

Diseño de un modelo de selección de personal con enfoque en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Comercializadora Plastic GYD S.A.S, Bogotá – 2025

Jaime Esteban Trujillo Ochoa

Asesor

Lina Samaris Silva

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuela de Ciencias Económicas y Contables (ECACEN)

Administración de empresas

2025

Dedicatoria

Dedicado a las personas que me han apoyado en mi día a día para ser una persona más preparada a nivel educativo y personal, mi amigos y familia.

Siempre he sido agradecido a mi trabajo y a mis jefes que me han dado la oportunidad de retarme a nuevos desafíos y su apoyo incondicional en mi vida para poder estudiar y lograr todas mis metas y objetivos. Espero recibir nuevos desafíos y oportunidades para aprender cosas nuevas y nunca limitar mi conocimiento, seguir ensañando y aprendiendo de todas las personas que rodean mi día a día

Jaime Esteban Trujillo Ochoa

Resumen

Comercializadora Plastic GYD S.A.S, ubicada en Bogotá, es una empresa del sector manufacturero dedicada a la transformación de formas básicas de plástico y fabricación de envases PET. Su actividad implica riesgos físicos, químicos, mecánicos y ergonómicos que requieren una gestión rigurosa de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Actualmente, la organización cuenta con medidas preventivas básicas, pero carece de un SG-SST estructurado y alineado a la normatividad colombiana (Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019). Esta situación representa riesgos legales, operativos y humanos, afectando la productividad, el clima laboral y la competitividad.

El proyecto de grado propone diseñar un modelo de selección de personal con enfoque en seguridad y salud en el trabajo, integrando fases de reclutamiento, selección, exámenes médicos, inducción en SST y seguimiento, para asegurar que los nuevos colaboradores cumplan con las competencias técnicas, actitudinales y físicas requeridas. Además, plantea un Programa de Compensación e Incentivos que vincula la remuneración y los beneficios a prácticas seguras, desempeño sin accidentes, ideas innovadoras para la prevención de riesgos y formación continua. El proyecto incluye un Diagnóstico inicial del SG-SST y del proceso de selección, identificación de brechas y riesgos críticos, diseño del nuevo modelo de selección con criterios de SST, implementación de escalas salariales, bonos de seguridad, beneficios extraeconómicos y reconocimientos no monetarios y monitoreo y evaluación con indicadores clave (tasa de accidentes, satisfacción, rotación).

Palabras claves: Seguridad y Salud en el Trabajo, Selección de Personal, Cultura Organizacional, Clima Laboral, Compensación e Incentivos, Riesgos Laborales y Sostenibilidad

Abstract

Comercializadora Plastic GYD S.A.S, located in Bogotá, is a manufacturing company dedicated to the transformation of basic plastic shapes and the manufacture of PET containers. Its activities involve physical, chemical, mechanical, and ergonomic risks that require rigorous Occupational Health and Safety (OHS) management. The organization currently has basic preventive measures in place but lacks a structured OHSAS aligned with Colombian regulations (Law 1562 of 2012, Decree 1072 of 2015, and Resolution 0312 of 2019). This situation represents legal, operational, and human risks, affecting productivity, the work environment, and competitiveness.

This thesis proposes the design of a personnel selection model focused on occupational health and safety, integrating recruitment, selection, medical examinations, OHS induction, and follow-up phases to ensure that new employees meet the required technical, attitudinal, and physical competencies. In addition, it proposes a Compensation and Incentives Program that links compensation and benefits to safe practices, accident-free performance, innovative ideas for risk prevention, and ongoing training. The project includes an initial assessment of the OSHMS and the selection process, identification of critical gaps and risks, design of a new selection model based on OSH criteria, implementation of salary scales, safety bonuses, non-economic benefits and non-monetary recognition, and monitoring and evaluation with key indicators (accident rate, satisfaction, turnover).

