



**Diseño de un modelo del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la  
empresa Sierra Nevada**

Juanita Ocampo Cardona

Trabajo de grado presentado para optar al título de Administrador de empresas

Asesor

Francisco Eladio Restrepo Escobar

Universidad de Antioquia  
Facultad de Ciencias Económicas  
Administración de Empresas  
El Carmen de Viboral, Antioquia, Colombia

2023

---

<b>Cita</b>	(Ocampo Cardona, 2023)
<b>Referencia</b>	Ocampo Cardona, J (2023). <i>Diseño de un modelo del plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Sierra Nevada</i> [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, El Carmen de Viboral, Colombia
<b>Estilo APA 7 (2020)</b>	

---



**Repositorio Institucional:** <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

## Contenido

Resumen .....	2
1. Título de la práctica .....	3
2. Tema de la práctica.....	4
3. Contexto de la organización.....	5
3.1 Ubicación .....	5
3.2 Sector de la economía al que pertenece.....	5
3.3 Objeto social.....	6
3.4 Estructura organizacional .....	6
3.5 Misión.....	8
3.6 Visión .....	8
3.7 Valores.....	8
3.8 Reseña histórica .....	9
3.9 Principales productos y/o servicios .....	10
3.10 Mercados que atiende .....	11
4. Área que impactará el proyecto .....	12
5. Antecedentes .....	13
5.1 Internacional .....	14
5.2 Nacional.....	15
5.3 Empresa .....	15
6. Problemática y problema .....	17
7. Objetivos.....	21
7.1 General .....	21
7.2 Específicos .....	21
8. Justificación.....	22
9. Delimitación o alcances.....	24
10. Marco referencial.....	25
10.1 Teórico .....	25
Gestión humana .....	25
Capacitación empresarial.....	26
Seguridad y salud en el trabajo.....	27
10.2 Normativo.....	28
10.3. Conceptual .....	31
11. Diseño metodológico.....	36

---

11.1 Diagnostico de capacitaciones realizadas en la empresa y documentación normativa sobre SGSST .....	36
11.2 Realización de la autoevaluación de estándares mínimos de SGSST .....	36
11.3 Diseño del plan de capacitación de SGSST .....	37
12. Resultados .....	38
12.1 Diagnostico .....	38
Situación actual de las capacitaciones implementadas en la empresa Sierra Nevada .....	38
Documentación sobre normatividad en SGSST .....	38
Autoevaluación estándares mínimos a mayo 2023 .....	41
Análisis de la autoevaluación .....	47
12.2 Diseño del plan de capacitación en SGSST para Sierra Nevada .....	49
Indicadores .....	55
13. Conclusiones .....	56
14. Recomendaciones .....	58
Bibliografía .....	59

## Resumen

En el siguiente trabajo se puede evidenciar el diseño de un plan de capacitación que se divide en módulos, los cuales contienen ítems que tienen como objetivo principal tener en cuenta factores y elementos fundamentales para llevar a cabo en materia de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se desarrollaron basándose en el resultado de la autoevaluación de estándares mínimos, y usando esta, como guía para desarrollar y proponer las capacitaciones necesarias de acuerdo a los requerimientos de la empresa, en la cual se lograron desplegar cuatro módulos que abarcan temas en seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos, temas que facilitan y ayudan a llevar un control sobre como planear, organizar, y evaluar ciertos procedimientos internos de la empresa y por ultimo un plan de emergencias, ya que este es necesario de implementar tanto en grandes como pequeñas empresas, y además tiene gran puntaje en el resultado final de la autoevaluación, ya que el hecho de que los empleados tengan un amplio conocimiento en los temas mencionados anteriormente, permite un menor índice que accidentalidad, mayor apropiación de los empleados hacia la empresa y sus labores, y además también ayuda a mantener un mejor clima laboral, por lo cual para Sierra Nevada y todas las empresas es de gran relevancia diseñar un plan de capacitación para implementar en el transcurso del año.

*Palabras clave:* Diseño, plan, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, autoevaluación, estándares, empresa, riesgos, resultado, puntaje.

## **1. Título de la práctica**

Diseño de un modelo del plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo para empresa sierra nevada.

## **2. Tema de la práctica**

Gestión humana

Seguridad y salud en el trabajo

Gestión organizacional

Gestión por procesos

Gestión de la sostenibilidad

Metodología de la investigación.

### 3. Contexto de la organización

#### 3.1 Ubicación

La sede principal se encuentra ubicada en Bogotá en la Cra 15 No 85-61 oficina 402 en la localidad de Chapinero, además, cuenta con 11 tiendas ubicadas en diferentes puntos de la ciudad de Bogotá, en las cuales se realiza su proceso de producción y ventas. A continuación, se evidencian los nombres de los restaurantes y sus respectivas direcciones:

**122:** Se encuentra ubicada en Calle 122 #15a-84

**Cedritos:** Está en la Calle 140 13-10

**Centro internacional:** Se ubica en la Avenida Calle 32 7-10

**Cc. centro mayor:** Calle 38A Sur 34D-51

**Colina campestre:** Calle 138 57-75

**Cc diver plaza:** Calle 70A 89A-16

**Galerías:** Se ubica en la Calle 53 2716

**Cc. Gran estación:** Avenida Calle 26 62-47

**Virrey:** Avenida Carrera 15 88-67

#### 3.2 Sector de la economía al que pertenece

Expendio por autoservicio de Comidas preparadas

### **3.3 Objeto social**

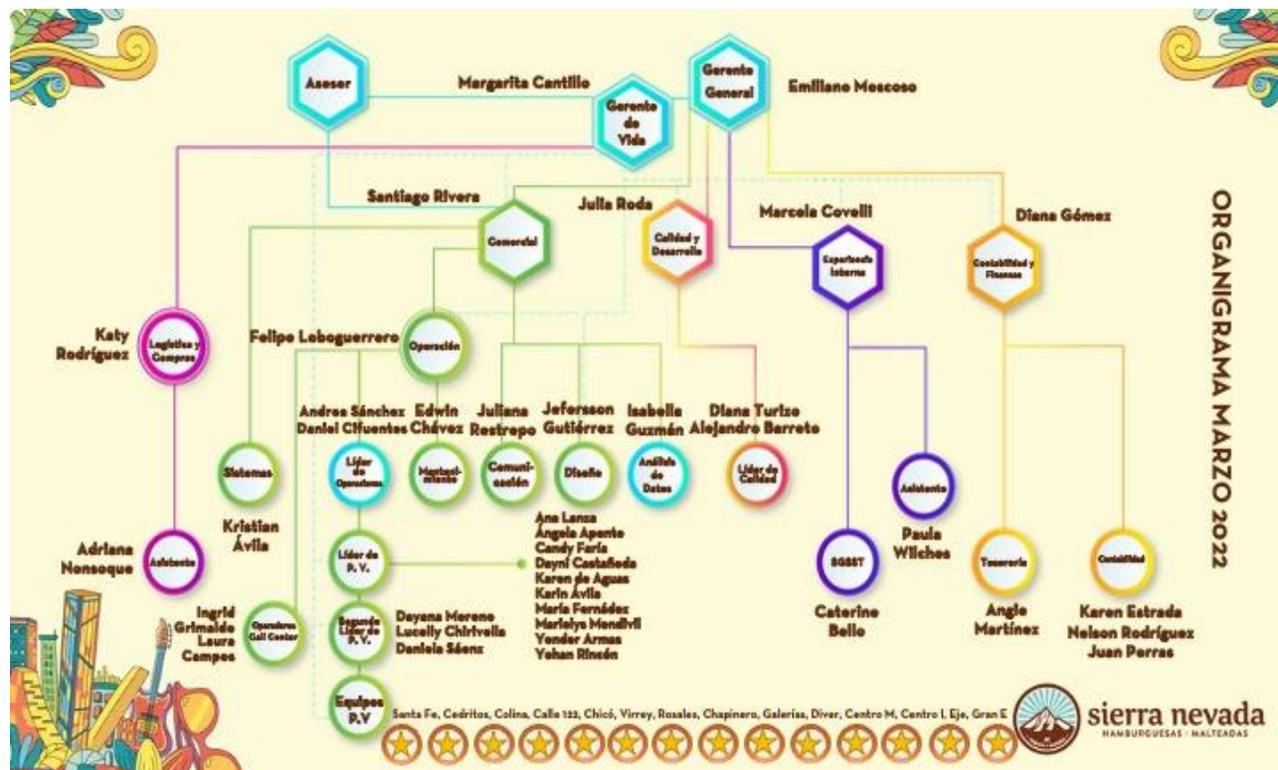
Producir y vender las mejores hamburguesas y malteadas artesanales de la mano de un personal diverso y calificado, contribuyendo al desarrollo e inclusión del país.

