F., & Pinzón, Z. P. (mayo de 2020). *Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Cámara de Comercio de Medellín para el año 2020*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/34897/mfgarzonru.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



## Apéndices

### Apéndice A

*Formato de la encuesta aplicada al área operativa de la empresa Toptex S.A.*

#### **Encuesta de mejoramiento de la capacitación de la empresa Toptex S.A.**

Gracias por participar en nuestra encuesta académica. Su opinión es muy importante para nosotros ya que nos ayudará a comprender mejor el proceso de capacitación en la empresa Toptex. La encuesta debería tomarle aproximadamente 3 minutos en completarse.

Nos gustaría asegurarle que su privacidad es nuestra máxima prioridad y que todos los datos recopilados se mantendrán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines académicos.

**A. Autoriza al tratamiento de datos en cumplimiento a la ley 1581 de 2012, el cuál dispone en el decreto 1377 de 2013, solicita la autorización para (recolectar, almacenar, usar) la información para fines académicos.**

- a. Si
- b. No

**1. ¿Cuál es su edad?**

- a. 18 a 24 años
- b. 25 a 30 años
- c. 31 a 35 años
- d. 36 años y/o en adelante

**2. ¿Cuál es su género?**

- a. Femenino
- b. Masculino
- c. Otro

**3. ¿Cuál es su actual cargo laboral en la empresa Toptex S.A.?**

- a. Acabados
- b. Telares
- c. Circulares

**4. ¿Cuál es su antigüedad en el cargo actual con la empresa Toptex S.A.?**

- a. menor o igual a 12 meses
- b. 13 meses a 24 meses
- c. 25 meses o más

**5. Conoce usted que es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?**

- a. Si
- b. No

**6. ¿Ha asistido a alguna capacitación liderada por la empresa Toptex en temas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo?**

- a. Si
- b. No

**7. ¿Conoce usted que sucede si una empresa incumple con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?**

- a. Si
- b. No

**8. ¿La empresa Toptex ha liderado la participación de los trabajadores en la identificación eficaz de peligros y riesgos en el lugar de trabajo?**

- a. Si
- b. No

**9. ¿Conoce usted si la empresa Toptex cuenta con un documento escrito donde se evidencie una política de implementación de la normatividad vigente respecto al sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo?**

- a. Si
- b. No

**10. ¿Es accesible la política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a todas las partes interesadas?**

- a. Sí
- b. No

**11. ¿Conoce usted si la empresa Toptex ha definido recursos financieros técnicos y personal necesario para el diseño e implementación de acciones para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo?**

- a. Sí
- b. No

**12. ¿Durante su proceso de contratación asistió a exámenes médicos de ingreso?**

- a. Sí
- b. No

**13. ¿Durante el tiempo que ha estado vinculado a la empresa Toptex ha asistido a exámenes médicos periódicos ocupacionales?**

- a. Sí
- b. No

**14. ¿Conoce usted las rutas de evacuación y puntos de encuentro que ha establecido la empresa Toptex para los casos de emergencia en la sede en la cual desempeña sus funciones?**

- a. Sí
- b. No

**15. ¿Considera que su personalidad se adecua al perfil y funciones del cargo actual?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo

**16. ¿En la capacitación le definieron las prioridades en su puesto de trabajo y cómo actuar en caso de una emergencia?**

- a. Sí
- b. No

**17. ¿Siente que sus conocimientos o habilidades han mejorado al tomar la capacitación?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo

**18. ¿Crees que la capacitación cubrió los aspectos fundamentales para desempeñar tu trabajo?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo

**19. ¿Le brindaron la información acerca de la importancia de pertenecer a una brigada de emergencia?**

- a. Sí
- b. No

**20. ¿Cuenta con todos los elementos de protección personal para ejercer correctamente su labor operacional?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. En desacuerdo

