

FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE PREVENCIÓN COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA COLOMBIANA CORONA

Trabajo final presentado por:	Luz Angela Duarte Gordo Laura Marcela Mendoza López Eliana Lisset Tobar Hernandez
Programa:	Seguridad y salud en el trabajo
Docente:	Daniel Andrés Rodríguez
Fecha:	28 febrero 2026

Índice de contenidos

Resumen	4
Abstract	4
1. Introducción	6
1.1. Objetivo General	6
1.2. Objetivos Específicos	6
1.3. Metodología	6
1.3.1. Identificación y Análisis del Problema	7
1.3.2. Planificación de la Solución	7
2. Identificación y descripción un problema al interior de la organización	9
2.1. Descripción de la empresa a intervenir	9
2.1.1. Misión	9
2.1.2. Visión	10
2.1.3. Mapa de procesos	10
2.1.4. Descripción del proceso a intervenir	11
2.1.5. Descripción del problema que presenta el proceso	12
3. Establecimiento de planes de acción para la solución del problema	13
3.1. Establecimiento de objetivos	13
3.2. Descripción de la solución	14
3.3. Secuencia de actividades para ejecución de la solución	14
3.4. Descripción de recursos necesarios para la ejecución de la solución	15
4. Definición del alcance de la solución, partes interesadas, cronograma y presupuestos.	16
4.1. Alcance final de la solución	16
4.2. Identificación de responsables de las actividades para ejecución	17
4.3. Cronograma de ejecución	17

4.4. Presupuesto	18
5. Referencias bibliográficas	20

RESUMEN

Palabras clave:

ABSTRACT

Keywords:

1. INTRODUCCIÓN

Este proyecto de aplicación en investigación-acción se centró en la identificación y resolución al análisis de la cultura de prevención y su incidencia en el nivel de cumplimiento efectivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa cliente asesorada, una empresa colombiana perteneciente al sector productivo en manufactura. El desarrollo del proyecto permitió integrar los fundamentos teóricos de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la práctica real dentro de un entorno organizacional, abordando una problemática que afecta directamente el bienestar de los trabajadores y el desempeño de la empresa.

Mediante un enfoque de investigación-acción, se fortalecieron las competencias de diagnóstico, análisis y planificación orientadas a optimizar la eficacia operativa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como proceso estratégico dentro de la organización. A través de la observación directa de las prácticas laborales, la revisión de la información documentada del sistema y la participación activa de los actores organizacionales, fue posible identificar las causas raíz asociadas a la cultura preventiva existente y al nivel de apropiación del SG-SST por parte de la alta dirección, los mandos medios y los trabajadores, aspectos que inciden directamente en el desempeño preventivo y en la gestión del riesgo laboral.

La estructura del proyecto incluyó una revisión exhaustiva del contexto organizacional y del marco normativo aplicable en Colombia, así como la formulación de acciones de mejora factibles, orientadas a fortalecer la cultura preventiva, promover el cumplimiento efectivo del SG-SST y contribuir a la optimización del desempeño organizacional.

1.1.OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una solución operativa al problema de la limitada apropiación de la cultura de prevención y del cumplimiento efectivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en los procesos laborales de la empresa Organización Corona S.A. La intervención se orientó no sólo a fortalecer las prácticas preventivas y la gestión integral de los riesgos laborales, sino también a proponer un plan de acción estratégico y sostenible que pudiera integrarse a la estructura organizacional, elevando los niveles de eficiencia, el liderazgo preventivo y el desempeño del SG-SST en el proceso intervenido.

1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificación detallada del nivel de cultura de prevención y de apropiación del SG-SST en la empresa Organización Corona S.A., mediante el diagnóstico del contexto organizacional, la revisión documental, la observación de procesos y la participación de los trabajadores, con el fin de determinar las causas raíz y su impacto en el cumplimiento del sistema.
- Diseñar un plan de acción estructurado orientado al fortalecimiento de la cultura preventiva, que incluya objetivos claros, estrategias de sensibilización, formación, liderazgo y participación activa, así como las actividades y recursos necesarios para mejorar la percepción del riesgo, el autocuidado y las prácticas seguras dentro de los procesos laborales.
- Establecer el alcance de la intervención definiendo responsables, cronograma, indicadores de seguimiento y recursos requeridos, con el propósito de asegurar una implementación organizada, efectiva y sostenible que contribuya a la mejora continua del SG-SST y a la integración de la cultura de prevención en la dinámica organizacional.

1.3.METODOLOGÍA

El estudio se desarrolla bajo un enfoque de investigación–acción con alcance descriptivo–analítico y diseño no experimental, orientado a la intervención participativa y mejora del proceso de implementación del SG-SST. Este enfoque facilitó un proceso colaborativo continuo entre el equipo investigador y el docente asesor, promoviendo la reflexión crítica, la identificación sistemática del problema y la formulación de soluciones aplicables en un contexto real.

La investigación-acción se caracteriza por su naturaleza participativa, flexible y orientada a la transformación, lo cual resulta pertinente en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde la cultura organizacional y los comportamientos preventivos requieren procesos dinámicos de análisis y mejora continua. En este sentido, la metodología permitió no solo diagnosticar la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa colombiana Organización Corona S.A., sino también diseñar e integrar estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura de prevención, ajustando las acciones conforme avanzaba el desarrollo del proyecto.