### **3.4 Estructura organizacional**

Actualmente, la empresa sierra nevada cuenta con una estructura organizacional de forma jerárquica, cuenta con más de 100 colaboradores de los cuales 15 pertenecen al área administrativa, y aproximadamente 90 al área operativa, y cuenta con 11 tiendas ubicadas en la ciudad de Bogotá.

Imagen 1

Organigrama Sierra Nevada, 2022



Nota: En esta imagen se evidencia la estructura organizacional de la empresa sierra nevada, en la parte superior se encuentran gerente general, gerente de vida y el asesor, en la segunda línea se observan los cargos administrativos de las áreas de calidad, contabilidad, logística, gestión humana y comercial, siguiendo esta estructura, en la tercera línea se evidencian los líderes de cada área correspondiente y finalmente, en la base de la estructura se encuentran los cargos operativos.

### 3.5 Misión

Cumplir nuestros sueños con expansión y crecimiento.

### 3.6 Visión

Posicionarnos mundialmente por nuestra forma diferente de hacer HAMBURGUESAS ARTESANALES.

### 3.7 Valores

Integridad: Respeto, honestidad y responsabilidad.

#### Imagen 2

*Valores de sierra nevada*



*Nota:* Se observa en el centro de la imagen la palabra integridad, la cual según su estructura se compone de los valores del respeto, la responsabilidad y la honestidad.

### **3.8 Reseña histórica**

La empresa fue fundada hace aproximadamente 13 años por Emiliano Moscoso, un emprendedor innato de la ciudad de Bogotá, que se ha destacado por encaminar y dirigir su cadena de restaurantes de hamburguesas artesanales hacia la inclusión y diversidad.

Emiliano siempre ha enfocado su estrategia empresarial en pro de tener en cuenta y brindar oportunidades a las personas que por ciertas circunstancias puedan ser tachadas por la sociedad y demás empresas, ofreciendo la posibilidad de tener un empleo digno y reducir la tasa de informalidad, la brecha de desigualdad y al mismo tiempo aumentando la diversidad en sus restaurantes e instalaciones, ya que en su personal operativo se encuentran personas sordas, inmigrantes, pospenados, desplazados, etc. Lo cual ha sido motivo de que la empresa gane diferentes reconocimientos de ONG a nivel mundial.

Inicialmente, Sierra Nevada se fundó con la idea de vender helados, por esto se atribuye su nombre “sierra nevada”, sin embargo este emprendimiento no tuvo muchos frutos debido a una fuerte ola invernal por la que atravesó el país, pese a esto, Emiliano no se dio por vencido por lo que pensó en la idea de vender algo que a él le gustaría comprar, poniéndose en la posición de los posibles clientes y realizando su propio estudio de mercado, luego de esto, se cambió totalmente la estrategia de producción de la empresa a la elaboración de hamburguesas y

malteadas artesanales, además de esto, los restaurantes cuentan con una decoración un poco particular, ya que se pretende recrear un momento de la infancia en sus instalaciones, luego de abrir el primer restaurante, la idea tuvo gran éxito y acogida, por lo que se generó la necesidad de expandirse y abrir nuevos establecimientos alrededor de la ciudad, actualmente cuenta con 11 tiendas y con aproximadamente 100 colaboradores.

### **3.9 Principales productos y/o servicios**

La empresa Sierra Nevada presta el servicio de expendio a la mesa de comidas preparadas en restaurantes. Lo cual significa que se dedica a la preparación de alimentos a la carta, principalmente para consumo inmediato, y que además puede prestar servicio a domicilio, dependiendo las necesidades del cliente. Sus principales productos son hamburguesas y malteadas artesanales, los cuales se clasifican de la siguiente manera:

#### **Hamburguesas**

##### **Favoritos**

- Sierra bomba en combo
- Sierra clásica en combo
- Pollo crack en combo
- Combo sierra queso para 3

##### **Corrientazos**

- Sierra grillé BBQ en combo

-Sierra 1895 en combo

-Sierra rockera en combo

### **Las de siempre**

-Sierra gordita en combo

-Sierra costeña en combo

-Sierra picante en combo

-Sierra queso en combo

-Sierra mulata en combo

### **Malteadas**

-Combo para tardear: 2 malteadas

-Malteada de arequipe

-Malteada de chocolate

-Malteada de vainilla

-Malteada de chocolate + vainilla

-Malteada de frutos rojos

## **3.10 Mercados que atiende**

Atiende el mercado de productos de consumo, ya que a través de estos busca satisfacer una necesidad de los clientes, también busca atender el mercado de servicios a través de la diversidad de su personal y su desarrollo en formación a través de diferentes capacitaciones.

#### **4. Área que impactará el proyecto**

El proyecto se realizó desde la gestión humana con enfoque en el área de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual, abarca todas las zonas de la empresa, desde la parte operativa hasta la administrativa, ya que este campo está directamente relacionado con el bienestar de todos los empleados de la empresa, con el fin de identificar de manera oportuna las prioridades y necesidades que se presentan en la organización, logrando generar un recurso disponible que sirva de seguimiento en el área administrativa para identificar las capacitaciones que se deben realizar para un correcto desempeño de los empleados.

## 5. Antecedentes

En Colombia, se han implementado leyes con el fin de que los empresarios generen mayor atención a los riesgos laborales a los que se encuentran sometidos los empleados, ya que anteriormente había gran explotación laboral, sin ningún tipo de protección o cobertura y con poco reconocimiento a las necesidades y riesgos en el trabajo, por esto, las capacitaciones son un tema que ha cobrado gran importancia, principalmente en el área de seguridad y salud en el trabajo, ya que es un complemento para el fortalecimiento y correcto funcionamiento de la gestión humana en toda la empresa, ya que la legislación ha cambiado y el Ministerio de Trabajo ha tomado gran preocupación por promover los códigos y reglas de manera que se apliquen a todas las empresas de manera obligatoria, por lo que es necesario un diseño de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que se pueda estructurar de manera digital y física donde se pueda llevar un control de los programas implementados por la empresa para el bienestar de los empleados.

Delgado (2017) desarrollo un trabajo sobre “Plan de capacitación y su relación con el desempeño”. En este artículo se evidencia que el desempeño y resultado de los trabajadores en cuanto a productividad, eficiencia, atención al cliente, y demás factores tiene una relación directa con los planes de capacitación que se implementan en las empresas, además, se evidencia que el resultado de los empleados del área operativa mejoro considerablemente reflejándose el cambio a las personas externas de la empresa, lo cual indica que mejoro la perspectiva organizacional.

Cabrera (2015) en el artículo “Implementación de un plan de capacitación online para corregir el desempeño en la Fundación Alternativa”, se planteó como objetivo principal mejorar el desempeño y productividad laboral a través de la implementación del plan de capacitación, lo cual logro mostrar resultados positivos ya que se evidencio una mejora en el conocimiento acerca de las funciones a realizar en cada puesto de trabajo.

García (2017) en la investigación “La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en calidad del servicio al usuario del hospital Belén de Trujillo”. En esta se tuvieron en cuenta tres factores primordiales para el análisis y éxito de la empresa, los cuales son el desempeño laboral, la atención al cliente y las capacitaciones, se evidencio que estos factores están muy relacionados entre sí, sin embargo, en el hospital el desempeño laboral no va ligado a las capacitaciones que se ofrecen.

Para abordar el asunto es importante profundizar sobre temas relacionados con la capacitación en seguridad y salud en el trabajo por esto, se tomaron referencias basadas en investigaciones sobre estos temas y los avances implementados en la empresa.

## **5.1 Internacional**

En la investigación realizada sobre la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de Ecuador (Arias Mendoza, 2017) Se tuvo como objetivo principal implementar un modelo de capacitación en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo, ya que se evidencio un cumplimiento de solo el 6,76% en el sistema de riesgos, lo cual

fue un factor de preocupación, ya que se demostró que es importante tener en cuenta factores como los procedimientos, la planificación, los formatos y los documentos relacionados con su afectación directa en las diferentes áreas de trabajo, y su impacto directo en las prácticas del área de gestión humana.

## **5.2 Nacional**

El objetivo central de la investigación (Torres Castañeda y Torres Orjuela. Universidad Javeriana, 2010) fue encontrar la mejor manera para llevar a cabo la implementación de diseños de los programas de capacitación, la cual se desarrolló buscando aumentar el impacto en seguridad y salud en el trabajo y obtener una mayor productividad y desempeño de los empleados en las diferentes áreas, ya que este método permite identificar con mayor facilidad las habilidades y destrezas que hacen falta en el equipo de trabajo y que de igual manera se pueden mejorar a través de la formación y la buena implementación de prácticas para el correcto desarrollo de los empleados en su lugar de trabajo.