## Apéndice B

### Matriz DOFA de la empresa Toptex S.A.G

#### Figura 2

#### Matriz DOFA de la empresa Toptex S.A.

Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores no están recibiendo suficiente formación en protocolos de seguridad y salud para garantizar su bienestar en el trabajo</li> <li>• Equipamiento de protección personal inadecuado e insuficiente.</li> <li>• Procedimientos y políticas de seguridad y salud en el trabajo no actualizados.</li> <li>• Durante la capacitación y entrenamiento no se enfatiza lo suficiente por dar a conocer a fondo lo relacionado con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>• Bajo nivel de comunicación en todas las áreas de la empresa sobre temas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Bajo seguimiento de la inducción inicial y retroalimentación del personal vinculado.</li> <li>• Bajo seguimiento del personal que asiste a los exámenes médicos periódicos ocupacionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa realiza esfuerzos en brindar capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Amplio conocimiento y trayectoria en el sector textil.</li> <li>• Cuenta con base de clientes consolidada y fidelizada.</li> <li>• La empresa cumple con las condiciones mínimas, en la entrega elementos de protección personal a sus empleados.</li> <li>• Se preocupa por cumplir con los estándares establecidos en la conformación de brigadas de emergencia.</li> <li>• Seguimiento riguroso sobre la asistencia del personal a los exámenes médicos de ingreso.</li> <li>• Cuenta con el personal capacitado en temas de diseño y gestión de la operación.</li> <li>• Existen mínimos parámetros establecidos para garantizar las prioridades, en los sistemas de gestión y seguridad en el trabajo.</li> <li>• El personal reconoce conceptos fundamentales en el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>
<p><b>Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar a los empleados un plan de capacitación sobre la gestión de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo para minimizar los riesgos potenciales.</li> <li>• Capacitar al personal sobre los documentos de la política y la normatividad de gestión seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Aplicar normatividad que exige el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Integrar nuevos proveedores de equipamiento de protección personal que ofrecen productos de alta calidad.</li> <li>• El sector textil tiene crecimiento positivo en la demanda y con visión de exportación.</li> <li>• Colaboración con otras empresas del sector para compartir recursos y conocimiento.</li> <li>• Desarrollo de nuevos productos para satisfacer las preferencias cambiantes de los consumidores.</li> </ul>	<p><b>Amenazas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta dependencia de un pequeño número de proveedores claves.</li> <li>• Recursos financieros limitados para invertir en nueva tecnología o equipo.</li> <li>• La accidentalidad laboral representa pérdidas para la empresa y baja producción.</li> <li>• Existe una cantidad limitada de información disponible sobre la política de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el trabajo.</li> <li>• Aumento de los precios de los insumos para la producción de textiles.</li> <li>• Alta competencia de empresas que ya cumplen con las normas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Insuficientes recursos para implementar capacitaciones en reducción e identificación de peligros en las áreas de trabajo.</li> <li>• Exposiciones y multas por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>

Fuente: Elaborado por los autores.

