

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 S.A: para el año 2020

Sergio José Solarte Sanchez
Enrique Antonio Vargas Miranda
Yasiry del Carmen Pacheco Murillo
Oscar Dario Zuñiga
Edgar Javier Tovar

Munir Fernando Cure
Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Administración de Empresas
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano
2020.




Tabla de Contenido

Introducción.....	IV
Objetivos	V
General.....	V
Específicos.....	V
Capítulo 1: El Problema.....	6
1.1.Planteamiento del problema.	6
1.2.Antecedentes del problema.	8
1.3.Justificación de la investigación cualitativa.	10
Capítulo 2: Marco Teórico y Legal.....	12
2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.....	12
2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.....	16
Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa	24
3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.	24
3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST	26
3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.	31
Capítulo 4: Resultados	33
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST	33
Capítulo 5: Plan de Mejora	35
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	35
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	44
Recomendaciones.....	46
Conclusiones	48
Referencias Bibliográficas	49



Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST, Resolución 0312 de 2019. Ejecución de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST aplicados a la Organización Castilla Cosecha S.A.	30
Ilustración 2. Diagrama de Gantt, cronograma de actividades con las acciones a implementar en la empresa Castilla Cosecha.....	44

Introducción

El presente trabajo nos da oportunidad de exponer la investigación realizada a la empresa Castilla Cosecha S.A., conocer como ha venido implementando los cambios necesarios para complementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con la normatividad vigente, como por ejemplo la resolución 0312 del 13 de febrero del 2019, en aras de observar en qué estado se encuentra actualmente la empresa en cuanto al cumplimiento de esta norma y otras que la anteceden, con el propósito de mejorar los estándares mínimos de SG-SST para dar cumplimiento a esta resolución.

Para tal efecto se abordó la investigación cualitativa mediante la realización de entrevista, observación y revisión del material documental de la empresa Castilla Cosecha S.A., en dicha documentación podemos conocer el estado actual y emprender una oportunidad de mejora para el SG-SST.

Nuestro interés como estudiantes y futuros profesionales en esta investigación, es familiarizarnos con el estado real de la empresa respecto al SG-SST y seguidamente realizar una propuesta de mejora profundizando en los cambios exigidos por el Ministerio de Trabajo de acuerdo a la normatividad vigente.

Por todo lo anteriormente mencionado se presenta el trabajo en capítulos con una propuesta de los estándares mínimos de SG-SST, por tanto, en el primer capítulo se plantea la problemática de la investigación, el segundo Capítulo describe el marco teórico, el tercero se describe la metodología aplicada a la investigación, en el cuarto capítulo se da los resultados obtenidos y en el quinto capítulo plantearemos un plan de mejora para que Castilla Cosecha de cumplimiento al 100% de los estándares mínimos, finalmente presentamos recomendaciones para contribuir al correcto desarrollo del SG-SST de Castilla Cosecha S.A.

Objetivos

General

Crear una propuesta estratégica de mejora del SG-SST, acorde a la normatividad vigente, estableciendo acciones que favorezcan a la compañía Castilla Cosecha S.A. y a sus colaboradores para el año 2020.

Específicos

- 1- Identificar en la empresa Castilla Cosecha S.A. por medio de una investigación cualitativa cual es el estado real y/o problema que presenta referente al SG-SST
- 2- Elaborar la correspondiente evaluación de la Matriz de los estándares del SG-SST de acuerdo a la normatividad vigente colombiana.
- 3- Describir un plan de mejora basado en los hallazgos en donde se especifique acciones a tomar, personas responsables, área responsable, recursos y tiempo, utilizando un Diagrama de Gantt.
- 4- Plantear las referentes recomendaciones a que haya lugar, acerca de la propuesta estratégica de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa Castilla Cosecha S.A.

Capítulo 1: El Problema

1.1. Planteamiento del problema.

El trabajo y/o labor componen de forma integral la actividad humana y la evolución de la sociedad en el cual esto sucede, dado que permite satisfacer necesidades tanto personales, cómo familiares, sociales y de desarrollo del país; no obstante, su ejercicio puede conllevar la ejecución de tareas, que de manera eventual generen algún nivel de riesgo para la integridad física o psicológica de quienes las ejecutan.