## **5.3 Empresa**

Sierra Nevada en la actualidad cuenta con algunos planes de capacitación, prácticas y procedimientos de gestión del riesgo, accidentes laborales, planes de mejora, inducciones, y demás factores que son requisito y que por ley las empresas deben cumplir de acuerdo a los estándares mínimos del Ministerio de Trabajo, sin embargo, en estos procedimientos no se

aplican correctamente todas las medidas de prevención de riesgos, ya que se evidencian vacíos en la documentación solicitada tanto de manera física como digital, dado que no se emplea correctamente la base de datos que se usa del drive para almacenar información de las capacitaciones, y de manera física se hace más complejo conservar documentos, además, se dejó de recolectar información necesaria de manera completa debido a la falta de un plan de capacitación estructurado que contenga los ítems específicas a realizar para cumplir con el desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual directa e indirectamente afecta la integridad de los trabajadores, ya que esta información y la realización de estas capacitaciones puede determinar gran parte del bienestar y clima laboral, dado que con la correcta implementación y cumplimiento de las medidas de SG-SST se pueden mejorar aspectos determinantes en la vida de cada empleado como la salud física, psicológica y social, por lo que se hace necesario implementar un plan de capacitación con los módulos, ítems y periodicidad necesaria para el desarrollo y cumplimiento en materia de SGSST.

Además, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, Título 4 Capítulo 6, todas las empresas deben hacer una transformación en su área de salud laboral hacia un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual permitirá una mejoría continua, ya que precisará hacer una evaluación constante de las condiciones del trabajo que afecten de alguna manera al trabajador, lo que se traducirá en acciones de mejora oportunas, previniendo así cualquier tipo de anomalía a la que hubiera lugar, esto se puede hacer a través de un diseño de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

## 6. Problemática y problema

En la actualidad se ha evidenciado una gran evolución en las organizaciones en cuanto a la manera en que perciben a los empleados, esta se ha evidenciado principalmente desde la industrialización (1950-1990), durante esta época las personas dejaron de ser consideradas sólo un recurso de producción, y se dio paso al término de recurso humano, el cual ha tenido enfoque en el reconocimiento de sus pensamientos y necesidades, también se ha resaltado la gran importancia del personal a la hora de tomar decisiones y en realizar aportes para el desarrollo de la empresa, sin embargo, el talento humano y su correcto desarrollo implica temas como motivación y capacitación, los cuales son factores fundamentales para generar competitividad en una empresa, por lo que es necesario mantener un equipo de trabajo especializado en sus funciones, de ahí la importancia de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, en los contextos organizacionales actuales se evidencia que la capacitación en seguridad y salud en el trabajo cada vez cobra mayor importancia, ya que se está convirtiendo en una de las principales herramientas para lograr los objetivos definidos por el área de gestión humana, por esto la importancia de capacitar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los empleados del área administrativa y operativa de la empresa, porque cuando se tiene un amplio conocimiento de los procedimientos y documentos necesarios para trabajar de manera anual y los factores internos o externos que pueden afectar o beneficiar su labor se puede mejorar considerablemente la perspectiva de la empresa y sus empleados, asimismo, brindar a los colaboradores la posibilidad de crecimiento personal y profesional genera un mayor nivel de motivación, para esto es importante diseñar estrategias que permitan a los diferentes empleados

sin importar su condición, acceder a métodos de capacitación y formación.

Actualmente, los procesos productivos y análisis de riesgos a nivel de Seguridad y Salud en el trabajo SST, no ofrecen una respuesta eficiente a los diferentes cambios económicos, políticos y sociales que se puedan dar en el ámbito nacional e internacional, como consecuencia, de la poca concientización por parte del personal administrativo y operacional en concordancia con las políticas y directrices de calidad establecidos. También, el nivel productivo no es el deseado, a raíz de la falta de normatividad en los procesos y estandarización en los productos (López, 2019).

Teniendo en cuenta lo anterior, el área de gestión humana de la empresa Sierra Nevada ha considerado necesario fortalecer este aspecto, con el fin de generar mayor accesibilidad en temas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo a los empleados, ya que la empresa es consciente de su importancia, ya que Sierra Nevada es una empresa diversa, a través de esto, busca lograr generar mayor impacto en todo su personal sin importar su condición, ya sea a través de imágenes o elementos más visuales, asimismo, se quiere lograr tener un mayor control acerca de las personas que realizan los cursos y del tiempo en que se deben actualizar elementos de los estándares mínimos para tener un seguimiento más preciso, logrando la evaluación oportuna de indicadores como el clima laboral, la motivación, accidentes laborales y demás factores relevantes que ayudan a determinar el rumbo de la empresa.

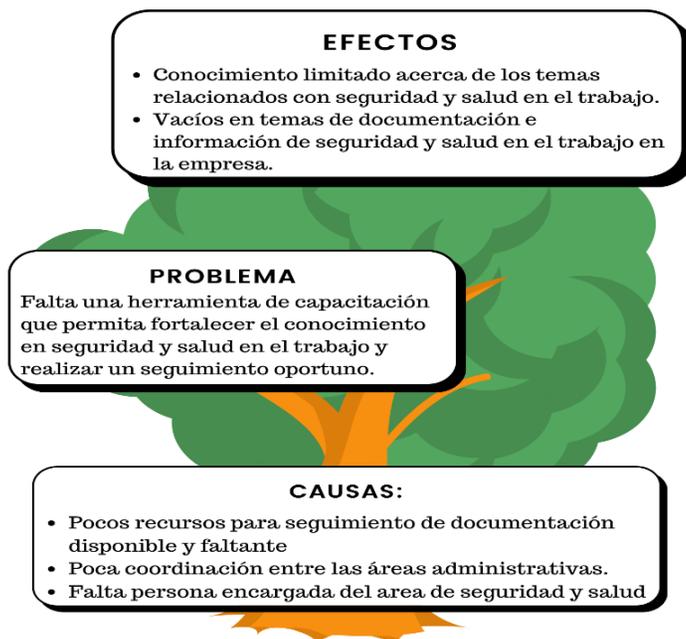
Ya que una investigación realizada muestra que la mayor consecuencia y la ineficiencia del gasto en salud, deteriora la confianza de los pacientes en los sistemas actuales de salud y afecta notablemente los servicios prestados y requeridos por los usuarios. Según una nueva

publicación del Banco Interamericano de Desarrollo citado por Proaño (2018), que muestra como casi el 98% de los empleados a nivel mundial, consideran que su sistema de salud debe ser reformado de inmediato. Y, no es únicamente un asunto de percepción. Puesto que, la baja calidad asistencial puede repercutir en condiciones de salud peores, agravamiento y persistencia de síntomas, pérdida de funcionalidad e inclusive recelo de regresar al centro de atención y hasta la muerte en casos de mayor complejidad (Proaño, 2018). Entonces a partir de esto se crea un gran reto para la empresa Sierra Nevada, el cual consiste en implementar adecuadamente las leyes de seguridad y salud en el trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, la pregunta a resolver es:

**¿Cómo diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que cumpla con las necesidades de la empresa Sierra Nevada?**

### Imagen 3

#### *Árbol de Causas*



*Nota:* En este árbol se pueden evidenciar las posibles causas de las anomalías en la documentación relacionada con el seguimiento de los planes de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Sierra Nevada, también, se evidencia el problema, al cual se le pretende plantear una solución mediante este proyecto, mejorando los efectos negativos que se evidencian en la organización.

## 7. Objetivos

### 7.1 General

Diseñar un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para la empresa sierra nevada S.A.S, en el cual exista una estructura por módulos, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

### 7.2 Específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual sobre las capacitaciones en la empresa y hacer documentación normativa en SGSST.
- | • Realizar la autoevaluación de estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo para conocer el desempeño y cumplimiento de la empresa y hacer un análisis de los resultados obtenidos.
- De acuerdo al análisis de las capacitaciones realizadas y resultados de la autoevaluación, generar un diseño del plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo.

## 8. Justificación

Este proyecto se realizó con la finalidad de que la empresa sierra nevada cuente con un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, que sirva como propuesta para que la empresa implemente un diseño que le permita tener en cuenta capacitaciones que son importantes realizar de manera anual o semestral para cumplir con los requisitos establecidos de correcto desempeño en materia de seguridad laboral, con el fin de aumentar el autocuidado, las condiciones del clima laboral, etc, de manera que la empresa pueda llevar un correcto seguimiento de las capacitaciones realizadas y su periodicidad, ya que considero que tener este aspecto claro es de gran relevancia porque la seguridad y salud en el trabajo abarca la gran mayoría de las necesidades empresariales, por lo cual ha cobrado gran reconocimiento a nivel mundial. Para la OIT esta es una necesidad de primera mano desde hace varias décadas, de manera que el concepto ha venido evolucionando favorablemente hasta el punto de que hoy se habla de entornos de trabajo libres de riesgos donde se considera el bienestar bio-psico-social del trabajador (Álvarez & Riaño, 2018; Gómez & Turizo, 2016).