El proceso metodológico se estructuró en tres etapas secuenciales. En la primera etapa se realiza la identificación y el análisis del problema dentro de esta fase se ejecutó un diagnóstico organizacional enfocado en la cultura de prevención y su incidencia en el cumplimiento del SG-SST. Se incluyó una caracterización general de la empresa Organización Corona S.A., describiendo su actividad económica, misión, visión y contexto organizacional. Asimismo, se analizaron los procesos internos relacionados con la gestión preventiva, identificando brechas entre el cumplimiento documental y la aplicación operativa del sistema. Esta etapa permitió delimitar el problema central y comprender sus causas raíz desde una perspectiva técnica y organizacional. En la segunda etapa, se realiza la planificación de la solución con base en el diagnóstico realizado, se procedió a diseñar un

plan de acción orientado al fortalecimiento de la cultura preventiva. En esta fase se formularon el objetivo general y los objetivos específicos del proyecto, así como las estrategias y actividades necesarias para abordar el problema identificado. La planificación se estructuró de manera coherente con los principios del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), garantizando que las acciones propuestas fueran medibles, viables y alineadas con el SG-SST. En la tercera etapa, se realiza la definición operativa de la intervención durante la ejecución de la fase final se establecieron los aspectos operativos necesarios para la ejecución del proyecto. Se definió el alcance de la solución, se identificaron las partes interesadas y los responsables de cada actividad, y se estructuró un cronograma detallado que permitió organizar temporalmente la intervención. Finalmente, se elaboró el presupuesto estimado, especificando los recursos financieros requeridos para la implementación del plan de acción, asegurando su viabilidad técnica y económica.

1.3.1. Identificación y Análisis del Problema

En la primera etapa del proyecto se realizó un análisis integral de la organización y del contexto en el cual se desarrolla el proceso relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La empresa objeto de estudio, Organización Corona S.A., se caracteriza por operar en el sector manufacturero, con procesos productivos que implican exposición a riesgos físicos, mecánicos, ergonómicos, químicos y psicosociales. Este entorno demanda una gestión preventiva sólida, en la que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) desempeña un papel estratégico para la protección de la salud de los trabajadores y la sostenibilidad operativa.

A partir del diagnóstico inicial, se evidenció que la organización cuenta con la documentación exigida por la normativa colombiana vigente; sin embargo, el análisis del contexto organizacional permitió identificar que la gestión preventiva presenta una brecha entre el cumplimiento formal y la aplicación operativa del sistema. Esta situación se relaciona principalmente con factores culturales y comportamentales que influyen en la forma en que se asumen las prácticas de seguridad en el entorno laboral.

El problema fue documentado identificando sus causas raíz, entre las cuales se destacan: baja percepción del riesgo por parte de algunos trabajadores, normalización de prácticas inseguras, uso intermitente o inadecuado de los elementos de protección personal, participación limitada en actividades preventivas y un liderazgo preventivo insuficientemente visible en los niveles de supervisión. Asimismo, se identificó una apropiación parcial del SG-SST por parte de la alta dirección y los trabajadores, lo que limita la integración de la prevención en la cultura organizacional.

Como efectos de esta situación, se evidencian comportamientos inseguros recurrentes, menor efectividad de las medidas preventivas implementadas, aumento en la probabilidad de incidentes y accidentes de trabajo, así como un impacto negativo en la productividad y en el clima organizacional. Además, esta condición puede generar riesgos de incumplimiento normativo y afectar la sostenibilidad del sistema de gestión.

Dentro de los puntos críticos identificados se encuentran: la brecha entre la gestión documental y la práctica diaria, la débil interiorización de la cultura de prevención, la comunicación limitada de riesgos y la necesidad de fortalecer el liderazgo en seguridad. Estos elementos afectan directamente el desempeño del SG-SST como proceso organizacional clave.

Este diagnóstico inicial resultó fundamental para orientar la propuesta de intervención, ya que permitió comprender de manera precisa la problemática desde una perspectiva técnica y organizacional, asegurando que la solución planteada responda de forma pertinente a las necesidades reales de la empresa. Según el diagnóstico aplicado mediante la lista de verificación basada en la Resolución 0312 de 2019, el nivel de cumplimiento fue del 90%, evidenciando brechas en capacitación, liderazgo y seguimiento.

1.3.2. Planificación de la Solución

La planificación para la solución de la problemática se orienta al fortalecimiento de la cultura de prevención y al mejoramiento del cumplimiento efectivo del SG-SST en la Organización Corona S.A, esta planificación se fundamenta en los resultados del análisis del problema y en las necesidades evidenciadas durante el proceso de acompañamiento prestado a la organización.

La solución propuesta se estructura en fases que permiten una intervención ordenada, participativa y acorde con la normatividad vigente. En primer lugar, se plantea la **sensibilización y compromiso de la alta dirección**, mediante reuniones estratégicas en las que se socializa la importancia del SG-SST como una herramienta de gestión y no solo como un requisito legal.

En una segunda fase, se contempla el **fortalecimiento de las competencias del personal**, a través de capacitaciones dirigidas a trabajadores, líderes de proceso, COPASST y Comité de Convivencia Laboral, enfocadas en la identificación de peligros, el autocuidado, el reporte de actos y condiciones inseguras y la apropiación de la cultura preventiva.

Posteriormente, se establece la **actualización y mejora de los componentes del SG-SST**, incluyendo la revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, los programas de vigilancia epidemiológica, los planes de trabajo anual y los indicadores de seguimiento, asegurando su adecuada aplicación en las actividades diarias de la empresa.

Finalmente, se propone la **evaluación y seguimiento continuo**, mediante auditorías internas, inspecciones planeadas y análisis de indicadores de gestión, que permitan medir el impacto de las acciones implementadas y garantizar la mejora continua del sistema. Esta planificación busca que las empresas clientes no solo cumplan con la normatividad exigida, sino que integren la seguridad y salud en el trabajo como un valor fundamental de su cultura organizacional.