En Colombia la prevención de la salud en los trabajadores se dio de manera tardía, ya que los empleadores solo buscaban mano de obra a un costo mínimo, para generar mayores utilidades en sus organizaciones y en consecuencia ofrecían precarias condiciones, sin reconocer los derechos de los trabajadores, poco a poco se fueron creando leyes que velaban por la protección de los trabajadores, además fueron teniendo una evolución a los largo del siglo pasado, paulatinamente se dio una motivación por el cambio de paradigmas internacionales, con respecto al bien estar del colaborador.

La legislación comenzó a regular las disposiciones legales concernientes a la preservación del medio ambiente teniendo en cuenta las medidas que salvaguardan, atesoran y reparan el estado de vida de los colaboradores, por tanto, se alude a la generación e impulso de normas que permiten hacer valer los derechos y deberes del ciudadano, lo cual compone tanto al estado como a la persona, regulada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

En la ley 9 de 1979 se contempla “Normas para preservar conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones” donde podemos darnos cuenta de la relevancia que tiene dicha ley en favor de los trabajadores, porque asegura la protección del trabajador ante posibles factores,

cómo las instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, sustancias peligrosas y procesos a la cual se ve sometido el individuo en su sitio de trabajo.

Más tarde durante la década de los 80, En la etapa de maduración de las Empresas comenzaron a sentir la dificultad financiera por pagar la carga prestacional de la salud, las indemnizaciones y pensiones por incapacidades a causa de accidentes laborales y enfermedades profesionales, los empresarios y trabajadores pensaron en crear un sistema de seguros obligatorios semejantes a otros países como los europeos, entonces fue donde la seguridad social apareció en Colombia, con el fin de garantizar que los trabajadores tuvieran derecho a sus prestaciones sociales.

Ya en era necesario un cambio de paradigma ya que para esta época se trabajaba en la seguridad de los trabajadores, pero en términos de reparación de daños, con la instauración de la ley 100 de 1993 y del decreto 1295 de 1994, se hizo una transición de prevenciones accidentes y promoción de la salud, es decir que el sistema dejo de ser reactivo y correctivo para pasar a la prevención que es finalmente la manera de garantizar un desarrollo sostenible.

Después de todo lo anteriormente mencionado el Gobierno Colombiano, mediante la Resolución 1111 de 2017 definido los “estándares mínimos el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo” con lo cual busca garantizar la integridad de los trabajadores, o por lo menos mermar el impacto que sobre esta pueda forjar la actividad que desarrollan.

Con el fin de poner en marcha dicho sistema y verificar su adecuada implementación en la Resolución de febrero del 2109, la cual deroga la resolución mencionada en el párrafo anterior, se establece que, en noviembre de 2019, sería el momento de iniciar la fase de inspección, vigilancia y control en cada una de las organizaciones colombianas.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias, resulta pertinente plantear el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la propuesta estratégica de mejoría en la ejecución de los estándares mínimos del SG-SST en Castilla Cosecha S.A. para el año 2020?

1.2. Antecedentes del problema.

Castilla Cosecha S.A., está ubicada en el departamento del Valle, en la ciudad de Cali, en la Calle 35 NTE 6A BIS 100 Centro Empresarial Santa Mónica. Su actividad económica es Prestación de servicios agrícolas relacionados con la producción de caña de azúcar, corte alce y transporte de la caña, para el desarrollo de este servicio podrá realizar cualquier otra actividad.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, Titulo 4 Capitulo 6, todas las empresas deben hacer una transformación en su área de salud ocupacional 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.

Esta necesidad de implementación de un SG-SST se debió a que antes del Decreto 1072 de 2015, existían programas individuales de Salud Ocupacional en las empresas; sin embargo, muchos no eran obligatorios, lo que provocaba la ejecución de actividades en materia ocupacional sin una articulación adecuada. Castilla Cosecha SA, no estaba exenta de que esto le pasara y realizaba actividades de Medicina Preventiva, del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial sin un proceso lógico y que no se traducía hacia una mejora continua, con esto queremos decir que, si se realizan las actividades, pero que el hecho de no ejecutar los estándares mínimos del sistema de seguridad a y salud en el trabajo al 100%, está en la obligación de plantear acciones de mejora.

Para el año 2014 con el Decreto 1443 el Ministerio de Trabajo obliga a la ejecución de un sistema de gestión, Castilla Cosecha S.A. comenzó a estudiar detenidamente dicho decreto para su debida implementación, sin embargo, se generaron muchas dudas al interior del Área de Salud Ocupacional (para ese entonces llamado de esta manera) pues no encontraron dentro del Decreto con exactitud los cambios que se debían implementar.