Por lo que con esto se pretende generar mayor seguimiento a los temas relacionados con la formación y requerimientos del personal en asuntos de prácticas de autocuidado, riesgos laborales, brigadas de emergencia y demás herramientas necesarias para el correcto desarrollo del talento humano, haciendo posible que las personas que pertenecen a la empresa se caractericen por el correcto cumplimiento de objetivos en los cargos asignados, y se generen habilidades que permitan detectar y resolver problemas oportunamente, disminuyendo indicadores como la accidentalidad laboral, la rotación de personal, promoviendo el trabajo en equipo y la motivación, en general, buscando contribuir con el desarrollo de todos los empleados

no solo en el área empresarial sino también en lo personal, haciendo posible crear empleados íntegros que logren generar sentido de pertenencia hacia la empresa, hacia su equipo de trabajo y hacia sí mismos, de igual manera, lo que el empleador debe entender es que, si bien la implementación de una capacitación en SG SST no elimina el riesgo ni hace a los colaboradores invencibles, sí logra mitigar la exposición de los mismos a los peligros existentes en la organización, y previenen que los accidentes laborales tengan un mayor impacto en el empleado y sus familias (Ortega, Rodríguez & Hernández, 2017).

## **9. Delimitación o alcances**

El área a trabajar en este proyecto se centra en la gestión humana, con el que se busca generar un diseño de las capacitaciones empresariales en SGSST, con el fin de mejorar y facilitar los procesos de formación y poder detectar las falencias principales dentro de cada área o equipo de trabajo para brindar el conocimiento que sea necesario.

## 10. Marco referencial

### 10.1 Teórico

#### Gestión humana

Chiavenato (2020) en el libro gestión del talento humano dice que cuando se habla de la administración de las personas se hace referencia a uno de los campos que más a tenido cambios a través del tiempo, y que su mayor transformación se ha dado hace relativamente poco, el cual se evidencia en el comportamiento de gran parte de las empresas en el contexto actual, ya que se muestra un cambio en la visión tradicional que se refiere al comportamiento de las empresas hacia sus empleados, dando a conocer que las empresas con buena administración en los recursos humanos logran mayor aporte en temas de capital intelectual y por ende mayor excelencia. Además, define la gestión humana como la cultura organizacional que caracteriza a cada empresa, por lo que se puede decir que el área de gestión humana tiene un papel fundamental para crear valores y cultura organizacional dentro de las empresas, ya que debe demostrar que para la compañía no solo es importante generar beneficios y rentabilidad, sino también el bienestar de sus empleados.

Por otro lado, Dessler (2021) define la gestión humana como un conjunto de políticas que son necesarias para darle manejo a todos los temas ligados con las relaciones de las personas dentro de una empresa, principalmente en el reclutamiento, evaluación, capacitación y remuneración, logrando brindar un ambiente seguro y en el cual se sientan respaldados.

## **Capacitación empresarial**

La capacitación y formación empresarial en SGSST es un tema que cada vez es más fundamental para el fortalecimiento del área de gestión humana, y por ende poco a poco se ha incursionado tanto en grandes como medianas y pequeñas empresas, con el fin de mejorar e implementar prácticas adecuadas en todas las áreas que están relacionadas con el logro de objetivos empresariales, lo cual, según lo anterior abarca a toda la organización, ya que en todos los ámbitos se establecen actividades que van ligadas al desarrollo de la empresa, por esto, la capacitación toma un papel muy importante, ya que permite preparar a los colaboradores para enfrentarse a un entorno que está en constante cambio, esto quiere decir que las organizaciones tienen unos objetivos específicos al incorporar las actividades de capacitación en todo su personal operativo y administrativo, los cuales son, ser más competitivos, eficientes y productivos.

El objetivo principal de la formación empresarial es preparar a las personas para sus actividades laborales, estas se pueden dar al momento de ingresar a la empresa y en el transcurso de su vida laboral, con el fin de estar constantemente actualizados, por esto, considero importante fortalecer el tema de capacitación en SGSST para generar aprendizajes e impacto no solo en el personal administrativo, si no también, en el personal operativo.

(Chiavenato, 2019) define la capacitación como un proceso educativo que se realiza en un periodo corto de tiempo, la cual se aplica de manera secuencial generando un orden, por medio de la cual las personas adquieren conocimientos, competencias y desarrollan habilidades, con el fin de transmitir un conocimiento específico es pro de cumplir con un objetivo.

Por otro lado, (Werther, 2014) la define como el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas en todos los niveles de la empresa, con el fin de generar un amplio aprendizaje en las actividades realizadas, y permitir la adquisición de conocimiento por parte de los empleados.

Para (Hellriegel, 2021) Un proceso de capacitación se refiere a todas las actividades educativas realizadas por una empresa, que ayudan y preparan a los empleados para superar las limitaciones o dificultades a las que se pueden enfrentar en su día a día laboral y así mejorar su desempeño en sus funciones.

### **Seguridad y salud en el trabajo**

(Molano y Arévalo, 2013) definen el SGSST como un método que consiste en la realización de procesos secuenciales, que permiten decidir que se debe realizar y como se debe realizar, para poder dar cumplimiento con las metas establecidas, medir el desempeño y los resultados e identificar los aspectos que se deben mejorar para tener una correcta promoción de la salud laboral.

También, en Colombia el ministerio de trabajo indica que todos los empleadores están en la obligación de dar cumplimiento a la implementación del SGSST, ya que esto ayuda a proteger y promover la seguridad y salud del empleado, para esto se tienen en cuenta diferentes factores como los procesos de mejora continua, las políticas organizacionales, las auditorias, los procesos de evaluación, todo esto, con el fin de reconocer, anticipar y controlar los riesgos que puedan disminuir la calidad de la seguridad en el ambiente laboral (Ministerio de trabajo, 2015).

Otra definición para la seguridad y salud en el trabajo según (Hernandez,2017) es que esta tiene como finalidad implementar medidas que permitan disminuir y prevenir riesgos con el fin de brindar a los empleados condiciones seguras y dignas tanto físicas como psicológicas para correcto desarrollo de sus actividades laborales.

Asimismo, (Matabanchoy,2012) se refiere a la salud laboral como las condiciones físicas, sociales y psicológicas de cada empleado, las cuales deben ser aptas para desarrollar sus actividades laborales y ayudar a prevenir los riesgos de que surjan accidentes o enfermedades laborales, con el fin de fomentar el bienestar.

## **10.2 Normativo**

**10.2.1** Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

**10.2.2** De acuerdo a la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas deben realizar no menos de 4 capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 35 literal b), normando también que el trabajador está obligado a participar de las capacitaciones en dichas materias (artículo 79 literal f).

**10.2.3** El artículo 21 de la Ley 50 de 1991 indica que en las empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana deberán destinarse dos (2) horas de la jornada

---

laboral a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**10.2.4** El decreto núm. 1127 establece que las horas de dedicación exclusiva podrán acumularse hasta por un año; y la obligación del empleador de elaborar programas (que podrán incluir actividades relativas a los aspectos de salud ocupacional, a la integración de los trabajadores, al mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales).

**10.2.5** Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

**10.2.6** Ley 1562 del 2012, por el cual modifica el decreto 1295 donde se ordena a las empresas cambiar el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**10.2.7** Decreto 1443 de 2014 en el cual se dictan los parámetros y metodologías para diseñar e implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de obligatorio cumplimiento para todas las empresas en Colombia (González Varela, 2015).

**10.2.8** En el año 2015 se creó una norma importante en Seguridad y Salud en el Trabajo cuando el Gobierno expidió el decreto 1072, que compila todas las normas previas, relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo; que permite a través del ciclo PHVA implementar por medio de un proceso lógico y por etapas todo el sistema de gestión (Carvajal Galofre, 2017)

**10.2.9** Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 del ministerio de trabajo, define los estándares mínimos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes,

mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST la cual adapta los estándares mínimos del SG-SST de acuerdo con las características propias de cada empresa (Ministerio del trabajo, 2019)

**10.2.10** Decreto 614 de 1984 por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud en el Trabajo. (ARL SURA, 2020)

**10.2.11** Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales (secretaria senado, 2019)

**10.2.12** Resolución 1016 de 1989 la cual determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud en el Trabajo que deben desarrollar los empleadores. El Sistema de Gestión de Salud en el Trabajo de conformidad con la presente Resolución estará constituido por los siguientes subprogramas: Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, Subprograma de Higiene Industrial, Subprograma de Seguridad Industrial, Comité Paritario de Salud en el Trabajo. (SECRETARIA JURIDICA, 1989)

### **10.3. Conceptual**

#### **10.3.1 Capacitación**

Es un proceso mediante el cual los empleados de una empresa adquieren conocimientos acerca del funcionamiento de las diferentes áreas de la organización, ayudando a mejorar el desempeño en el área de trabajo ya que permite adquirir habilidades necesarias no solo para un buen desempeño laboral sino también personal.