1.3.2.1. Definición de Alcance y Recursos

El alcance del proyecto de aplicación desarrollado bajo la metodología de investigación-acción se orienta al fortalecimiento de la cultura de prevención y al mejoramiento del cumplimiento efectivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo (SG-SST) en la empresa colombiana Organización Corona S.A. La intervención se enmarca en las fases de diagnóstico, planificación e implementación de acciones de mejora, centradas en procesos de sensibilización, capacitación, acompañamiento técnico y seguimiento del sistema, en concordancia con la normatividad vigente en Colombia.

El estudio se circunscribe al análisis y fortalecimiento de las prácticas preventivas dentro del SG-SST, sin intervenir directamente en la estructura administrativa interna ni en las decisiones estratégicas corporativas propias de la organización. Asimismo, el proyecto no contempla inversiones en infraestructura, modificaciones locativas ni adquisición de maquinaria o equipos, sino que se enfoca en la optimización de los recursos existentes mediante el fortalecimiento de la gestión preventiva, la apropiación organizacional del sistema y la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Recursos

Para el desarrollo del proyecto se dispone de los siguientes recursos:

- **Recursos humanos:** Especialistas y profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo pertenecientes a L&A S.A.S, así como la participación de representantes de la alta dirección, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y trabajadores de las empresas clientes.
- **Recursos técnicos:** Herramientas de diagnóstico del SG-SST, listas de verificación basadas en la Resolución 0312 de 2019, instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial, formatos y procedimientos del sistema de gestión.
- **Recursos normativos:** Marco legal colombiano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás disposiciones aplicables.
- **Recursos logísticos:** Espacios físicos o virtuales para reuniones y capacitaciones, equipos de cómputo, material didáctico y medios de comunicación interna.

Estos recursos permiten el desarrollo efectivo del proyecto y garantizan la viabilidad de las acciones propuestas, orientadas al fortalecimiento de la cultura de prevención y a la mejora continua del SG-SST en la empresa objeto.

2. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN UN PROBLEMA AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN

La Organización Corona S.A. La cual es objeto de estudio a pesar de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) formalmente estructurado y alineado con los estándares nacionales, el análisis organizacional preliminar evidenció una brecha significativa entre la existencia de la documentación exigida y su aplicación real en las prácticas laborales cotidianas. Este desfase se observa principalmente en el nivel de apropiación del sistema por parte de los trabajadores y de la alta dirección, lo cual limita la capacidad de la organización para traducir políticas y procedimientos en comportamientos preventivos consistentes.

El problema se manifiesta de forma más evidente en las áreas de producción manufacturera de la empresa, donde los trabajadores se enfrentan de manera diaria a múltiples factores de riesgo físico, biomecánico y operacional, asociados a la manipulación de maquinaria pesada, materiales de construcción y procesos térmicos y químicos. Aunque la Organización Corona desarrolla programas de gestión de riesgos como parte de su plan estratégico de SST, el cumplimiento de estas actividades no siempre se refleja en una cultura preventiva sólida y transversal en todos los niveles.

El análisis diagnóstico permitió identificar varias causas estructurales que contribuyen a esta situación:

- **Disociación entre la documentación y la operación:** Si bien Corona posee lineamientos y matrices de riesgos documentadas, las prácticas de seguridad internas revelan una aplicación fragmentada, lo que dificulta su integración en la rutina laboral diaria.

- **Baja percepción del riesgo:** Estudios sobre cultura de seguridad señalan que, en entornos industriales, los trabajadores tienden a subestimar la probabilidad de accidentes cuando no existen consecuencias inmediatas visibles, lo que limita la apropiación de prácticas preventivas.
- **Liderazgo preventivo inconsistente:** La participación activa y visible de la alta dirección y de los mandos medios en procesos de SST es clave para la internalización de la cultura de prevención. La ausencia de este liderazgo contribuye a que los comportamientos seguros no se consoliden de manera sostenida en todos los equipos.
- **Normalización de comportamientos inseguros:** La repetición de tareas en contextos de riesgo sin un reforzamiento continuo de medidas preventivas puede llevar a que los trabajadores adopten conductas inseguras como “normales”, disminuyendo la efectividad de los controles existentes.

Estos factores no solo impactan negativamente en el desempeño del SG-SST, sino que generan consecuencias tangibles para la organización:

- **Incremento de incidentes y enfermedades laborales:** En Corona Industrial, las dolencias laborales más frecuentes incluyen dolor lumbar, hipoacusia y trastornos musculoesqueléticos, reflejando deficiencias en la integración de prácticas ergonómicas y conductuales.
- **Bajas en la productividad:** La falta de una cultura preventiva sólida puede derivar en ausentismo, rotación de personal y menor eficiencia en los procesos productivos.

- **Riesgo de incumplimiento normativo:** Aun cuando Corona implementa un SG-SST formal, la aplicación parcial y no homogénea de las acciones preventivas podría exponerla a sanciones frente a la autoridad laboral si se verifica que el sistema no opera con eficacia en la realidad del trabajo diario.

La débil apropiación del SG-SST afecta la capacidad de la empresa para gestionar integralmente los riesgos laborales, lo que limita la mejora continua del sistema y dificulta que los objetivos de seguridad y salud se traduzcan en resultados concretos. Además, repercute en la percepción de los trabajadores sobre su bienestar, lo que puede influir negativamente en la motivación y en la cultura organizacional en general.

Se determina que la problemática identificada se concentra en el proceso misional de **Acompañamiento y fortalecimiento del SG-SST**, específicamente en la fase de seguimiento, apropiación organizacional y consolidación de la cultura preventiva en las áreas operativas de producción manufacturera. Aunque el diseño y la estructuración documental del sistema se encuentran formalmente establecidos, es en el proceso de acompañamiento donde se evidencia la brecha entre la planificación y la ejecución efectiva en el entorno laboral.