Esta situación no solo paso en Castilla Cosecha SA, el Ministerio de Trabajo, vio replicada estas dudas en varias empresas a nivel nacional, por este motivo se creó un Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, el cual define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del SG-SST definido

Que el artículo 2.2.4.6.4. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (*DECRETO 52 DE 2017*, s. f.)

Que conforme a la información allegada por las Administradoras de Riesgos Laborales frente a las gestiones adelantadas por los diferentes actores para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se observa que no existe un adecuado desarrollo en la ejecución de dicho Sistema y que se requiere establecer su cumplimiento, vigilancia y control por etapas o fases, siendo necesario prorrogar el plazo de transición señalado en el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, con el fin de facilitar la aplicación del Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y hacer viable la culminación de la sustitución del antiguo Programa de Salud Ocupacional. (*DECRETO 52 DE 2017*, s. f.)

A partir de este momento Castilla Cosecha S.A., empezó a consolidar un equipo especializado en la implementación del SG-SST, lo cual requirió un análisis exhaustivo de dicho Decreto, para ello se programaron varias capacitaciones con ayuda de la ARL, encargados de dar asesoría en este tema. Prosiguieron con una serie de actividades consistentes en la revisión de todos los registros documentados de las actividades realizadas, lo que permitió hacer una evaluación inicial de acuerdo a la Resolución 1111 de 2017 derogada por la resolución 0312 de 2019.

Dicho procedimiento permitió encontrar falencias, las cuales se tradujeron en actividades de mejora, para lograr su cumplimiento. No podemos decir que este proceso ha sido fácil, ya que recordemos que los cambios generan resistencia y este no fue la excepción, empezando por algunas personas del área administrativa y operativa que inicialmente se encontraban reacias a darle la importancia que este proceso de gestión merece, con uno de los más grandes retos la reducción de accidentes de trabajo, sin embargo, el acompañamiento que ofreció la ARL se compenetró poco a poco con cada uno de los cambios que se debían efectuar, de todos modos ha sido un proceso largo que aún requiere mayor compromiso.

El plazo máximo para la ejecución del SG-SST conforme a la resolución 312 de 2019 fue hasta noviembre de ese año 2019, lo que se pretendía que era el tiempo necesario para Castilla Cosecha S.A., para implementar los últimos cambios necesarios.

1.3. Justificación de la investigación cualitativa.

Para el proceso de estudio del SG-SST, se define la investigación cualitativa como la mejor alternativa para la recolección, el análisis, auditoría y evaluación en la implementación de todos los

estándares exigidos por las Resolución 1111 de 2017 derogada por la resolución 0312 de 2019, por el hecho de que este tipo de investigación no se enfoca en datos y hechos precisos, sino en la descripción detallada de una situación. Por la naturaleza de las preguntas y de los estándares mínimos, la investigación cualitativa es la más viable pues debe emplear técnicas de recolección de datos que no son cuantitativos y basarse en la toma de muestras por observación, así como el trabajo de campo, entrevistas, lo cual nos permite recolectar datos, analizarlos y conocer a fondo la situación a investigar que en este caso se relaciona con la implementación de los estándares mínimos en la empresa Castilla Cosecha SA.

El método de investigación cualitativa permite acumular información fundamentado en la observación, por lo que se genera una interacción entre los participantes que enriquece el proceso investigativo, y permite, más allá de responder unas preguntas predefinidas, analizar el contexto general y ahondar en cuestiones precisas que se deriven del proceso propiamente, el plan de la investigación cualitativa no revela, es igual que construir el conocimiento mediante el uso de las herramientas, gracias al comportamiento e interacción entre las personas participantes.

Teniendo como base lo anterior se aplican los siguientes métodos:

Entrevistas: Se concreta una cita con los responsables de llevar el control del SG-SST

Estudio de Caso: Mediante este método se analiza el caso específico del nivel de implementación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, así que se comprenda la situación y se puedan plantear soluciones como si todos los participantes hiciéramos parte de esta situación en la vida real. Para esto nos concentraremos en la observación, analizando los puestos y áreas de trabajo, visualizando las actividades que efectúa la empresa Castilla Cosecha S.A., en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la verificación de documentos que soporten esta implementación. Se

toman datos de todo lo que se va verificando, para cotejarlo y plasmarlo en la hoja de calificación, validando si se está cumpliendo con los Estándares Mínimos.