Keywords: Occupational Health and Safety, Personnel Selection, Organizational Culture, Work Environment, Compensation and Incentives, Occupational Hazards, and Sustainability

Contenido

Resumen.....	3
Introducción	6
Planteamiento del Problema	7
Justificación	8
Objetivos	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos	10
Antecedentes del Problema.....	11
Marco Teórico.....	13
Marco Legal	14
Metodología	15
Selección de Personal y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo en Comercializadora Plastic GyD SAS.....	16
Metodología De La Investigación.....	17
Conclusiones	23
Recomendaciones	25
Referencias Bibliográficas	28
Anexos	32

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo se ha consolidado como un eje fundamental para la sostenibilidad empresarial, especialmente en industrias manufactureras donde los riesgos físicos, químicos y ergonómicos son una constante. En Colombia, el marco normativo exige a todas las organizaciones la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo que no solo responde a una obligación legal, sino que también representa una oportunidad estratégica para mejorar el bienestar laboral, la productividad y el compromiso organizacional.

La empresa Comercializadora Plastic GYD S.A.S, dedicada a la transformación de plástico y fabricación de envases PET, reconoce la necesidad de fortalecer sus políticas de seguridad laboral, con el objetivo de minimizar accidentes, optimizar los procesos operativos y cumplir con los estándares normativos del país. Este proyecto busca diagnosticar el estado actual del SG-SST en la empresa, proponer acciones de mejora y desarrollar una cultura organizacional basada en la prevención, el autocuidado y el cumplimiento normativo.

Desde un enfoque integral, esta propuesta se apoya en aportes teóricos y técnicos de la gestión del talento humano, la legislación vigente y experiencias exitosas documentadas por expertos como García Solarte, Chiavenato, Luna Arocas, entre otros. La articulación entre los macroprocesos organizacionales y la seguridad laboral es clave para el desarrollo del capital humano, la eficiencia productiva y la competitividad empresarial.

Planteamiento del Problema

¿Qué impacto tiene la implementación de un proceso de selección de personal alineado al SG-SST en la reducción de accidentes laborales y en la mejora del clima organizacional en Comercializadora Plastic GYD S.A.S.?

La seguridad y salud en el trabajo es un componente esencial para el bienestar de los colaboradores y la sostenibilidad operativa de cualquier empresa, en especial de aquellas que desarrollan actividades industriales como la transformación de plástico. En Comercializadora Plastic GYD S.A.S, cuya actividad principal es la fabricación de envases PET, se han identificado condiciones laborales que implican exposición a agentes físicos, químicos y mecánicos que pueden afectar la salud de los trabajadores si no se gestionan de forma adecuada.

Actualmente, la empresa cuenta con ciertos lineamientos preventivos y medidas básicas de seguridad; sin embargo, estos no están formalizados ni estructurados dentro de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme a lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Esta carencia representa un riesgo significativo en términos legales, operativos y humanos, y puede traducirse en accidentes laborales, ausentismo, baja productividad, afectación al clima laboral e incumplimientos normativos.

Justificación

La presente propuesta de proyecto de grado se justifica en la necesidad de fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Comercializadora Plastic GYD S.A.S., con el fin de prevenir accidentes laborales, mejorar el bienestar de los trabajadores y cumplir con la normatividad vigente en Colombia. Al ser una empresa del sector industrial, cuyos procesos implican la manipulación de maquinaria y materiales potencialmente peligrosos, es fundamental establecer mecanismos de control eficientes y sostenibles.

Desde la perspectiva del desarrollo organizacional, autores como Herrero Blasco et al. (2018) y Oltra Comorera (2013) coinciden en que la gestión del talento humano debe priorizar entornos seguros, ya que esto se traduce en mayor productividad, menor rotación de personal y un clima organizacional más positivo. Del mismo modo, Durán Bernardino (2021) resalta la importancia de los programas institucionales que fortalezcan la empleabilidad juvenil, los cuales solo pueden ser efectivos si se garantizan condiciones laborales seguras y saludables.

La implementación de un SG-SST eficaz también permite el cumplimiento de estándares internacionales y mejora la imagen corporativa de la empresa frente a clientes y aliados estratégicos. Además, como afirma Alles (2005), invertir en la seguridad y bienestar del talento humano es un paso esencial para consolidar un modelo de gestión por competencias, donde el trabajador pueda desarrollarse de manera integral.

Por otra parte, desde el enfoque pedagógico, esta propuesta permite integrar conocimientos adquiridos durante la formación profesional, aplicándolos a un caso real. Como lo señalan Rodríguez (2017) y Cabezas & Rodríguez (2021), el diseño de programas de formación

en SST fortalece las capacidades organizacionales para prevenir accidentes y enfermedades laborales, promoviendo una cultura de autocuidado y responsabilidad colectiva.