2.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA A INTERVENIR

Organización Corona S.A. es una multinacional colombiana la cual es líder en la manufactura y comercialización de productos para el hogar, la construcción, la industria, la agricultura y el sector de la energía, empresa con más de 143 años de trayectoria desde su fundación en 1881 como Compañía Cerámica Antioqueña, lo que la convierte y posiciona como una de las organizaciones industriales más antiguas y consolidadas de Colombia.

La compañía opera en un entorno altamente competitivo y diversificado, organizada en varias divisiones de negocio que abarcan desde la fabricación de productos para baños y cocinas, superficies cerámicas, materiales y pinturas, hasta soluciones para la industria y el hogar, con marcas reconocidas como Corona, Grival, American Standard, Vortens y otras.

Además de sus operaciones en Colombia, Corona cuenta con presencia internacional a través de plantas de manufactura en países como Estados Unidos, México y Centroamérica, y exporta sus productos a numerosos mercados alrededor del mundo.

La estructura organizacional de Corona incluye unidades comerciales y redes de distribución que fortalecen su acceso al mercado, como Almacenes Corona, centros de ventas y plataformas de comercio electrónico, lo que le permite mantener un sólido posicionamiento tanto en el mercado nacional como en el internacional.

Desde el punto de vista productivo, la empresa genera miles de empleos directos e indirectos y opera múltiples plantas de producción en Colombia y en el exterior, lo que implica una complejidad operativa significativa y la presencia de diversos riesgos laborales asociados con la manufactura industrial.

La gestión de la seguridad y la salud de los trabajadores constituye un componente crítico dentro del desempeño organizacional, dado que los procesos productivos industriales —que implican manejo de maquinaria, carga física, exposición a agentes físicos y químicos, entre otros factores— generan condiciones de riesgo que requieren una gestión preventiva robusta y sostenida. En este contexto, el SG-SST de Corona se convierte en un elemento estratégico para proteger la integridad de sus colaboradores y garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

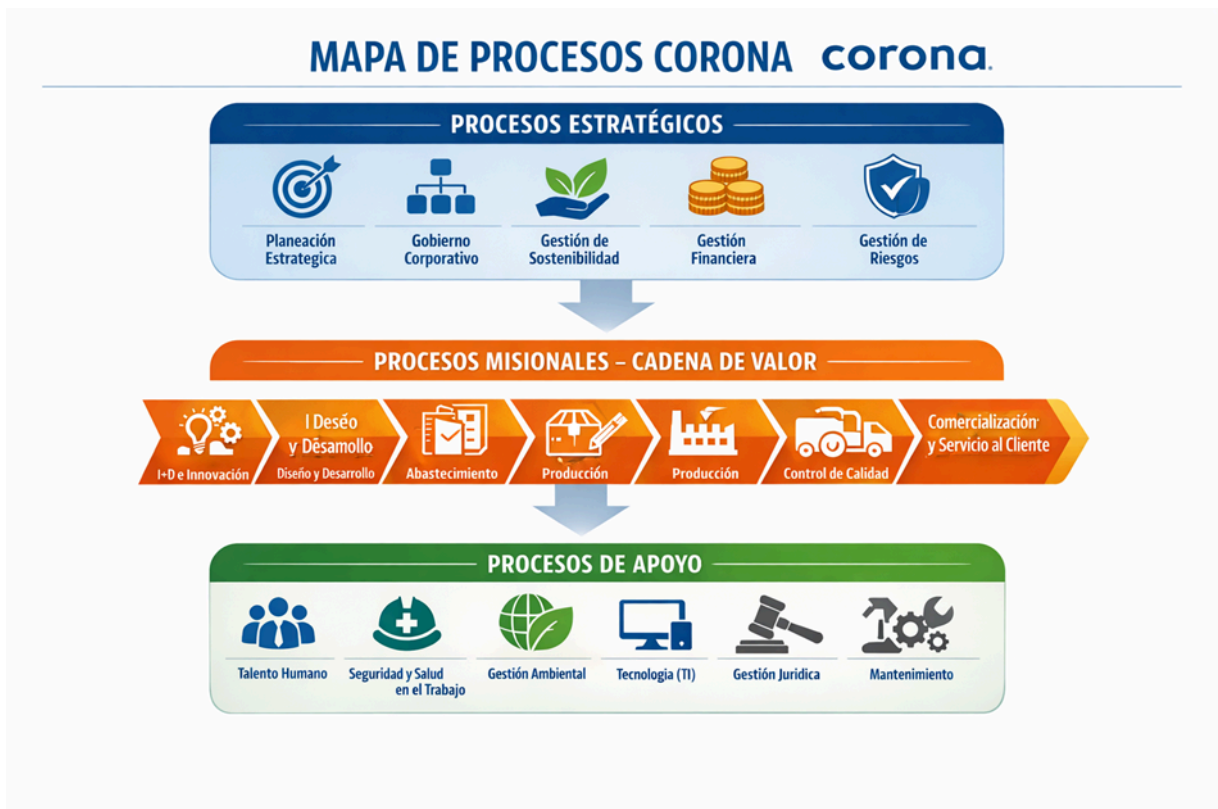
2.1.1. Misión

La misión de la Organización Corona S.A se centra en mejorar la calidad de vida de las personas a través de la fabricación y comercialización de productos innovadores y de alta calidad para el hogar, la construcción y la decoración. Se esfuerzan por ofrecer soluciones integrales que satisfacen las necesidades de sus clientes, con un fuerte enfoque en la sostenibilidad y la responsabilidad social.