La constante observación, nos permite analizar detalladamente los comportamientos entre los trabajadores, es por ello que el poder observar cómo se desenvuelven ellos frente al contexto del SG-SST, será la base para poder describir cómo se está implementando este programa en Castilla Cosecha.

Dicho lo anterior, con los datos obtenidos de esta investigación queremos conocer las propuestas estratégicas que tiene la empresa Castilla Cosecha SA, para la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el segundo semestre de 2020 y de este modo contribuir a la solución de las falencias que se puedan encontrar y evitar que incumpla y sea sancionada por ello.

Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

Según (Montealegre & Velandia, 2012) La salud y seguridad en el trabajo (SST) es un enfoque de la prevención de riesgos profesionales que requiere del aporte de diferentes disciplinas, entre ellas, las ciencias económicas y de la administración. Por ello, ha surgido una variedad de sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SGSST) que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) buscó unificar a través de las Directrices relativas a los SGSST. El estudio buscó identificar los elementos de las directrices presentes en los diferentes SGSST publicados. Para ello, se efectuó una revisión sistemática exploratoria en las bases de datos WilsonWeb, Lilacs, PAHO, Science Direct) y un portal de información técnica Prevención Integral. Se encontraron 271 artículos, de los cuales 39 fueron incluidos. Se concluyó que los elementos planteados en las directrices de la OIT pueden ser integrados a otros sistemas de gestión y garantizan la activa participación de los actores



de los niveles directivos, tácticos y operacionales de cualquier organización, lo cual implica cambios estructurales y culturales para la misma; por ello, lo que se busca es que el experto en salud y seguridad conozca y se apropie de esta herramienta entendiéndola como un facilitador para la consecución de sus objetivos a partir del potencial de la organización (Montealegre & Velandia, 2012)

La gestión busca fusionar a la organización desde sus políticas, directrices y capital humano, así como desde sus operaciones y procedimientos; si se tiene en cuenta que esta afronta los nuevos retos y exigencias de las empresas que buscan liderar y ser partícipes activas del desarrollo sostenible de su negocio. Para ello requiere que expresamente se integre la GSST en el "cumplir con las normas legales, las adhesiones de carácter procedimental, los estándares nacionales e internacionales y con documentos fundamentales como el código de ética, el reglamento interno de trabajo, los manuales de funciones y procedimientos, las políticas; la gestión de desarrollo humano y la responsabilidad social (Molano Velandia & Arévalo Pinilla, 2013)

Dentro de este contexto entonces, cobra importancia el aporte realizado por quien identifica las relaciones existentes entre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y el proceso de gestión estratégica en las organizaciones, con el fin de encontrar una forma de mejorar los resultados de la primera (Molano Velandia & Arévalo Pinilla, 2013)

Es importante revisar la historia relacionada con enfermedades profesionales, por lo cual se trae a mención lo siguiente

Hace 300 años, en 1700, apareció en Italia una obra considerada desde entonces por muchos como la piedra angular de la medicina del trabajo. Se trata de la obra de Bernardino Ramazzini *De Morbis Artificum Diatriba* (Tratado sobre Las enfermedades de los trabajadores). Por esta razón, al magister de Capri se le considera como el padre de la medicina del trabajo.

(Araujo-Álvarez, Juan Manuel, & Trujillo-Ferrara, José Guadalupe, 2002, p.1)

En esta obra el autor incitó el inicio de la seguridad industrial, lo cual hizo a través de estudios de enfermedades profesionales y con la promoción de medidas de protección, esta obra es considerada como el primer estudio de las enfermedades relacionadas con los distintos oficios

Ramazzini (como se citó Araujo-Álvarez, Juan Manuel, & Trujillo-Ferrara, José Guadalupe, 2002) Inicia su obra diciendo:

“Será un factor clave en el establecimiento e implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de forma eficiente y una cultura de seguridad y salud en el trabajo. La alta dirección establece en gran medida la cultura de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo de una empresa y ésta será el producto de diferentes valores, actitudes, percepciones, competencias y modelos de conducta, ya sean individuales o de grupo, pueden determinar el compromiso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”. (ISO TOOLS, 2016)

Por tal motivo es importante que el área de recursos humanos en cabeza del gerente y profesional encargado del SG-SST empoderen a cada uno de los colaboradores que tienen vínculos laborales, con el ideal de cada trabajador sea participe en las medidas de seguridad y salud en su sitio de trabajo y así contribuir en el acatamiento de las normas legales, el desarrollo humano y el crecimiento de la empresa con equipos de trabajo saludables y más productivos