En este contexto, el proyecto no solo responde a una necesidad organizacional evidente, sino que también contribuye al mejoramiento continuo, al cumplimiento normativo y a la consolidación de una cultura preventiva que impacta positivamente en el talento humano y en los resultados de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta de implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Comercializadora Plastic GYD S.A.S, con el fin de minimizar los riesgos laborales, cumplir con la normatividad vigente y fortalecer la cultura organizacional de autocuidado y prevención.

Objetivos Específicos

Identificar los principales peligros y factores de riesgo presentes en los procesos productivos de la empresa.

Proponer acciones de mejora que incluyan políticas, programas y estrategias de prevención, formación y seguimiento en SST.

Diseñar un plan de implementación del SG-SST alineado con la normatividad legal colombiana y adaptado a la realidad operativa de la empresa.

Establecer indicadores de gestión que permitan evaluar la eficacia del sistema propuesto y promover su mejora continua.

Antecedentes del Problema

Para obtener un resultado preciso sobre los estudios de este diseño de selección se realizó una encuesta a los 16 colaboradores de la compañía en sus diferentes áreas de trabajo las cuales cuentan con un nivel de riesgo diferente, así mismo la evaluación de dichas áreas, como persona encargada de la compañía y encargada de la capacitación y seguridad de mis compañeros me enfoque en la experiencia y retroalimentación de los accidentes ocurridos durante los últimos 5 años y como se pudieron evitar.

En la empresa existen 3 factores de riesgo con diferentes cantidades de trabajadores organizados de la siguiente manera:

- Riesgo 1: 2 trabajadores (Asistente de gerencia y Gerente comercial); área administrativa
- Riesgo 2: 7 trabajadores (jefe de Almacén, jefe de producción, servicios generales y 4 auxiliares operativos); área de logística
- Riesgo 4: 7 trabajadores (Administrador, 2 conductores, 2 auxiliares técnicos, 2 operarias de soplado); área de producción, despachos y mantenimientos

La transformación de formas básicas de plástico y la fabricación de envases PET implica una exposición constante a riesgos físicos, químicos, ergonómicos y mecánicos, lo que hace imperativo contar con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) robusto. En Comercializadora Plastic GYD S.A.S, aunque existen medidas básicas de seguridad, se han identificado oportunidades de mejora para garantizar condiciones laborales más seguras, alineadas con la normativa colombiana y con estándares de calidad internacional. Según García Solarte et al. (2010), los

macroprocesos de la gestión humana deben integrarse estratégicamente a las operaciones de la organización, destacando que la gestión de riesgos laborales forma parte crítica del bienestar organizacional y la productividad. De igual forma, Chiavenato (2020) plantea que las organizaciones modernas deben ver la gestión del talento humano como un sistema dinámico que incluye no solo el desarrollo de competencias, sino también la protección de la salud física y mental de los trabajadores. A nivel nacional, la implementación del SG-SST ha sido regulada por la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, los cuales exigen que las empresas evalúen y controlen los peligros en sus entornos laborales. Sin embargo, estudios como el de Leal Afanador (2023) evidencian que muchas PYMES aún enfrentan desafíos significativos para implementar programas efectivos de salud ocupacional, desconocimiento normativo o ausencia de cultura preventiva. Asimismo, Luna Arocas (2018) enfatiza que la salud del trabajador incide directamente en su rendimiento y compromiso, por lo cual no solo debe ser vista desde una perspectiva legal, sino como un componente estratégico de la gestión del talento humano. En este sentido, Comercializadora Plastic GYD S.A.S. reconoce la necesidad de fortalecer su cultura organizacional en torno al autocuidado y la prevención de riesgos, como un paso necesario hacia la sostenibilidad y la competitividad empresarial.