2.1.2. Visión

La visión de la Organización Corona S.A se fundamenta en ser líder global en la industria de productos para el hogar y construcción, y ser reconocida por su compromiso con la innovación, la calidad y la sostenibilidad. De igual manera Aspiran ser la opción preferida por los consumidores y profesionales del sector, manteniendo una presencia destacada en los mercados internacionales

2.1.3. Mapa de procesos



2.1.4. Descripción del proceso a intervenir

El proceso que vamos a abordar se refiere a la misión de producción y gestión operativa de la empresa Corona. Este proceso abarca todas las actividades relacionadas con la fabricación,

transformación y comercialización de productos cerámicos, sanitarios y soluciones para la construcción. Es el corazón de la organización, ya que aquí es donde se crea el valor principal del negocio al convertir materias primas en productos terminados que cumplen con altos estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad.

Todo comienza con la planificación de la producción y el abastecimiento de materias primas. Luego, se llevan a cabo las actividades de manufactura, que incluyen la preparación de mezclas, el moldeado, el esmaltado, la cocción en hornos industriales, la inspección de calidad, el almacenamiento y el despacho. En este proceso participan diversas áreas como producción, mantenimiento, calidad, logística y seguridad y salud en el trabajo, asegurando que todo funcione sin problemas y cumpliendo con los requisitos legales y técnicos necesarios.

Dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se identifican los peligros asociados a actividades como la manipulación de cargas, la exposición a polvo y material particulado, el trabajo en hornos de alta temperatura, la operación de maquinaria industrial y el tránsito interno de montacargas. También se implementan controles operacionales, programas de vigilancia epidemiológica, capacitaciones y un seguimiento a los indicadores de accidentes y ausentismo.

Sin embargo, tras el análisis realizado, se ha detectado un problema relacionado con la apropiación y aplicación práctica de las medidas de control en los niveles operativos. Esto se evidencia en comportamientos inseguros recurrentes, el uso inadecuado de elementos de protección personal y una participación limitada en las actividades de reporte de actos y condiciones subestándar. Esta situación podría afectar la efectividad del SG-SST.

2.1.5. Descripción del problema que presenta el proceso

El proceso misional de producción y gestión operativa de la empresa Corona, el cual comprende las actividades de transformación de materias primas, manufactura, control de

calidad y despacho de productos, presenta como principal problemática la limitada integración efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las actividades operativas diarias.

Aunque el proceso cuenta con una adecuada estructura técnica y normativa, evidenciada en la elaboración de documentos, planes de trabajo, capacitaciones y auditorías, en muchos casos el SG-SST se percibe por las empresas clientes como un requisito legal y no como una herramienta de gestión estratégica. Esta percepción genera resistencia al cambio, baja participación del personal en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y escaso compromiso con la ejecución de las acciones preventivas propuestas.

Adicionalmente, se observa que la presión por el cumplimiento de metas de producción y tiempos de entrega puede generar priorización de la productividad sobre el cumplimiento estricto de los controles preventivos. Esta dinámica impacta la percepción del riesgo y debilita la apropiación del sistema por parte de supervisores y trabajadores, afectando la efectividad de los controles implementados.

Asimismo, aunque existen lineamientos definidos desde la alta dirección, se identifican oportunidades de mejora en el fortalecimiento del liderazgo visible en seguridad, el seguimiento en campo y la retroalimentación continua sobre el desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo. La rotación de personal operativo y la necesidad constante de entrenamiento también influyen en la sostenibilidad de las prácticas seguras.

En consecuencia, el problema del proceso no radica en la inexistencia de procedimientos o herramientas técnicas, sino en la dificultad para consolidar una cultura preventiva sólida dentro del entorno productivo, lo que puede limitar el impacto real del SG-SST en la reducción de incidentes, enfermedades laborales y desviaciones operacionales.

3. ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

El establecimiento de planes de acción constituye una etapa fundamental dentro de los procesos de mejora organizacional, ya que permite traducir el análisis del problema identificado en estrategias concretas de intervención. En el contexto de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los planes de acción no solo buscan cumplir requisitos normativos, sino generar cambios sostenibles en el comportamiento, la percepción del riesgo y la cultura organizacional.

En el caso de la empresa objeto identificada con razón social Organización Corona S.A, se evidenció que la principal dificultad no radica en la ausencia de herramientas técnicas del SG-SST, sino en la baja apropiación de la cultura de prevención por parte de trabajadores y directivos. Por esta razón, el plan de acción se orienta a intervenir las causas raíz relacionadas con factores organizacionales y comportamentales, promoviendo el autocuidado, la participación activa y el fortalecimiento de la conciencia preventiva, lo cual beneficiaría significativamente y daría la eficacia sostenible a cada plan de acción a ejecutar según lo establecido e implementado por L&A S.A.S.

3.1. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Objetivo general

Fortalecer la cultura de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo en la Organización Corona S.A, mediante un plan de acción formativo y participativo que mejore la apropiación del SG-SST y promueva comportamientos seguros.

Objetivos específicos

- Diagnosticar la percepción del riesgo y el nivel de apropiación de la prevención.
- Identificar barreras organizacionales que limitan la cultura preventiva.
- Implementar estrategias de sensibilización y capacitación en autocuidado.
- Fomentar la participación activa de los trabajadores en la gestión del riesgo.
- Evaluar el impacto del plan mediante indicadores de desempeño.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LA SOLUCIÓN

La solución se fundamenta en una intervención organizacional basada en educación, sensibilización y participación, con el propósito de transformar actitudes frente a la seguridad laboral. Esta propuesta aborda causas raíz como la baja percepción del riesgo, la escasa participación de los trabajadores y el enfoque meramente normativo del SG-SST.