En los últimos años el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se convierte en aquella herramienta fundamental de todas las empresas, es un esquema valioso que ayuda a buscar alternativas para prevenir eventos o accidentes y las enfermedades laborales que cualquier trabajador se expone a diario en el desarrollo de sus actividades, además está sometido a normas pautas y leyes, con el propósito de que todos los empresarios puedan cuidar de la seguridad y la salud en el trabajo, además de cuidar a cada uno de los colaboradores de su integridad,

ofreciendo todas las garantías con el fin de cuidar y salvaguardar el recurso principal que tiene una empresa si se refiere a sus trabajadores. “La norma ISO 45001 para Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, cuando sea publicada a finales del año 2016 o principios de 2017, se convertirá en la primera norma internacional sobre Seguridad y Salud Laboral. Con esta norma, las organizaciones podrán aportar a sus trabajadores y al resto de partes interesadas un lugar de trabajo con condiciones seguras. La ISO 45001 conseguirá que las organizaciones cuenten con un mejor equipamiento y así lograr mejorar su poder de recuperación ante problemas gracias a la anticipación, adaptación y respuesta ante los riesgos laborales que surgen día a día en el desarrollo de las actividades de los trabajadores. Según las estadísticas globales de la OIT de enero de 2016, diariamente en todo el mundo quedan registradas estadísticas sobre incidentes de seguridad y salud ocupacional, accidentes en el lugar de trabajo y los costos derivados de ello.

Algunos datos: % 1 trabajador muere cada 15 segundos % 153 trabajadores sufren un accidente cada 15 segundos % 2,3 millones de muertes al año % 317 millones de accidentes al año En el futuro las organizaciones, gracias a la norma ISO 45001 podrán enfrentarse mejor a estos riesgos que ahora mismo causan daños tan importantes e irreversibles, como es el caso extremo de la muerte de los trabajadores”. (ISO TOOLS, 2016)

Dwyr y Raftery sostienen que “los accidentes industriales son producidos por relaciones sociales en el trabajo. Esta interpretación sociológica de accidentes difiere de las hipótesis, en las cuales la mayoría de las modernas prácticas de seguridad reducen las causas a actos inseguros y condiciones no seguras. (Según estos autores) los accidentes son vistos como producidos en cada uno de los tres niveles de relaciones sociales del trabajo (reconocimiento, dirección y organización), y también no sociales al nivel de cada trabajador”.

El enfoque de estos actores tendría cierto nivel de concordancia con lo preconizado en los enfoques socio - técnicos que buscan equilibrar el subsistema social con el subsistema técnico.

“Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional” (Díaz & Duran, 2017)

Revisando los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, se puede decir, que en Colombia este fue un tema desconocido hasta principios del siglo XX, en 1904 Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria 3 mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes (Zandra Rico Cruz, 19:55:23 UTC)

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

El tema de la Salud Ocupacional en Colombia dio sus primeros inicios en el año de 1904, donde un General llamado Rafael Uribe comenzó su defensa ante los accidentes en el trabajo y las enfermedades sufridas por los trabajadores convirtiéndose en el primer participante de estos derechos y protección del gremio trabajador, debido a su dedicación Uribe en el año de 1910

pidió indemnización para los empleados que sufrieron accidentes de trabajo. Más adelante debido a la preocupación y el esfuerzo del General por los trabajadores logró que se aplicara la Ley 57 de 1915 por el Congreso en la cual se promulgaban normas de responsabilidad para todas las empresas respecto a los accidentes de trabajo (Henao Robledo, 2010)

Es de apuntar que para la época las normas y leyes eran pocas y no buscaban la seguridad de los empleados pues en ese entonces los sistemas de producción solo se concentraban en la explotación de trabajadores con mano de obra barata, además había una política restringida acerca del rol que desempeñaban los empleados, así como sus derechos y deberes (Lizarazo et al., 2011)

Poco tiempo después apareció la Ley 46 de 1918, la cual complementó la Ley 57 donde se enfocó en la Higiene y Sanidad para todas las empresas, seguidamente se estableció la Ley 37 de 1921 que implementó un seguro de vida colectivo para los trabajadores y fue hasta el año 1934 que se reglamentó la Ley 10 que plasmó la enfermedad profesional, las cesantías, las vacaciones y las contratación laboral en un conjunto; luego se dio la Ley 96 de 1938 que creó una entidad que regulaba todas estas normas y fue conocida como Ministerio de la Protección Social, al siguiente año se creó la Ley 44 de 1939 que reglamentó las indemnizaciones para accidentes de trabajo y un seguro obligatorio. En el año 1944 apareció el Decreto 2380 que cimentó el Código Sustantivo del Trabajo y las obligaciones de las empresas por proteger sus empleados (Lizarazo et al., 2011)