En conclusión, a la investigación de los antecedentes se encontró que en los últimos 5 años se han presentado accidentes distribuidos entre las siguientes áreas y niveles de riesgo de la empresa:

- Área administrativa, Riesgo 1: 1 accidente (caída por escaleras)

- Área de Producción, Riesgo 4: 4 accidentes (estripamiento por descuido, golpe de una extremidad por descuido, 2 quemaduras de segundo grado por no hacer uso de los EPP)

Marco Teórico

La gestión del talento humano es un proceso estratégico que no solo busca atraer y retener a los mejores candidatos, sino también garantizar entornos laborales seguros y saludables. Según Chiavenato (2020), la selección de personal es un subsistema fundamental del talento humano, el cual debe alinearse con los objetivos estratégicos y los valores de la organización. Esto implica que los procesos de reclutamiento y vinculación deben integrar no solo aspectos técnicos y actitudinales, sino también criterios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, para garantizar un desempeño eficiente y un entorno de bajo riesgo.

En este sentido, la teoría de recursos y capacidades plantea que las competencias internas de una organización —incluidas las relacionadas con la gestión de personas y la prevención de riesgos— constituyen una fuente esencial de ventaja competitiva (Fong Reynoso, 2017). Esto es especialmente relevante en el sector industrial, donde los procesos productivos conllevan exposición a diversos factores de riesgo y donde el capital humano debe estar preparado para enfrentarlos de forma adecuada.

Por su parte, Gan (2013) destaca que los programas de recursos humanos deben diseñarse de manera integral, contemplando tanto el desarrollo profesional como la protección de la salud física y mental de los trabajadores. En la misma línea, Crespo (2021) y Cuesta Santos (2010) subrayan que una gestión moderna del talento requiere de

políticas y prácticas que contribuyan al bienestar y seguridad de los colaboradores, lo que a su vez incide en el clima organizacional y en el nivel de compromiso de los empleados.

García (2009) señala que el clima organizacional está determinado, entre otros factores, por la percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, incluidas las medidas de seguridad y los esfuerzos de la empresa por prevenir riesgos laborales. Así, un clima positivo se traduce en mayor productividad y menor rotación de personal, mientras que un clima deficiente puede derivar en accidentes y bajo rendimiento.

Finalmente, Oltra Comorera (2013) y Leal Afanador (2023) coinciden en que las organizaciones que integran la seguridad y salud en el trabajo como un eje transversal de su cultura corporativa logran mayor sostenibilidad y un mejor posicionamiento en el mercado, al evidenciar un compromiso real con el bienestar de su talento humano.

Marco Legal

La propuesta se enmarca en el cumplimiento de la normativa colombiana vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y procesos de selección:

Ley 1562 de 2012: Modifica el sistema general de riesgos laborales y refuerza la obligación de los empleadores de gestionar la prevención de riesgos laborales.

Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo):
Establece la obligatoriedad de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la identificación de peligros y evaluación de riesgos desde el ingreso del trabajador.

Resolución 0312 de 2019: Define los estándares mínimos para el SG-SST, que incluyen requisitos en el proceso de selección, tales como exámenes médicos de ingreso y la inducción en SST como parte del proceso de vinculación.

Código Sustantivo del Trabajo: Regula las relaciones laborales y establece derechos y deberes de empleadores y trabajadores, incluyendo la obligación de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables.

Constitución Política de Colombia (Artículos 25 y 53): Consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y el deber del Estado de velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

La integración de la SST en la selección de personal no solo responde a un mandato legal, sino que constituye una estrategia preventiva clave para proteger al trabajador y al empleador frente a posibles contingencias.

Metodología

Diseño de un modelo de selección de personal con enfoque en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Comercializadora Plastic GYD S.A.S, Bogotá – 2025

Como proyecto de grado elijo la empresa COMERCIALIZADORA PLASTIC GYD SAS que es la empresa dónde trabajo que se dedica a la transformación de formas básicas de plástico, se enfoca en la fabricación de envases PET (Familia de la resina plástica de los polietilenos y policarbonatos). Mi rol en la compañía es el de Administrador y cuento con toda la información de la compañía. Por lo tanto, el tema que elijo para trabajar en el proyecto de grado es:

- **Seguridad y Salud en el trabajo**

Selección de Personal y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo en Comercializadora Plastic GyD SAS