#### **10.3.2 Estándares mínimos**

Los Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiente patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

#### **10.3.3 Autoevaluación de estándares mínimos**

Es un proceso clave para: Identificar prioridades y necesidades en SST. Definir las rutas de acción más elementales para fortalecer los controles a los riesgos.

#### **10.3.4 Sistema de gestión**

Es la disciplina encargada del diseño, la implementación, el monitoreo y el

mantenimiento de sistemas tecnológicos de comunicación y administración, que permiten a las organizaciones recolectar, almacenar, procesar y distribuir la información de manera eficiente y efectiva.

### **10.3.5 Documentación**

Disciplina que se ocupa de la recopilación, organización y gestión de documentos o datos informativos.

### **10.3.6 Gestión humana**

Representa tareas de capacitación, administración, evaluación, gestión y análisis de diversas situaciones para poder medir la eficiencia de los grupos de trabajo, así como reconocer áreas que pueden mejorarse y prevenir escenarios adversos para la organización.

### **10.3.7 Ministerio de trabajo**

Fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable. la formalización laboral. la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores. la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

### **10.3.8 Diseño estratégico**

Es la aplicación de los principios del diseño orientados al futuro, con el fin de aumentar la capacidad de innovación y competencia de una organización.

### **10.3.9 Seguimiento**

Observación minuciosa de la evolución y desarrollo de un proceso

### **10.3.10 Gestión del riesgo**

Es un enfoque estructurado para manejar la incertidumbre relativa a una amenaza a través de una secuencia de actividades humanas que incluyen la identificación, el análisis y la evaluación de riesgo, para luego establecer las estrategias de su tratamiento utilizando recursos gerenciales

### **10.3.11 Desempeño laboral**

Este término hace referencia al rendimiento que muestra un empleado en las labores asignadas, por lo tanto, este puede abarcar temas de calidad, productividad, capacidad de cumplir objetivos, la creatividad y las habilidades para resolver problemas, por esto, tener un panorama acertado en cuanto al desempeño laboral es un factor fundamental para el funcionamiento de las empresas y para crear planes de mejora.

### **10.3.12 Medición de indicadores**

A través de estos se puede calcular el rendimiento de la organización y los empleados en diferentes aspectos, ya que permite evaluar qué tan rentable es aplicar un proceso o llevar a cabo un producto, también sirve para medir la calidad del servicio que se ofrece, el tiempo que se

requiere para cada procedimiento, etc, lo cual permite tener una perspectiva más amplia y exacta acerca del entorno en el que opera la empresa.

### **10.3.13 Reducción de accidentalidad**

Reducir estos indicadores genera muchos beneficios tanto para el empleado, su familia y la empresa, por lo cual es responsabilidad de todos velar por establecer lugares de trabajo seguros a través de evaluaciones de riesgos, planes de formación y capacitación, además es una obligación de los empleados informar si se presenta alguna condición de trabajo inseguro para que la empresa pueda generar una intervención oportuna.

### **10.3.14 Plan de mejora**

Un plan de mejora ayuda a crear estrategias que estén enfocadas en perfeccionar los aspectos en los que se observa alguna falencia dentro de la empresa, lo cual determina los cambios oportunos que se deben realizar para ofrecer un mejor servicio o producto, disminuir pérdidas de tiempo o de materiales en los procesos, para aumentar la satisfacción del cliente y el clima organizacional y demás factores que se deben tener en cuenta para generar estrategias que permitan un impacto positivo en la empresa.

### **10.3.15 Seguridad y salud en el trabajo**

Este término hace referencia a la prevención de los diferentes riesgos laborales que se presentan cada día en el lugar de trabajo, por lo cual, su objetivo es aplicar medidas de protección y prevención a todas las actividades que se desarrollan dentro de las diferentes áreas y

generar conciencia en los empleados sobre los riesgos existentes y la manera de evitarlos, también sobre la importancia de informar alguna condición insegura extraordinaria que se genere en el área de trabajo con el fin de crear y promover el cuidado de las demás personas y de sí mismo.

#### **10.3.16 Bienestar laboral**

Estas palabras abarcan diferentes aspectos como el nivel de satisfacción de los empleados hacia la empresa, el clima laboral que es percibido por el personal, la posibilidad de crecimiento y desarrollo dentro de la organización, la posibilidad de mantener y mejorar las condiciones en las que se desenvuelve el área de trabajo manteniendo el grado de motivación y generando un desarrollo integral del colaborador.

## **11. Diseño metodológico**

El presente proyecto pretende desarrollarse en 3 momentos principales los cuales se describirán a continuación:

### **11.1 Diagnostico de capacitaciones realizadas en la empresa y documentación normativa sobre SGSST**

En el primer momento se realiza una investigación descriptiva y cualitativa a través de la observación y recolección de información donde se analiza y se conoce más a profundidad sobre las capacitaciones implementadas de SGSST en la empresa, y se realiza una documentación normativa con el fin de darle estructura al proyecto y diseñar de manera adecuada el plan de capacitación en relación a la resolución 0312 de 2019 de los estándares mínimos.

### **11.2 Realización de la autoevaluación de estándares mínimos de SGSST**

El segundo momento consiste principalmente en realizar la autoevaluación de estándares mínimos de SGSST a la empresa Sierra Nevada, con el fin de conocer su estado actual en materia del cumplimiento con las normas del Ministerio de Trabajo en SGSST, y así evidenciar las fortalezas y amenazas a través de esta, a la cual, se realizará un análisis para determinar en qué ítems se debe hacer énfasis en temas de capacitación.

### **11.3 Diseño del plan de capacitación de SGSST**

En el último paso, se analizan a profundidad los resultados obtenidos en los dos pasos anteriores, y de acuerdo a esto, se diseña un plan de capacitación en SGSST de manera completa, que logre abarcar los temas más importantes a tener en cuenta para el correcto desarrollo y cumplimiento de la de resolución 0312 de 2019 de los estándares mínimos

## **12. Resultados**

### **12.1 Diagnostico**

#### **Situación actual de las capacitaciones implementadas en la empresa Sierra Nevada.**

Se evidenció que en la empresa Sierra Nevada se han implementado capacitaciones en diferentes ámbitos, especialmente dirigidas a los auxiliares de cocina, a los entrenadores, a los supervisores y administradores, las cuales han tenido enfoque en temas de inducción y reinducción, atención al cliente, procesos productivos, reglas generales de almacenamiento de materias primas, cuidado de manos, manipulación de alimentos, prevención de trabajos en caliente, etc, lo cual en cierta medida ayuda al cumplimiento del desarrollo del sistema de gestión, ya que estas capacitaciones están contenidas en estos estándares de cumplimiento, sin embargo, hace falta un poco más de gestión con alianza a otras entidades externas que ayuden a generar capacitaciones en temas de emergencias, autocuidado, y demás factores que ayuden a disminuir el nivel de accidentalidad y prevenir que se presenten casos de enfermedades laborales, también, es importante implementar capacitaciones que favorezcan el correcto desempeño social y psicológico de los empleados.

#### **Documentación sobre normatividad en SGSST**

El decreto 1072 de 2015 establece las disposiciones reglamentarias en materia de salud laboral en Colombia, y establece que todas las empresas sin importar su tamaño o naturaleza

---

deben implementar un sistema que tenga en cuenta los planes de capacitación como medio para regular y llevar un control de los sistemas de gestión, por otro lado, la resolución 0312 de 2019 expedida por el ministerio de trabajo define que según los estándares mínimos las capacitaciones deben ser dictadas por personal especializado y debe ser adecuado a las condiciones y riesgos de cada actividad laboral, además establece las obligaciones a cargo del empleador y contratante, en la que se establece el plan de trabajo anual que constituye un documento indispensable dentro de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, ambas leyes establecen que los empleadores deben diseñar e implementar planes de capacitación y entrenamiento para sus empleados, los cuales deben estar enfocados en fortalecer las competencias laborales y mejorar la productividad, además, establece que se deben llevar registros de las capacitaciones realizadas y actualizarlas de manera periódica, también se determinan los requisitos específicos para la capacitación en temas como seguridad en el trabajo, manejo de sustancias químicas, ergonomía, etc.