Posteriormente con la Ley 6 de 1945 “Ley General del Trabajo” se dictan nuevas disposiciones sobre convenciones de trabajo, conflictos colectivos, asociaciones y jurisdicción sobre asuntos laborales, dicha ley fue reformada con los Decretos 1600 y 1548 del mismo año (Rodríguez Mesa, 2017)

En el Mandato de Alfonso López Pumarejo, la ley 90 de 1946 creó el Instituto de los Seguros Sociales que brindó servicios de salud y pensión. En el año 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, entró en vigencia la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y poco después, con el Decreto 3767 de 1949, se implementaron políticas de seguridad industrial e higiene para las empresas en todo el territorio nacional (Marjorie Zúñiga Romero, s. f.)

En el año 1965, en Colombia el Instituto de los Seguros Sociales ya contaba con un departamento de Salud Ocupacional, diseñado para la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desde ese momento y hasta la actualidad el Gobierno Nacional ha establecido diferentes normas y decretos encaminados a beneficiar la parte física, social y mental del empleado en su entorno laboral (Hena Robledo, 2010)

El Congreso de la Republica expidió la Ley 9 de 1979 por la cual se dictan medidas Sanitarias, pero que en su artículo 81 manifiesta especialmente que la salud de todos los empleados es indispensable para el desarrollo socioeconómico del país y deben participar tanto gobierno como particulares (Lizarazo et al., 2011). Esto en concordancia con lo establecido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), donde establece como objetivo crear conciencia en todo el mundo sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Agrega (Hena Robledo, 2010) que en 1993 con la Ley 100 “la ley de Seguridad Social”, se tuvo como objetivo primordial optimizar la calidad en salud de todos los trabajadores, permitiendo mejorar la capacidad de atención y cobertura en Salud, Pensión y ARL, es a partir de allí que nacen las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), hoy en día conocidas como Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

En este nuevo contexto, el Instituto de los Seguros Sociales, pasa a ser una entidad más de prestación de servicios en salud.

De igual forma, cambios sustanciales en el tema de la Salud Ocupacional en Colombia se dieron en el año de 1994 con el decreto 1295 expedido por el Ministerio De Protección Social, el cual estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales cuyo objetivo principal es la promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo y salud de todos los trabajadores y que es función de todos los entes públicos y privados (Lizarazo et al., 2011)

Varios años después se creó La ley 879 del 2000 “Ley de Flexibilización Laboral”, dicha Ley concedió que la contratación de personal se realizará a través de cooperativas de trabajo o llamadas temporales propiciando cambios sustanciales en las relaciones laborales para que se generará más empleo y se disminuyeran costos a favor de las empresas contratantes lo que fomento en múltiples casos que no atendieran de manera adecuada y oportuna las normas de seguridad en el trabajo (Torres Nova & Muñoz Ortega, 2018)

Lo anterior generó controversias en todo el país y de acuerdo con lo notificado por la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo de Colombia, solamente el 44% de los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores afirmaron desarrollar actividades de Salud Ocupacional pertinentes (Vélez, s. f.)

El Congreso de Colombia después de casi 10 años de vigencia del Sistema de Riesgos Laborales decreta la 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). Posteriormente expide el 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)

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)

El Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 modificó el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, comparándolo con el inicial. Notamos, que este hizo énfasis en definir con mayor precisión quienes deben acogerse a la transición hacia el SG-SST en donde el artículo 2.2.4.6.37 menciona que:

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017 (Ministerio del Trabajo, 2016)

Sin embargo, para el año 2017, llegaría el Decreto 052 del 2017, el cual volvió a modificar el artículo inicial de este párrafo, manifestando que, a partir 1 de junio de 2017, se daría inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación donde se evidencia un proceso lógico el cual inicia en la evaluación inicial del (SG-SST) que las empresas están llevando, pasando por el plan de mejoramiento en concordancia con la evaluación inicial, luego se pasa a la ejecución del (SG-SST); después se hace un seguimiento a la ejecución del sistema y por último se debe hacer inspección, Vigilancia

y Control. Todo este proceso debe contar con unos responsables para su adecuada implementación (Coronado Fernández & Cuellar Figueroa, 2018)