La estrategia permitirá mejorar el desempeño del sistema preventivo, integrando la cultura de prevención como eje transversal de la gestión empresarial y alineándose con el ciclo PHVA (Planear–Hacer–Verificar–Actuar).

3.3. SECUENCIA DE ACTIVIDADES PARA EJECUCIÓN DE LA SOLUCIÓN

Tabla 1. Actividades de ejecución.

FASE	Actividad	Descripción
Diagnóstico	Aplicación de encuestas	Medir percepción de riesgo y cultura preventiva
Diagnóstico	Entrevistas	Identificación de barreras organizacionales
Planificación	Diseño del plan formativo	Estructurar contenidos y metodología
Ejecución	Sensibilización	Jornadas sobre cultura preventiva
Ejecución	Capacitaciones	Identificación de peligros inminentes y control de riesgos.
Ejecución	Implementación de herramientas de seguimiento	Formatos de reporte y observación segura.

Evaluación	Medición del impacto	Análisis de resultados antes y después.
Cierre	Informe final	Plan de mejora continua.

3.4. DESCRIPCIÓN DE RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE LA SOLUCIÓN

Recursos

Para la ejecución del plan de acción se tendrá en cuenta la disposición de los siguientes recursos:

- Humano: Consultores de SST, investigador, apoyo ARL.
- Materiales: Guías didácticas, formatos, material impreso.
- Tecnológicos: Computadores, software de análisis, pantalla y proyector.
- Financieros: Presupuesto para formación, logística y evaluación.

4. DEFINICIÓN DEL ALCANCE DE LA SOLUCIÓN, PARTES INTERESADAS, CRONOGRAMA Y PRESUPUESTOS.

El alcance de la solución, la identificación de las partes interesadas, la estructuración del cronograma y la estimación del presupuesto constituyen elementos esenciales para la planificación efectiva y óptima de la intervención organizacional. Estos componentes permiten delimitar con claridad el alcance de la propuesta de mejora, la identificación plena y confiable de quiénes participan en su desarrollo, los tiempos en los cuales se ejecutará y los recursos que serán necesarios para garantizar su viabilidad.

En el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esta planificación adquiere especial relevancia, ya que asegura que las acciones preventivas no se desarrollen de manera aislada, sino como parte de un proceso organizado, medible y alineado con los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De esta manera, se facilita el control del avance, la asignación adecuada de responsabilidades y la optimización de los recursos disponibles, promoviendo una implementación eficiente y sostenible de la solución propuesta.

La presente sección, por tanto, consolida los aspectos estratégicos, operativos y financieros que permitirán materializar el plan de acción previamente establecido, asegurando coherencia entre la planificación y los resultados esperados en el fortalecimiento de la cultura preventiva.

4.1. ALCANCE FINAL DE LA SOLUCIÓN

La intervención se orienta al fortalecimiento de la cultura de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Corona la cual se identifica con razón social Organización Corona S.A mediante acciones formativas, participativas y de seguimiento al comportamiento seguro.

Límites del proyecto

Incluye:

- Diagnóstico de cultura preventiva
- Sensibilización y capacitación
- Implementación de herramientas de reporte y observación segura
- Evaluación de resultados

No incluye:

- Cambios de infraestructura
- Modificación de procesos productivos
- Inversión en maquinaria o tecnología industrial

4.2. IDENTIFICACIÓN DE RESPONSABLES DE LAS ACTIVIDADES PARA EJECUCIÓN

La identificación de las partes interesadas y la asignación de responsabilidades constituyen un elemento clave en la planificación y ejecución del proyecto de intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo. Definir con claridad los actores involucrados permite garantizar una gestión coordinada, una adecuada distribución de funciones y un mayor compromiso en el cumplimiento de las actividades propuestas. Asimismo, establecer responsabilidades específicas facilita el seguimiento del plan de acción, promueve la corresponsabilidad en la gestión preventiva y contribuye a la sostenibilidad de los resultados alcanzados. En este sentido, el reconocimiento de los roles estratégicos, técnicos y operativos dentro del proyecto asegura que la solución planteada se implemente de manera organizada y eficaz.

Tabla 2. Identificación de responsables.

Responsables	Rol en la ejecución del plan de acción
Dirección	Aprobación de recursos y seguimiento
Consultores SST	Ejecución técnica de actividades
Empresas cliente	Implementación interna del plan
Trabajadores	Participación en formación y aplicación
ARL	Apoyo técnico y material
Investigador	Coordinación, seguimiento y evaluación

4.3. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El cronograma de ejecución representa la herramienta que permitirá organizar temporalmente las actividades del plan de acción, facilitando de tal manera visualizar la secuencia lógica de las tareas, los tiempos estimados y los hitos de control del mismo. Su elaboración se considera fundamental para garantizar que la intervención se desarrolle de manera estructurada, evitando retrasos, optimizando recursos y proporcionando la evaluación del avance. En el contexto de la Seguridad y Salud en el Trabajo, un cronograma bien definido contribuye a la gestión eficiente de las acciones preventivas, asegurando que cada fase se ejecute de acuerdo con lo planificado y que los resultados esperados se alcancen dentro de los tiempos establecidos.

Tabla 3. Cronograma de actividades.

Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes9
Diagnóstico inicial (encuestas y entrevistas)	X	X							
Análisis de resultados diagnósticos		X	X						

Diseño de la estrategia de intervención			X	X					
Elaboración de material formativo			X	X					
Jornadas de sensibilización				X	X				
Capacitaciones en cultura preventiva					X	X			
Implementación de herramientas de seguimiento						X	X		
Evaluación de impacto (indicadores)						X	X		
Elaboración de informe final							X	X	

4.4. PRESUPUESTO

La estimación del presupuesto constituye un componente esencial en la planificación del plan de acción, ya que permitirá determinar los recursos financieros necesarios para la ejecución de cada actividad propuesta. En el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la adecuada asignación de recursos garantiza significativamente que las acciones preventivas se desarrollen de manera efectiva, sostenible y acorde con los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, el presupuesto facilita la toma de decisiones estratégicas, la optimización de costos y el control del gasto, asegurando la viabilidad de la solución planteada y la correcta utilización de los recursos disponibles. De esta forma, la planificación financiera se convierte en un elemento clave para el éxito de la intervención y la obtención de los resultados esperados.