La normatividad que rige el diseño de un plan de capacitación en Colombia se encuentra establecida en la Ley 1562 de 2012, en la que se establece que los empleadores deben diseñar e implementar planes de capacitación que tienen por objeto mejorar las condiciones, el medio ambiente y la salud en el trabajo para lograr una correcta promoción del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones y áreas de la empresa, también es importante mencionar que la normativa establece que los empleadores son los responsables de garantizar que sus trabajadores reciban las capacitaciones necesarias y que se cuente y destinen por parte de la empresa los recursos y herramientas para cumplir con las normas en seguridad y salud en el trabajo.

---

De acuerdo a la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas deben realizar no menos de 4 capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 35 literal b), normando también que el trabajador está obligado a participar de las capacitaciones en dichas materias (artículo 79 literal f)

El Decreto 1443 de 2014 indica que todos los funcionarios independientemente de su vínculo con la empresa asumen la responsabilidad y compromiso hacia el autocuidado, la aplicación correcta de las medidas de seguridad, uso adecuado de los EPP (Elementos de Protección Personal), lo cual va ligado directamente a la implementación de capacitaciones por parte de la organización que abarquen a todos los empleados de manera que permita generar conciencia y reforzar el conocimiento acerca del autocuidado y todas las medidas que permitan controlar los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores y que pueden generar accidentes o enfermedades laborales.

Decreto 1127 de 1991, art 3 Establece la acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación, lo que indica que los trabajadores tendrán derecho a un número de dos horas semanales en el periodo de programación del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo, lo que significa que se deben establecer actividades de aprendizaje y esparcimiento por parte de la empresa y que de igual manera se debe brindar espacio a los empleados en la jornada laboral para hacer parte de estas.

Decreto 1127 de 1991, art 4 El empleador debe elaborar los programas que deben realizarse, los cuales estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, las cuales deben contener aspectos relacionados con la salud laboral.

Decreto 1127 de 1991, art 5 Establece que la asistencia de los trabajadores a las actividades programadas es de carácter obligatorio, además, establece que se podrán organizar las actividades por grupos para que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

Decreto 1127 de 1991, art 6 Establece que los programas de capacitación se pueden ejecutar a través del SENA, las cajas de compensación familiar, centros culturales, y demás instituciones que presten ese servicio.

Decreto 2020 de 2006 Establece que se debe elaborar un plan formativo de manera sistémica mediante el cual las personas desarrollen competencias a lo largo de su vida laboral, además, indica que organismos terciarios especializados en evaluación y certificación (SCAFT) deben llevar a cabo la verificación de cumplimiento de las normas técnicas de calidad de los programas e instituciones oferentes de formación para el trabajo, ya que se debe garantizar y dar certificación a los empleados de las capacitaciones a las que asistan.

### **Autoevaluación estándares mínimos a mayo 2023**

La empresa Sierra Nevada actualmente cumple con la mayoría de requisitos exigidos por la resolución 0312 de 2019 de los estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo para una empresa con 100 empleados y que se clasifica en el nivel de riesgo III, se observa que para lo que va de corrido del año 2023 la empresa cuenta con un porcentaje de autoevaluación del 72%, lo cual quiere decir que ejecuta de manera positiva sus objetivos planteados de acuerdo al sistema de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, se determina que se debe realizar un seguimiento al plan de mejora para cumplir con el 100% de los objetivos cuando finalice el año.

**Imagen 3***Autoevaluación estándares mínimos Sierra Nevada a Mayo de 2023 – etapa planeación*

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST								
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA	
--I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	3,5
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0	
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0	
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0,5	0	0	
		1.1.6 Conformación COPASST	0,5		0,5	0	0	
		1.1.7 Capacitación COPASST	0,5		0,5	0	0	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0	0	
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0	0	6
		1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención	2		2	0	0	
		1.2.3 responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		2	0	0	

*Nota:* En la imagen se evidencia el ciclo de la planeación, con los estándares relacionados a los recursos, los cuales equivalen al 10% del total de la evaluación.

## Imagen 4

### Autoevaluación estándares mínimos Sierra Nevada a Mayo de 2023 – etapa planeación

GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15	1	0	0	12
	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0	0	
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	
	Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	0	
	Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2	0	0	
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1	0	0	
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0	
	Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	
	Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	0	
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	

*Nota:* En la imagen se evidencia la primera parte del ciclo, que corresponde a la planeación, la cual se compone de los estándares que se relacionan con la gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, los cuales equivalen al 15% del total de la evaluación.

## Imagen 5

*Autoevaluación estándares mínimos Sierra Nevada a Mayo de 2023 – etapa hacer*

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9	1	0	0	8
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0	
			3.1.4 Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1		1	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	2
			3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2		0	0	0	
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1		0	0	0	
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6	0	0	0	3
			3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1		0	0	0	
			3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		1	0	0	
			3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1		1	0	0	
			3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		1	0	0	
			3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica	1		0	0	0	

*Nota:* En la imagen se evidencia la segunda parte del ciclo, que corresponde a hacer, la cual se compone de los estándares que se relacionan con la gestión de la salud, que equivalen al 20% del total de la evaluación

**Imagen 6**

*Autoevaluación estándares mínimos Sierra Nevada a Mayo de 2023 – etapa hacer*

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	4	0	0	15
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	
		4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		3	0	0	
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0	0	
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15	2,5	0	0	10
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		2,5	0	0	
		4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5	0	0	
		4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2,5		2,5	0	0	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0	0	0	
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		0	0	0	
GESTIÓN DE AMENAZAS	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	0	0	0	0
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0	

*Nota:* En la imagen se evidencia la segunda parte del ciclo de la autoevaluación, que corresponde a hacer, la cual se compone de los estándares que se relacionan con la gestión de peligros y riesgos y gestión de amenazas, los cuales equivalen al 30% y 10% respectivamente, lo cual corresponde a un 40% del total de la autoevaluación.

**Imagen 7**

*Autoevaluación estándares mínimos Sierra Nevada a Mayo de 2023 – etapa verificar*

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5	1,25	0	0	5
			6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25	0	0	
			6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25		1,25	0	0	
			6.1.4 Planificación auditorias con el COPASST	1,25		1,25	0	0	

*Nota:* En la imagen se evidencia la tercera parte del ciclo, que corresponde a verificar, la

cual se compone de los estándares que se relacionan con la verificación del SGSST, los cuales equivalen a un 5% del total de la autoevaluación.

## Imagen 8

*Autoevaluación estándares mínimos Sierra Nevada a Mayo de 2023 – etapa actuar y nivel de evaluación.*

IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10	2,5	0	0	7,5
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		2,5	0	0	
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		2,5	0	0	
			7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		2,5	0	0	
TOTALES				100				72	
<p>Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p> <p>Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p> <p>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</p>									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE :					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST:				
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:						MODERADAMENTE ACEPTABLE			

*Nota:* En la imagen se evidencia la última fase del ciclo, la cual corresponde a actuar, que contiene los estándares de mejoramiento que equivalen a un 10% del total de la autoevaluación, también se observa el puntaje obtenido en la autoevaluación que fue de 72 que es moderadamente aceptable, cabe resaltar que se debe tener en cuenta que la autoevaluación en esta ocasión se realiza a modo de seguimiento a los objetivos y documentación en materia de seguridad y salud en el trabajo para el año 2023, por lo que no está sujeta a la autoevaluación del año 2022. La autoevaluación se realizó con fines académicos.

### **Análisis de la autoevaluación**

En el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar) se evidencia que las principales falencias se encuentran en las dos primeras etapas.

En el ciclo, la primera parte corresponde a la planeación, la cual se divide en dos fases la de recursos y la de gestión integral, la fase de recursos equivale a un 10% de la evaluación, y en esta, se evidencia falta de información, ya que es fundamental contar con una persona encargada del área de seguridad y salud en el trabajo que cuente con pleno conocimiento de las funciones y objetivos de los estándares mínimos, con el fin de facilitar el seguimiento oportuno de la documentación, procesos necesarios, y que además elabore las capacitaciones y realice alianzas con entidades externas para que presten el servicio de enseñanza y certificación de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la empresa.