El proceso de selección y contratación de personal constituye una fase fundamental dentro de la gestión del talento humano, ya que permite atraer, evaluar y vincular a los candidatos más idóneos según las necesidades de la organización. En el contexto de la empresa Comercializadora Plastic GyD SAS, dedicada a la transformación de plásticos, este proceso cobra especial relevancia al estar estrechamente relacionado con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Una adecuada selección del personal no solo garantiza la alineación entre las competencias del trabajador y el perfil del cargo, sino que también incide en la prevención de riesgos laborales y en el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al autocuidado. La implementación de políticas de selección por competencias, junto con fases de reclutamiento, entrevistas, pruebas psicotécnicas y exámenes médicos ocupacionales, permite asegurar que los nuevos colaboradores cuenten con las capacidades físicas, técnicas y actitudinales requeridas.

Además, es indispensable cumplir con los aspectos legales del proceso de vinculación, como la afiliación al sistema de seguridad social, el tipo de contrato laboral y la divulgación del reglamento interno de trabajo, los cuales garantizan los derechos del trabajador y el cumplimiento normativo por parte de la empresa.

En este sentido, integrar la Seguridad y Salud en el Trabajo desde el proceso de selección no solo es una exigencia legal, sino una estrategia preventiva clave para reducir accidentes, mejorar el bienestar laboral y optimizar el desempeño organizacional. Este enfoque es el eje central del presente proyecto de grado, que busca fortalecer el SG-SST en Comercializadora Plastic GyD SAS, a través de un modelo de selección más seguro, legal y alineado con los valores corporativos.

Metodología De La Investigación

Enfoque

La investigación es de tipo descriptivo - propositivo, ya que busca caracterizar el proceso de selección actual en la empresa y plantear un modelo mejorado que integre los requisitos del SG-SST.

El enfoque será cualitativo con elementos cuantitativos, dado que se recogerá información sobre las percepciones, procesos y documentos actuales, así como indicadores básicos relacionados con la SST y el proceso de selección.

Técnicas e instrumentos

Revisión documental: Se analizarán los documentos relacionados con el proceso de selección, contratación y el SG-SST (perfiles de cargo, exámenes médicos, actas de inducción, matriz de peligros, etc.).

Entrevistas semiestructuradas: Dirigidas a los responsables del proceso de selección, supervisores y trabajadores, para identificar fortalezas y debilidades del proceso actual.

Observación directa: Del entorno de trabajo y de los procedimientos relacionados con la seguridad y el proceso de inducción.

Cuestionario diagnóstico: Para evaluar el nivel de conocimiento y percepción de los trabajadores sobre los riesgos laborales y el SG-SST.

Población y muestra

La población objeto está constituida por:

1. El equipo directivo y administrativo involucrado en el proceso de selección.
2. Operarios y trabajadores de planta. 16 trabajadores en total

Dado el tamaño reducido de la empresa, se realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, incluyendo al 100% del personal directivo y una muestra representativa de operarios.

Etapas de la investigación

1. Diagnóstico inicial: Levantamiento de información sobre el proceso actual de selección y SG-SST.
2. Identificación de brechas: Comparación con la normativa y buenas prácticas.
3. Diseño del modelo propuesto: Integración de criterios de SST en el proceso de selección y vinculación.
4. Validación: Socialización de la propuesta con la dirección y ajustes según retroalimentación.

En las empresas se recalca de la importancia de su cliente numero 1 los cuales son sus empleados por lo tanto es importante en primera instancia para mejorar como compañía en conjunto con el estilo de vida de los trabajadores guiados con un enfoque y objetivos comunes validar su nivel de satisfacción, observaciones, experiencias y cuantificar su nivel de juicio sobre las decisiones que se toman y su impacto sea favorable o declinante. Por ello, se realiza la siguiente encuesta:

Resultados de la Encuesta

Cargo	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5
Asistente de gerencia	5	4	5	4	5
Gerente comercial	4	4	4	5	5
Jefe de Almacén	5	5	5	5	4
Jefe de Producción	4	5	4	5	4
Servicios Generales	5	4	5	5	5
Auxiliar Operativo 1	4	5	4	4	4
Auxiliar Operativo 2	5	5	5	4	4
Auxiliar Operativo 3	4	4	4	5	5
Auxiliar Operativo 4	5	4	5	4	4
Conductor 1	5	5	5	5	5
Conductor 2	5	5	4	5	5
Auxiliar Técnico 1	4	4	4	5	5
Auxiliar Técnico 2	5	5	5	5	5
Operaria de Soplado 1	4	5	5	4	4
Operaria de Soplado 2	5	5	4	5	5
Total de 16 trabajadores	4,60	4,60	4,53	4,67	4,60