Tabla 4. Presupuesto.

A continuación se presenta una estimación orientativa de costos, basada en tarifas estándar de consultoría en SST para una empresa de tamaño medio (800 trabajadores y procesos productivos complejos).

Rubro	Valor
Diagnóstico integral del SG-SST: Revisión documental, encuestas, entrevistas, observaciones en campo	6.000.000
Plan de intervención y diseño metodológico: Plan de acción PHVA, estrategias de cambio de cultura	4.000.000
Talleres de sensibilización y formación técnica: Formación a directivos y operarios (incluye materiales)	4.000.000
Implementación de observaciones conductuales: Observaciones planificadas y recolección de datos	3.000.000
Evaluación y seguimiento de indicadores: medición de impacto y reporte final	3.000.000
Informes técnicos finales: reporte ejecutivo y recomendaciones estratégicas	1.000.000
Gastos operativos y logísticos: desplazamientos, materiales, soporte tecnológico	2.000.000
Total	23.000.000

5. PROPUESTA INNOVADORA DE INTERVENCIÓN

Modelo de Cultura Preventiva Inteligente (CPI-SST) para el Fortalecimiento del SG-SST en la Organización Corona S.A.

Fundamentación de la propuesta innovadora

En el contexto actual de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las organizaciones del sector manufacturero requieren trascender el cumplimiento documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y avanzar hacia la consolidación de una cultura preventiva sólida, participativa y sostenible. Si bien la empresa Organización Corona S.A. evidencia un cumplimiento normativo cercano al 90% según la Resolución 0312 de 2019, el diagnóstico realizado permitió identificar una brecha significativa entre la estructuración documental del sistema y su aplicación efectiva en las prácticas laborales cotidianas.

Dicha brecha se asocia principalmente a factores culturales y comportamentales, tales como la baja percepción del riesgo, la normalización de prácticas inseguras, el liderazgo preventivo poco visible y la apropiación parcial del SG-SST por parte de trabajadores y mandos medios. En este sentido, las intervenciones tradicionales basadas únicamente en capacitaciones y socializaciones resultan limitadas para generar cambios conductuales sostenibles.

Por lo anterior, se propone como innovación la implementación del **Modelo de Cultura Preventiva Inteligente (CPI-SST)**, el cual integra estrategias de gamificación en seguridad, analítica conductual y liderazgo visible, orientadas a fortalecer la apropiación del SG-SST desde un enfoque participativo, medible y alineado con el ciclo PHVA (Planear–Hacer–Verificar–Actuar). Este modelo se adapta al entorno productivo manufacturero de la empresa y no requiere modificaciones estructurales ni inversiones en infraestructura, lo que garantiza su viabilidad técnica y económica.

Descripción del Modelo de Cultura Preventiva Inteligente (CPI-SST)

El Modelo de Cultura Preventiva Inteligente (CPI-SST) es una estrategia de intervención organizacional innovadora orientada a transformar la cultura de prevención mediante la

integración de herramientas conductuales, pedagógicas y tecnológicas que permitan fortalecer el comportamiento seguro, la percepción del riesgo y la participación activa en el SG-SST.

Este modelo se fundamenta en tres ejes estratégicos:

- Gamificación aplicada a la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Analítica del comportamiento seguro (Behavior-Based Safety – BBS)
- Liderazgo visible en seguridad

La articulación de estos componentes permite pasar de un sistema de gestión centrado en el cumplimiento normativo a un sistema dinámico enfocado en el cambio cultural y la mejora continua del desempeño preventivo.

Objetivo de la propuesta innovadora

Fortalecer la cultura de prevención y la apropiación efectiva del SG-SST en la Organización Corona S.A. mediante la implementación del Modelo de Cultura Preventiva Inteligente (CPI-SST), basado en estrategias conductuales, participativas y de liderazgo visible, que promuevan comportamientos seguros sostenibles en el entorno productivo manufacturero.

Componentes del modelo innovador

a) Diagnóstico inteligente de cultura preventiva

Este componente complementa el diagnóstico tradicional del SG-SST mediante la medición específica de variables culturales y comportamentales que inciden en la seguridad laboral. Para ello, se implementarán instrumentos como encuestas de percepción del riesgo, entrevistas semiestructuradas, observaciones en campo y listas de verificación conductual.

Se evaluarán variables como:

- Percepción del riesgo laboral
- Nivel de apropiación del SG-SST
- Participación en actividades preventivas
- Conductas seguras e inseguras en el puesto de trabajo

A partir de esta información se establecerá un Índice de Cultura Preventiva (ICP), que permitirá medir el estado inicial y los avances de la intervención.

b) Gamificación en Seguridad y Salud en el Trabajo

La gamificación constituye un elemento innovador que busca incrementar la motivación, el compromiso y la participación activa de los trabajadores en las prácticas de seguridad. Esta estrategia consiste en la incorporación de dinámicas lúdicas y sistemas de reconocimiento dentro de las actividades del SG-SST.