## Apéndice C

### Propuesta de mejoras estratégicas del SSGT para la empresa Toptex S.A

### Figura 3

### Propuesta de mejoras estratégicas del SSGT para la empresa Toptex S.A.

TOPTEX S.A. PRODUCTORA DE TEXTILES DE TOCANCIPA																														
PROPUESTA DE MEJORAS ESTRATEGICAS DEL SSGT																														
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																														
Objetivo: Proponer un plan de mejora a las acciones propuestas para la implementación del SG_SST, que contenga ítem del estándar, actividades a realizar, responsable y objetivo.				Indicadores de resultado				PERIODO DE EJECUCION												Recursos Fecha: 25/04/2023										
No	Ciclo	Ítem del Estándar	Actividad por realizar	Responsable	Cumple totalmente	En ejecución	No cumple	Aplica o no aplica	Julio			Agosto			Septiembre			Octubre			Noviembre			Diciembre			F	H	T	Objetivo
									1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				
1		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Contratación de un profesional en SST o profesional con posgrado en SST, con licencia vigente y su respectivo curso de capacitación virtual de 50 horas en SST.	Alta gerencia, Coordinador talento humano	0	0	0		X	X	X															X			Obtener personal calificado para la realización del sg-stt	
2		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Definir y asignar los recursos financieros, el talento humano, los recursos técnicos y tecnológicos, propuestos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de SST.	Alta Gerencia	0	0	0		X	X																X	X		Asignar recursos dentro del presupuesto para la implementación y la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo	
3		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	Realizar una matriz de capacitaciones sobre entrenamiento relacionadas con SST.	Profesional SSGT	0	0	0				X	X	X															X	Generar material físico para establecer indicadores de desempeño de las capacitaciones.	
4		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	Crear y actualizar el documento oficial del acta de nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y actualizar el COPASST de acuerdo a la normativa vigente.	Profesional SSGT	0	0	0						X	X														X	Actualizar el material documental del SG-SST	
<b>Planear</b>																														
5		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	Garantizar la creación del plan de capacitación y documentar de manera adecuada y sistemática mediante un acta de asistencia dichos procesos.	Coordinador de talento humano, Profesional SSGT	0	0	0							X	X	X												X	Garantizar las acciones de capacitaciones, comunicaciones con los trabajadores, seguimiento de los avances del sg-stt	
6		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	Elaboración del Formato de Inducción y Reinducción en SGSST y el Formato de Asistencia y realizarlo de manera anual o cada vez que se requiera modificaciones.	Coordinador de talento humano, Profesional SSGT	0	0	0									X	X										X	X	Estandarizar los formatos para inducción y reinducción en SGSST	
7		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Contratación del personal profesional que brinde las capacitaciones adecuadas para el personal nuevo sobre los puestos de trabajo y de SST.	Coordinador de talento humano	0	0	0									X	X	X										X	Obtener personal calificado para la realización del sg-stt	
8		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	Solicitar asesoría técnica por parte de la ARL para capacitar al comité y trabajadores afiliados de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, en los aspectos relativos al SG-SST y, en la implementación del presente decreto.	Alta Gerencia	0	0	0												X	X	X						X	X	Fomentar alianzas en temas técnicos en el SG- SST	
9		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Implementar el Programa de promoción y prevención en salud y crear un grupo interdisciplinario encargado del seguimiento al adecuado desarrollo del programa.	Coordinador de talento humano	0	0	0														X	X	X	X	X			X	Socializar a los trabajadores contenidos específicos en SGSST	
10		3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Diseñar la Matriz de estadísticas de accidentalidad, ausentismo y enfermedad laboral la cual permite constatar el comportamiento de los indicadores que sirvan como apoyo a la evaluación de desempeño.	Coordinador de talento humano, Profesional SSGT	0	0	0						X	X														X	Identificar incidentes y accidentes que se está presentando en los colaboradores	
11		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Fomentar la participación de los trabajadores dentro del proceso de SST	Profesional SSGT	0	0	0						X	X	X					X	X	X						X	Integración grupal de los trabajadores para la gestión de conocimiento de técnicas	
12		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	Implementar acciones correctivas a procesos deficientes, que ayuda a eliminar aquellos componentes que son innecesarios, de esta manera los procesos se vuelven más eficaces.	Profesional SSGT	0	0	0																					X	Fomentar la cultura de capacitación en seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores.	
<b>Hacer</b>																														
13		4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	Implementar el Formato de Acciones Preventivas y Correctivas como medidas de prevención y control con base en los resultados obtenidos de la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.	Coordinador de talento humano, Profesional SSGT	0	0	0													X	X	X	X	X				Verificar el cumplimiento de actividades dentro las acciones implementadas por SSGT		
14		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	Realizar el respectivo seguimiento mediante el Formato de seguimiento de hallazgos.	Profesional SSGT	0	0	0			X		X		X					X									X	Reducir y prevenir los accidentes y enfermedades laborales	