Grafico de los resultados de la Encuesta



Los resultados de la encuesta, respondida por 1 trabajadores de diferentes áreas y niveles de riesgo, muestran una tendencia positiva: la mayoría califica entre 4 y 5 los aspectos evaluados. Esto indica que la percepción general del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es favorable, pero aún existen áreas de mejora clave.

Condiciones físicas y orden:

Los colaboradores coinciden en que mantener áreas de trabajo limpias, bien organizadas y libres de obstáculos es esencial para minimizar caídas, tropiezos y accidentes mecánicos. Aunque se reconoce un nivel aceptable de orden, la calificación alta refleja que podría fortalecerse con inspecciones rutinarias, mejores rutas de evacuación señalizadas y estrategias 5S (clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar y sostener).

Instrucciones claras de trabajo seguro:

Los trabajadores valoran positivamente la existencia de procedimientos escritos, pero perciben que, en algunos casos, podrían actualizarse o explicarse mejor. Esto destaca la necesidad de reforzar la comunicación interna, simplificar manuales y asegurar que todos los cargos —operativos y administrativos— comprendan su rol en la prevención.

Calidad de los EPP:

Si bien la empresa entrega los elementos de protección personal requeridos, muchos trabajadores sugieren mejorar la calidad, ergonomía y disponibilidad de estos insumos, especialmente para tareas prolongadas o de alto

riesgo. Renovar periódicamente EPP desgastados y brindar opciones más cómodas aumenta la adherencia al uso correcto.

Capacitaciones:

Hay consenso en que la empresa ha avanzado en formación en seguridad, pero se percibe que la frecuencia y profundidad de los talleres debe incrementarse. Se recomienda complementar la capacitación teórica con simulacros prácticos, talleres vivenciales y charlas específicas por tipo de riesgo (químico, físico, ergonómico o mecánico).

Supervisión y seguimiento:

Los resultados muestran que los trabajadores valoran la supervisión, pero consideran fundamental reforzar el control en tiempo real. Supervisores y jefes de área deben actuar como líderes de seguridad, revisando de forma constante el uso adecuado de EPP, la aplicación de procedimientos y el reporte de actos inseguros.

Conclusión general

El análisis integral evidencia que Comercializadora Plastic GYD S.A.S. cuenta con una base de cultura preventiva y compromiso del talento humano, pero necesita reforzar la coherencia y sostenibilidad de su SG-SST. Los colaboradores muestran una actitud positiva y disposición a participar activamente, lo que facilita la implementación de mejoras.

- Aspectos críticos para priorizar:
- Crear un plan de mantenimiento y orden riguroso, con responsables claros.
- Mejorar la calidad y renovación de EPP, considerando la ergonomía.

- Diseñar un programa anual de capacitaciones prácticas, diferenciadas por nivel de riesgo.
- Fortalecer la supervisión activa y la retroalimentación inmediata.
- Integrar indicadores de gestión visibles (tasa de accidentalidad, cumplimiento de uso de EPP, participación en capacitaciones).

Este diagnóstico confirma que invertir en prevención, formación y supervisión impacta directamente en la reducción de accidentes, fortalece el clima laboral y demuestra el compromiso de la empresa con el bienestar de su gente y el cumplimiento normativo. Implementar estas mejoras contribuirá a consolidar una cultura de autocuidado sólida y sostenible, alineada con las exigencias legales y los estándares internacionales de seguridad.

Conclusiones

El presente proyecto de grado propone abordar una problemática real y urgente en el contexto organizacional de Comercializadora Plastic GYD S.A.S, relacionada con la implementación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. A través de una visión integradora, sustentada en marcos teóricos actualizados y en la legislación colombiana, se busca mejorar las condiciones laborales, prevenir riesgos y contribuir al desarrollo sostenible de la empresa.