En la fase de gestión integral del sistema de gestión de SGSST que equivale a un 15% es importante integrar las diferentes áreas de la empresa con el fin de generar una articulación y comunicación acertada para el correcto desempeño y funcionamiento de la SGSST, por lo que esta parte se pueden implementar capacitaciones en comunicación asertiva, trabajo en equipo, etc, además es relevante continuar con el seguimiento, recolección y almacenamiento de información en una base de datos que permita trazar una estandarización para garantizar la correcta selección y evaluación de los proveedores. Esto dando un total de evaluación del 25%

La segunda parte del ciclo que corresponde a Hacer, se divide en 3 fases, la primera es la gestión de la salud, la cual equivale al 20% de la evaluación, en la cual es necesario diseñar y realizar capacitaciones de los estilos de vida y entorno saludable ( tabaquismo, alcoholismo,

---

farmacodependencia y otros) y llevar un control de asistencia, también es importante realizar las investigaciones de accidentes laborales en el tiempo determinado (15 días), por lo que es necesario realizar capacitaciones específicas al copasst para que puedan atender estos eventos de manera oportuna y realizar una integración con SGSST, para determinar el comportamiento en cuanto a los usentismos por incapacidad y por accidentes o enfermedades laborales, lo cual va a permitir crear un plan estratégico de acuerdo a las cifras, y diseñar planes que permitan disminuir estos factores. En la segunda fase que equivale al 30% es necesario hacer énfasis en la recolección de documentación de soporte del mantenimiento periódico realizado a la maquinaria e instalaciones de la empresa, así como las facturas que corresponden a los EPP, lo cual sirve a la empresa como evidencia en caso de un accidente laboral, y en la tercera fase que equivale el 10% es importante la conformación de las brigadas de emergencia y su capacitación, con el fin de estar preparados ante cualquier eventualidad.

. Esto equivale en total al 60% de la evaluación.

Y por último las etapas de verificar y actuar se encuentran en pleno cumplimiento según lo establecido por la ley, las cuales equivalen al 5% y 10% respectivamente, esto indica que se evidencia un plan de mejora estipulado para el presente año, y que de igual manera la empresa cumple con la realización de auditorías y seguimiento de manera anual, asimismo, que se interesa en realizar acciones de mejora teniendo en cuenta los requisitos en SGSST, también, cabe resaltar que la empresa cuenta correctamente con los indicadores estipulados de evaluación y seguimiento en seguridad y salud en el trabajo.

## **12.2 Diseño del plan de capacitación en SGSST para Sierra Nevada**

El programa de capacitaciones tiene como objetivo principal el desarrollo de habilidades y capacidades en todos los empleados en pro de fomentar la salud, el autocuidado, y prevenir las enfermedades y los riesgos que se puedan presentar en el ambiente laboral. Además, busca generar interés de todo el personal hacia los beneficios que otorga el sistema de gestión e incentivar la participación en los programas de capacitación.

### **Alcance**

Este programa abarca capacitaciones dirigidas a todo el personal, sin embargo, algunas son dirigidas específicamente a brigadistas, miembros del COPASST y del comité de convivencia laboral.

- En todas las capacitaciones se tomará lista de asistencia.
- En las capacitaciones superiores a 8h se realizará una breve evaluación.
- El empleado debe hacer llegar al responsable del sistema de gestión, el certificado generado de la capacitación.

### **Duración del programa**

Este programa se debe realizar de manera anual, iniciando con la programación en enero y finalizando en diciembre.

## **Estrategias**

Conferencias, exposiciones, charlas, videos, fotos, asesoría externa, talleres didácticos, casos de estudio.

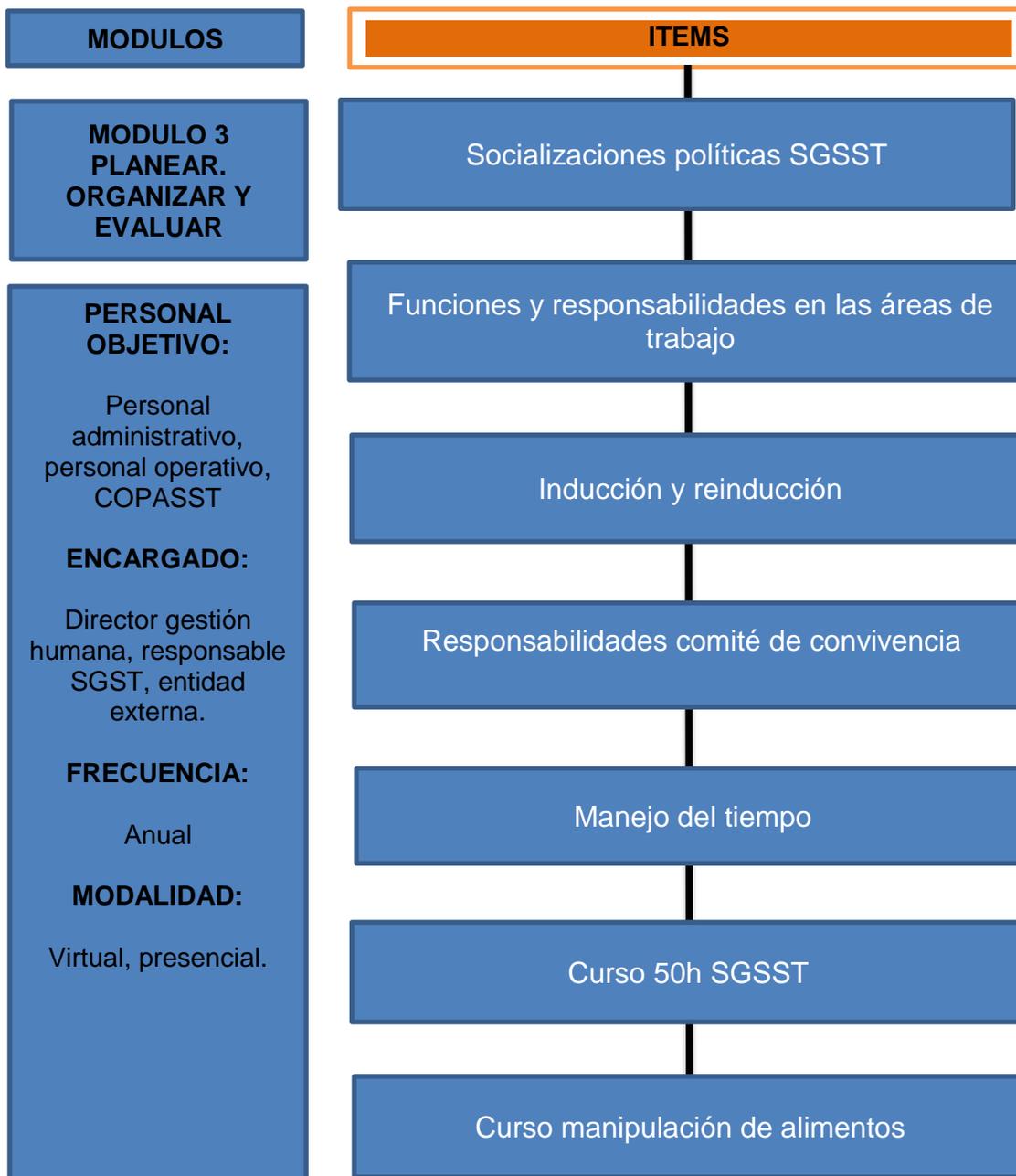
## **Metas**

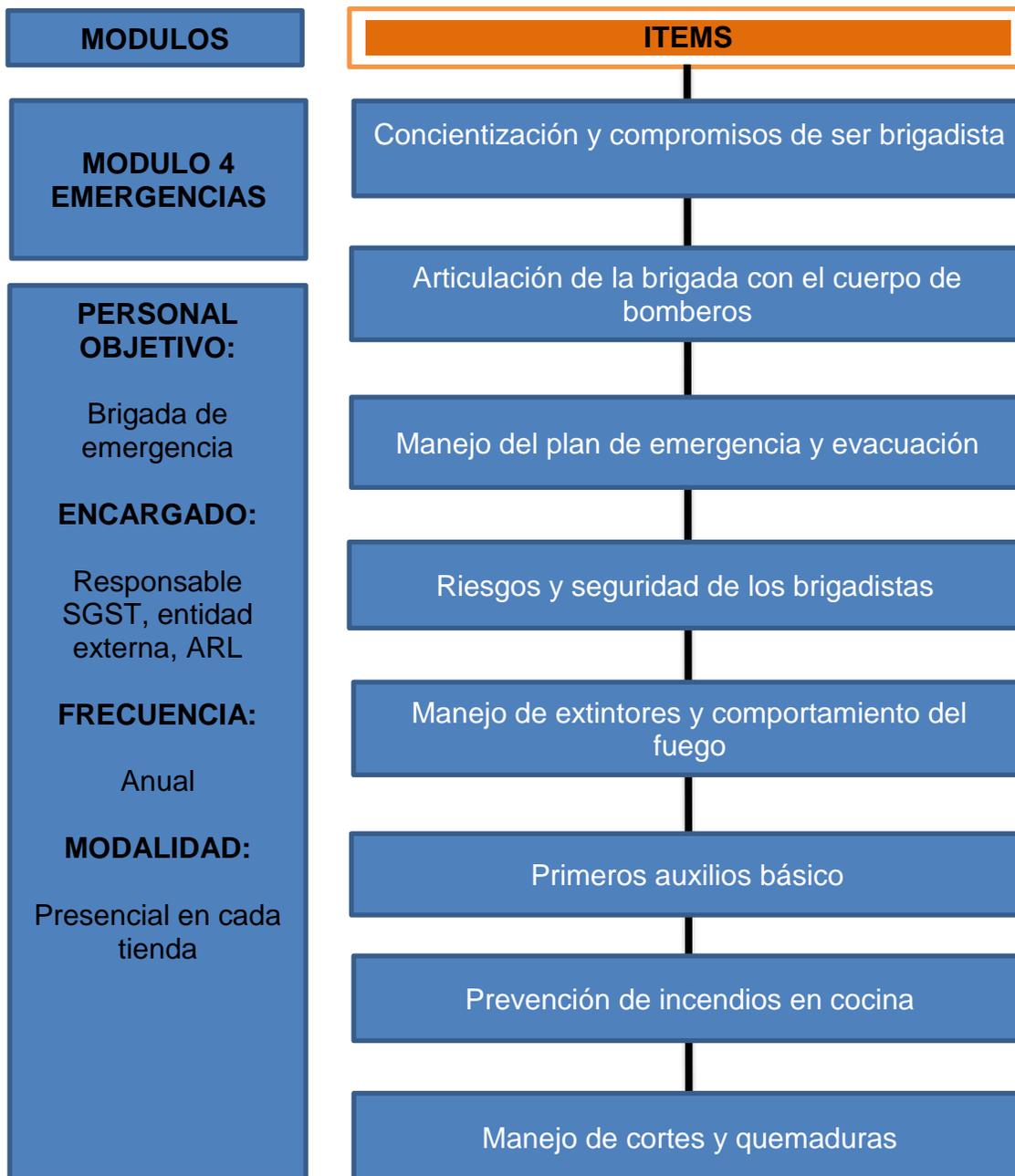
- Capacitar al 90% de los empleados
- Cumplir con el 80% de los ítems propuestos
- Obtener buena participación en las capacitaciones