Para el año 2017, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 1111, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Sin embargo, esta fue derogada por la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, que son 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)

Por lo tanto, es esta la que se debe tenerse en cuenta para la aplicación en las empresas, los principales cambios son:

Estándares mínimos de acuerdo al tamaño y nivel de riesgo de la empresa, se definen plazos de transición y aplicación del SG-SST, la fase de evaluación inicial tendrá un plazo de junio hasta agosto de 2017, la fase de plan de mejoramiento ira de septiembre a diciembre del mismo año, la fase de ejecución se realizará durante todo el año del 2018, la fase de seguimiento y plan de mejora se realizará de enero a octubre de 2019 y en la última fase que es inspección, vigilancia y control se realizará de noviembre de 2019 en adelante.

Realizar cada diciembre a partir del año 2020: autoevaluación, plan de mejora de acuerdo a los resultados de la autoevaluación, y formular el Plan Anual de SG-SST para el año siguiente desde el 1° de enero.

Adicionalmente, redefinió los indicadores mínimos del SG-SST, los cuales deben medirse anualmente a partir del 2019 (Ministerio del trabajo, 2019)

Además, las Administradoras de Riesgos Laborales están a cargo de vigilancia, controlar y dar cumplimiento a la prevención de los accidentes laborales, también deberán estudiar, analizar y dar las sugerencias que sean pertinentes dentro de los planes de mejoramiento que realicen las organizaciones luego de efectuar la autoevaluación de Estándares Mínimos, y comunicar al Ministerio del Trabajo sobre aquellas que no realicen los ajustes y actividades de mejoramiento. (Ministerio del trabajo, 2019)

Teniendo como base lo anterior, si la empresa no cumple con las exigencias mínimas se verá expuesta a sanciones según los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con el Capítulo II del Título 4 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del trabajo, 2019)

A continuación, se listan leyes, decretos, resoluciones que están relacionados con el SG-SST y/o hacen parte de la normatividad.

Leyes

Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones (secretariassenado, 2019)

Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema de Riesgos Laborales (MINSALUD, 2012)

Decretos

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)

Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales (secretariassenado, 2019)

Decreto 1771 de 1994: Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994 (FUNCION PUBLICA, 1994)

Decreto 1832 de 1994: determinan las tablas de enfermedades laborales (seguroscolpatria, 1987)

Decreto 2100 de 1995: Por la cual se establece la clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales (funcionpublica, 1995)

Decreto 2566 de 2009: Por la cual se adopta la tabla de enfermedades laborales. (DEFENSORIA, 2009)

Decreto 1443 de 2014: Establece los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (mintrabajo, 2014)

Decreto 1477 de 2014: Actualización de la Tabla de Enfermedades Laborales. (MINTRABAJO, 2014)

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (MINTRABAJO, 2016)

Resoluciones:

Resolución 2400 de 1979: MINTRABAJO, Considerada como el Estatuto de la Seguridad Industrial. (upbbga, 1979)

Resolución 2013 de 1986: Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, Ahora Comités Paritarios de Salud en el Trabajo Art. 63 del Decreto 1295 de 1994 o Vigías de Salud en el Trabajo según Número de Trabajadores de la Empresa. (ARL SURA, 2020)

Resolución 1016 de 1989: 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)

Resolución 2646 de 2008: La resolución tiene por objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés laboral, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo. (SERVICIO CIVIL, 2008)

Resolución 1409 de 2012: Se reglamenta el Trabajo en Alturas. (ARLSURA, 2012)

Resolución 1111 de 2017: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. (MINTRABAJO, 2017)

Resolución 0312 de 2019: la cual define los nuevos estándares mínimos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (mintrabajo, 2019).

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Análisis de la implementación Inicial al SG-SST en la empresa.

En principio la empresa Castilla Cosecha S.A, contaba con su programa de salud ocupacional de acuerdo a lo planteado en la Resolución 1016 de 1989, en el artículo 2, el cual define así un programa de salud ocupacional *“El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del*

Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria”, pero sucedía que la empresa no llevaba de una forma ordenada y lógica los procesos que realizaba y no tenía mayor control sobre las falencias que presentaba para poder elaborar planes de mejora, parecía algo muy estancado.