La seguridad y salud en el trabajo no debe entenderse únicamente como una obligación legal, sino como una inversión estratégica en el talento humano. Crear una cultura de autocuidado, fomentar entornos seguros y diseñar mecanismos de mejora continua permitirá a la empresa no solo cumplir con la normativa, sino posicionarse como un empleador responsable y competitivo.

En definitiva, esta propuesta se convierte en un aporte valioso para el fortalecimiento del recurso humano, la productividad empresarial y la consolidación de una cultura organizacional preventiva, en línea con los retos actuales de la industria y del país.

El clima laboral y la gestión del talento humano son componentes estratégicos que determinan en gran medida el éxito o el fracaso de una organización. Un clima organizacional positivo no surge de manera espontánea, sino que es el resultado de un esfuerzo consciente por parte de la empresa para crear entornos donde prime el respeto, la colaboración y la búsqueda de objetivos comunes. Esto se logra mediante un liderazgo inclusivo, canales de comunicación abiertos, reconocimiento al desempeño y oportunidades reales de crecimiento para los colaboradores.

El diagnóstico del clima laboral, a través de encuestas, entrevistas, grupos focales u observación, se convierte en un paso fundamental para comprender las percepciones de los trabajadores y establecer planes de acción que respondan a las necesidades reales de la organización. A su vez, la aplicación de teorías sólidas de gestión del talento humano permite diseñar políticas y programas que colocan a las personas en el centro de la estrategia empresarial.

La inducción y el entrenamiento son herramientas esenciales que contribuyen no solo a la adaptación del nuevo personal, sino también al fortalecimiento del compromiso y al desarrollo de capacidades que favorecen la innovación y la mejora continua. En definitiva, las organizaciones que invierten en un clima laboral saludable y en una gestión efectiva del talento humano son las que logran alcanzar un crecimiento sostenible, una alta competitividad y un impacto positivo en la vida de sus colaboradores.

Recomendaciones

Para que Comercializadora Plastic GYD S.A.S. avance de manera sólida hacia un entorno laboral seguro y competitivo, se recomienda, en primer lugar, formalizar y estructurar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante la elaboración de un manual detallado que cumpla con lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Es fundamental designar un responsable interno o externo con formación certificada en seguridad y salud ocupacional, así como desarrollar políticas, procedimientos y formatos claros que permitan reportar incidentes, realizar inspecciones periódicas y dar seguimiento oportuno a acciones correctivas.

De igual forma, se sugiere integrar la seguridad y salud en el trabajo desde la fase inicial de selección de personal. Para ello, es clave actualizar los perfiles de cargo incluyendo requisitos físicos, técnicos y actitudinales que respondan a los riesgos identificados en la matriz de peligros. Asimismo, se deben exigir exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, y diseñar entrevistas y pruebas psicotécnicas que evalúen competencias clave como el autocuidado y la responsabilidad en la operación de maquinaria. Todo nuevo ingreso debe recibir una inducción obligatoria en SST para garantizar que conozca los protocolos y prácticas seguras desde el primer día.

Fortalecer la cultura de prevención y autocuidado es otro aspecto prioritario. Para lograrlo, se recomienda realizar capacitaciones periódicas sobre riesgos laborales, uso de elementos de protección personal y manejo de emergencias. Es importante complementar estas acciones con campañas internas de comunicación visual y digital que refuercen mensajes de autocuidado, así como organizar simulacros regulares y ejercicios prácticos de evacuación para asegurar la preparación ante posibles incidentes.

En línea con lo anterior, resulta estratégico implementar el programa de compensación e incentivos propuesto. Este debe contemplar la entrega de bonos de seguridad y reconocimientos públicos, como el certificado “Operario Seguro del Mes” y la cartelera de honor. Además, se deben ofrecer coberturas médicas complementarias, programas de bienestar físico y mental, pausas activas, chequeos médicos periódicos y, cuando sea posible, opciones de flexibilidad laboral para áreas administrativas. Vincular estos beneficios a indicadores de desempeño seguro permitirá reforzar la motivación de los colaboradores hacia prácticas responsables y minimizar riesgos en planta.