Entre las acciones propuestas se incluyen:

- Sistema de puntos por comportamientos seguros
- Reconocimiento a áreas con mejores prácticas preventivas
- Retos mensuales de autocuidado y reporte de riesgos
- Tableros visibles de desempeño en seguridad por áreas

En el contexto de la Organización Corona S.A., esta estrategia permitirá reducir la normalización de conductas inseguras y fortalecer la interiorización de la prevención como valor organizacional.

c) Implementación de Analítica Conductual (Behavior-Based Safety – BBS)

La analítica conductual en seguridad se enfoca en la observación sistemática de comportamientos seguros e inseguros en el entorno laboral, permitiendo identificar patrones de riesgo y establecer acciones correctivas oportunas.

Se implementarán:

- Observaciones planeadas de comportamiento seguro
- Formatos estructurados de reporte de actos y condiciones subestándar
- Seguimiento estadístico de conductas preventivas
- Retroalimentación inmediata a los trabajadores

Este enfoque es especialmente pertinente en procesos manufactureros, donde la repetitividad de las tareas puede generar habituación al riesgo y disminución de la percepción del peligro.

d) Programa de Liderazgo Visible en Seguridad

El liderazgo visible constituye un factor determinante en la consolidación de la cultura preventiva. Por ello, el modelo CPI-SST incorpora un programa denominado “Liderazgo Preventivo 360°”, orientado a fortalecer el compromiso de la alta dirección, supervisores y mandos medios en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Las acciones contempladas incluyen:

- Caminatas gerenciales de seguridad (Safety Walks)
- Reuniones cortas de seguridad operativa (charlas de 5 minutos)
- Retroalimentación positiva en campo
- Seguimiento al desempeño preventivo de supervisores

Este componente permitirá reducir la brecha identificada en el diagnóstico respecto al liderazgo preventivo insuficientemente visible dentro de las áreas operativas.

Metodología de implementación del modelo (articulación con el ciclo PHVA)

Fase Planear (P)

- Diagnóstico de cultura preventiva
- Identificación de comportamientos críticos de riesgo
- Diseño del programa de gamificación y liderazgo preventivo
- Definición de indicadores de cultura de seguridad

Fase Hacer (H)

- Ejecución de jornadas de sensibilización innovadoras
- Implementación del sistema de observación conductual
- Desarrollo de actividades gamificadas en seguridad
- Aplicación del programa de liderazgo visible

Fase Verificar (V)

- Medición del Índice de Cultura Preventiva (ICP)
- Análisis de indicadores de comportamiento seguro
- Evaluación del nivel de participación en actividades SST
- Auditorías internas del SG-SST enfocadas en cultura preventiva

Fase Actuar (A)

- Ajuste de estrategias formativas
- Fortalecimiento de acciones con mayor impacto
- Retroalimentación continua a trabajadores y directivos
- Integración permanente del modelo al SG-SST institucional

Indicadores de seguimiento e impacto de la innovación

Para evaluar la efectividad del modelo innovador se establecerán los siguientes indicadores:

- Índice de Cultura Preventiva (ICP)
- Porcentaje de comportamientos seguros observados
- Nivel de participación en actividades de SST
- Número de reportes de actos y condiciones inseguras
- Reducción de incidentes y accidentes laborales
- Nivel de apropiación del SG-SST (antes y después de la intervención)

Estos indicadores permitirán evidenciar el impacto real de la intervención más allá del cumplimiento documental del sistema.

Viabilidad técnica, normativa y organizacional

La propuesta innovadora es viable en el contexto de la Organización Corona S.A., ya que se fundamenta en el uso de recursos humanos, técnicos y logísticos ya disponibles dentro del SG-SST, sin requerir inversiones en infraestructura, maquinaria o modificaciones locativas. Asimismo, el modelo se encuentra alineado con la normativa colombiana vigente en

Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, al promover la mejora continua, la participación de los trabajadores y el fortalecimiento de la cultura de prevención.

Desde el punto de vista organizacional, el modelo se integra de manera transversal al proceso misional de producción y gestión operativa, contribuyendo a la reducción de comportamientos inseguros, al fortalecimiento del autocuidado y a la sostenibilidad del desempeño preventivo en entornos industriales de alta complejidad.

Impacto esperado en la organización

La implementación del Modelo de Cultura Preventiva Inteligente (CPI-SST) permitirá generar impactos positivos a nivel organizacional, preventivo y productivo, entre los cuales se destacan:

- Mayor apropiación del SG-SST por parte de trabajadores y directivos
- Fortalecimiento de la cultura de prevención en las áreas operativas
- Disminución de actos inseguros y normalización del riesgo
- Incremento del liderazgo visible en seguridad
- Mejora del clima organizacional y la percepción de bienestar laboral
- Reducción potencial de incidentes, enfermedades laborales y ausentismo

En conclusión, esta propuesta innovadora transforma el enfoque tradicional del SG-SST, pasando de un sistema centrado en el cumplimiento normativo a un modelo estratégico basado en el cambio cultural, el comportamiento seguro y la participación activa, lo cual resulta altamente pertinente para organizaciones manufactureras como la Organización Corona S.A., donde la gestión efectiva del riesgo laboral constituye un elemento clave para la sostenibilidad operativa y el bienestar de los trabajadores.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Segovia-García, N. y Said-Hung, E.M. (2021). Factores de satisfacción de los alumnos en e-learning en Colombia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(89), 595-621. <https://cutt.ly/LbUPghi>

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial No. 48.488.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan los aspectos relacionados con la inspección, vigilancia y control del trabajo. Diario Oficial No. 48.695.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario Oficial No. 50.872.

<https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (2012). GTC 45: Identificación de peligros y valoración de riesgos en seguridad y salud ocupacional.

ICONTEC. https://sisbisalud.com/gesdoc/30518276/docs/5/GTC_45_2012.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001). OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Entornos de trabajo seguros y saludables como principio y derecho fundamental en el trabajo. OIT.