**Plan de capacitación**









## Indicadores

Estas fórmulas sirven para medir que tanto impacto y alcance están teniendo las capacitaciones en la empresa Sierra Nevada, y medir si se está cumpliendo con la meta propuesta.

<b>Indicador</b>	<b>Formula</b>	<b>Meta</b>
% de cobertura en capacitaciones	$\# \text{ de capacitaciones ejecutadas} / \# \text{ de capacitaciones programadas} * 100$	Se espera una cobertura del 80%
% de trabajadores capacitados	$\# \text{ de trabajadores capacitados} / \# \text{ total de trabajadores} * 100$	Se espera una cobertura del 90%

### 13. Conclusiones

En base a la autoevaluación de los estándares mínimos 0312 de 2019, se evidencia que en la empresa sierra nevada falta gestión para la correcta implementación y cumplimiento de los requerimientos de los estándares, lo cual puede generar que se presenten diferentes falencias en la empresa, ya sea accidentes laborales o demás factores relacionados con la salud del trabajador, que además genera un incumplimiento en materia legal, por lo que para realizar un adecuado cumplimiento en SGSST es fundamental que las capacitaciones que se realizan a los empleados se realicen de manera periódica, ya que esto permite que los trabajadores conozcan más a profundidad todos los temas que se relacionan con su seguridad y salud y que se cree una conciencia acerca de su importancia.

También, se observa que la empresa Sierra Nevada ha desarrollado diferentes capacitaciones orientadas al cumplimiento en SGSST, y que gran parte de su personal conoce en que consiste el sistema de seguridad laboral, sin embargo hay formaciones como las capacitaciones de emergencias, primeros auxilios y estilos de vida saludable, que se deben reforzar para un correcto funcionamiento y mayor seguridad, ya que aunque parezca que no son factores fundamentales o que impacten directamente en el desarrollo empresarial o personal de cada empleado, es algo que puede cambiar el rumbo o perspectiva de las personas, también es importante entrenar al personal para realizar una primera atención en caso de emergencia, ya que esto literalmente puede salvar vidas.

La empresa Sierra Nevada se esfuerza por dar cumplimiento a las leyes establecidas en

materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual se evidencia en su operación, sin embargo uno de los factores que más se debe reforzar es el relacionado con las capacitaciones de seguridad y salud laboral, ya que se evidencian ciertas falencias en este aspecto, que pueden derivarse de diferentes situaciones, ya sea porque se debe tener un control de asistencia , porque se deben actualizar las capacitaciones constantemente, o porque se debe tener un seguimiento de los entrenamientos que ya se realizaron.

## 14. Recomendaciones

Se recomienda a la empresa asignar una persona para diseñar el contenido de las capacitaciones que se deben implementar en SGSST con el fin de mantener actualizado el sistema de gestión y generar mayor número de planes de formación que incluyan temas que se requieran para el correcto funcionamiento y aprendizaje de todo el personal operativo y administrativo en temas de seguridad laboral.

Es importante generar alianzas estratégicas con otras entidades como el Sena o compensar que permitan realizar cursos de capacitación en diferentes áreas del conocimiento, haciendo posible el desarrollo y crecimiento no solo a nivel laboral sino también a nivel personal.

Para generar mayor motivación en los empleados a la hora de participar en las capacitaciones, es importante contar con orientación pedagógica para realizar ferias, reuniones didácticas, etc, lo cual ayudara a aumentar el porcentaje de asistencia y aprendizaje.

## Bibliografía

- Almanzar Bonilla, F., Guerra Forero, J. I., & Rojas Bernal, A. J. (2021). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Zenertel SAS, de acuerdo a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.  
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2499/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Böhrt Pelaez, M. R. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista ciencia y cultura*, (8), 123-131.  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n8/a15.pdf>
- Cocuy Fernández, E. A., Marengo Pinto, J. A., & Sánchez Mattos, L. M. (2022). Propuesta de diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los estándares mínimos de la Resolución 0312: 2019, para la empresa Grupo tecnológico RF LABS SAS.  
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2571/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y., & Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1), 74-88.  
<https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407006/181562407006.pdf>
- Ley 29783 <https://cursossaludocupacional.com/cursos-obligatorios-ley-29783/>
- Moreno Garcia, J. M. (2020). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Empresa CONSTRUMAS para el año 2020.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/34288/pabullaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz Venegas, A., & Leal Hernández, D. C. (2019). Propuesta de diseño de un SG-SST, bajo los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017 para la empresa Induguerrero SAS.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2641/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ojeda, R. L. (2020). Propuesta estratégica de mejora en la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en el hotel suriki caribe para el año 2020.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31862/jaimbachil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez Torres, A. V., & Rojas Meneses, M. L. (2022). Guía metodológica para la implementación de los estándares mínimos del SG SST según Resolución 0312 de 2019 en una institución educativa del municipio de Jamundí.

<https://repositorio.uniajc.edu.co/bitstream/handle/uniajc/859/1Gu%c3%ada%20Metodol%c3%b3gca%20en%20una%20Instituci%c3%b3n%20Educativa%20del%20Municipio%20de%20Jamund%c3%ad.%20-%20Mary%20y%20Angie%20%284%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez Ramírez, L. G., García Porras, A., Peña Rivera, M., Alonso Cárdenas, J., & Acosta Pulido, G. P. 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 Business Support SAS para el año 2020.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/34404/mpenari.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Siliceo, A. (2006). Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Limusa.

[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSuIMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=capacitacion+y+desarrollo+del+personal+alfonso+siliceo+pdf&ots=ITkZHL8GaO&sig=4jPFQm9jpUizOMu55TqjCf3\\_SL8&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSuIMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=capacitacion+y+desarrollo+del+personal+alfonso+siliceo+pdf&ots=ITkZHL8GaO&sig=4jPFQm9jpUizOMu55TqjCf3_SL8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Soto Ramírez, C. J., Herrera Cardona, S. M., Osorio Giraldo, P., & Ruiz Sánchez, M. (2019).

Software para la implementación de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019 en la distribuidora La Esclava SAS en Pereira durante el primer trimestre de 2019.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19918/SOFTWARE%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACI%c3%93N%20DE%20LOS%20EST%c3%81NDARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres Castañeda, M. C., & Torres Orjuela, C. C. (2010). Capacitación por competencias

laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica Laboratories de Colombia.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9052/tesis383.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas Miranda, E. A., Solarte Sanchez, S. J., Javier Tovar, E., Pacheco Murillo, Y. D. C., &

Zuñiga, O. D. 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 Castilla Cosecha SA: para el año 2020.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/34582/eavargasm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vergara Moran, J. L., Ramírez Vargas, G. A., & Beltrán Rodríguez, P. A. (2021). Diseño del

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Inercon Proyectos De

Ingeniería SAS, teniendo en cuenta los estándares mínimos contemplados en la resolución 0312 de 2019. En el transcurso del año 2021