Para garantizar el éxito de estas acciones, se recomienda diseñar e implementar indicadores clave de gestión, como la tasa de accidentalidad, los días sin accidentes, el nivel de participación en capacitaciones y el cumplimiento de estándares mínimos. Estos indicadores deben ser evaluados mediante auditorías internas semestrales y reportes periódicos a la alta dirección, con el fin de ajustar los procesos y garantizar la mejora continua del sistema.

A nivel legal y contractual, es fundamental revisar y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, asegurando que incluya cláusulas claras sobre la seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones tanto del empleador como del trabajador. También se debe garantizar la afiliación oportuna de todo el personal al sistema de seguridad social y el cumplimiento de la normatividad vigente, incluyendo la notificación de accidentes e incidentes ante las autoridades competentes.

Por último, se aconseja reforzar la participación y el liderazgo en torno a la SST mediante la reactivación y fortalecimiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y la inclusión de temas de seguridad en reuniones de dirección y comités operativos. Capacitar a supervisores y jefes de área en liderazgo preventivo y manejo de

situaciones de riesgo contribuirá a consolidar una cultura organizacional preventiva. Asimismo, es importante monitorear el clima laboral a través de encuestas anuales, analizar resultados y vincularlos a acciones concretas, comunicando avances y logros para fortalecer la confianza y el compromiso de todos los colaboradores.

En conjunto, estas recomendaciones permitirán a Comercializadora Plastic GYD S.A.S. no solo cumplir con la normatividad colombiana, sino también optimizar su desempeño productivo, posicionarse como un empleador responsable y consolidar una cultura de seguridad, autocuidado y bienestar integral que aporte valor a largo plazo.

Referencias Bibliográficas

- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana . Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.70-120). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento . Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Durán Bernardino, M. (2021). Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil. 1. Dykinson. (pp.178-180). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/218639?page=178>
- Leal Afanador, J. A. (2023). Trabajo inteligente productivo. Sello Editorial UNAD. (pp.47-60).<https://doi.org/10.22490/9789584975096>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp.163-176). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=163>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones . McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/130372>

- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250- 291).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=250>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-181). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=148>
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento . Ecoe Ediciones. (pp.314-341). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=314>
- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.175-205). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Rodríguez, I. (2017). Turnitin. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/13941>.
- Cabezas, L. J. y Rodríguez, L. R. (2021). Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>.
- Leal Afanador, J. A. (2023). Trabajo inteligente productivo. Sello Editorial UNAD. (pp.5460).
<https://doi.org/10.22490/9789584975096>

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.170- 198).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=1-70>

Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113- 118).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.196-223). [https://www-ebooks7-](https://www-ebooks7-24com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196)

[24com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196](https://www-ebooks7-24com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196)

Fong Reynoso, C. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico = Resource based-theory: a bibliometric analysis. Nova Scientia, 9(19), 411–440.

<https://doiorg.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.21640/ns.v9i19.739>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.403-415).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.253-266).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253>

Pérez, A. F. y Rodríguez, L. R. (2021). Principales teorías de la Gestión del Talento Humano.

[Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>.

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana . Programa Editorial Universidad del Valle.

- (pp.107-109). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=107>
- Leal Afanador, J. A. (2023). Trabajo inteligente productivo . Sello Editorial UNAD. (pp.217-227). <https://doi.org/10.22490/9789584975096>
- Bouzas Ortiz, J. A. & Reyes Gaytán, G. (2019). Gestión del talento humano: (ed.) . IURE Editores. (pp.104-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/130372?page=104>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana . Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.124-131). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=124>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.181-188). Desarrollo del factor humano . Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=181>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. p. 252). https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_252
- Baz Rodríguez, J. (2021). Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data. (pp.228-267) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/176326?page=228>

Anexos

Encuesta a los trabajadores

Encuesta propuesta: Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

Pregunta 1: ¿Qué tan necesario considera que es mejorar la inducción de seguridad para los nuevos ingresos?

Pregunta 2: ¿Qué tan importante cree que es reforzar la capacitación continua en uso de EPP y manejo de maquinaria?

Pregunta 3: ¿Qué tan prioritario ve incluir pruebas prácticas durante el proceso de selección?

Pregunta 4: ¿Qué tan útil considera fortalecer la comunicación sobre normas de seguridad en la empresa?

Pregunta 5: ¿Qué tan importante ve usted crear incentivos para premiar el cumplimiento de normas de seguridad?