Cuando llega el SG-SST el personal encargado de liderar el programa de salud ocupacional junto con su equipo y asesorado por la ARL, empiezan la pertinente revisión del Decreto 1443 de 2014, a tratar de comprender cada uno de sus artículos, esto mostraba algo más complejo y estructurado en relación a lo que se venía haciendo, era algo nuevo y un poco diferente, aunque en sí, guardaban la misma esencia cuidar el bienestar de los colaboradores, prevenir lesiones y enfermedades; al enfrentarse a este nuevo reto el equipo tenía incertidumbre sobre cada paso que debía dar, afortunadamente se da una mayor claridad de todo con la expedición del Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.4, en el cual se define en el SGSST *“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”*. A partir de esto la empresa apoyada en su equipo de trabajo y con la ARL empiezan a dirigir en firme todo el proceso de implementar el SG-SST, lo cual significaba todo un desafío, pues comprendía una serie de requerimientos algo excesivos respecto a lo que estaban acostumbrados a llevar anteriormente. En este punto se requirió que

Castilla Cosecha se autoevaluara a fin de conocer en qué estado se encontraba de acuerdo a lo que exigía la normatividad vigente.

3.2. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

La organización empresarial Castilla Cosecha S.A realiza la ejecución de la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST basada en la Resolución 0312 de 2019, por medio de la cual se establecen un conjunto de normas, requisitos y procedimientos que son de carácter obligatorio realizar su cumplimiento, el artículo 2 (campo de aplicación), dice que esta resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, entre otros, por lo cual es claro, que Castilla Cosecha debe obligatoriamente cumplir.

La empresa tiene vinculados 640 trabajadores y tiene un nivel de riesgo IV, apoyados en esto y rigiéndose por la resolución 0312 de 2019, capítulo 3, artículo 16 en donde se establecen los estándares mínimos de las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V, le corresponde implementar 60 estándares mínimos con el fin de proteger la seguridad y salud de sus colaboradores.

Castilla Cosecha lideró y se comprometió con la ejecución de la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST. El producto obtenido se puede observar en la siguiente ilustración.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN

Nombre de la Entidad: Castilla Cosecha SA						Número de trabajadores directos: 640				
NIT de la Entidad: 900495079						Número de trabajadores directos: 640				
Realizada por: Comité evaluador Estudiante de la UNAD						Fecha de realización: 02/04/2020				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPL E	NO APLICA		
								JUSTIFI CA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otro índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0	0,5			
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6		0				4
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2					
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2					
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL	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/Vigía	1	15	1				14	
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1					

TRABAJO (15%)	Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	1																		
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	2																
					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														
							Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	1												
									Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2	2										
											Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1								
													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						
															Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2				
																	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		0	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)																	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	1	
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1																1		
				3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1	1																
					3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1	1															
						3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	1														
							3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	1													
								3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0											
									3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	1											
											9			8								

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
	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				5
		3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
		3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
		3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				11
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0			
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				15
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas		2,5	2,5						

	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	0			0
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25			5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25			
IV. ACTUAR	MEJORA MIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
TOTALES					100				82
Cuando 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).									
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)									
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)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST				

Ilustración 1. Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del SG-SST, Resolución 0312 de 2019. Ejecución de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST aplicados a la Organización Castilla Cosecha S.A.

Fuente: Elaboración propia

3.3. Descripción de la transición de la empresa al nuevo SG-SST- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

En cumplimiento del decreto 1072 de 2015, el cual regula el SG-SST compilando todas las normas que regulan el trabajo y que anteriormente se encontraban descentralizadas, la empresa Castilla Cosecha S.A. en unión con su equipo de colaboradores del Área de Gestión Humana y los líderes del SST hicieron cumplimiento de este decreto garantizando la protección de la seguridad y la salud de los empleados. Debido a que se está hablando de un sistema de gestión, se dice que sus bases deben estar encauzados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

La empresa Castilla Cosecha se acoge a los cambios propuestos en el Decreto 052 de 2017 en donde se da la transición, con esto no se le presenta ningún impedimento, debido a que en sí tiene el mismo objetivo del anterior programa de salud ocupacional velar por el bienestar de los trabajadores, prevenir lesiones y enfermedades; aunque cabe resaltar que la empresa en ese momento siendo cumplidora de las normas presenta falencias las cuales se detectan en la evaluación de estándares mínimos; de acuerdo con esta transición a partir del 1° de Junio de 2017 de debe dar inicio a la ejecución progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación a la cual la empresa se acoge de la siguiente manera:

Fase: Evaluación inicial: La empresa Castilla Cosecha S.A. realiza esta fase entre junio y agosto de 2017, haciendo la autoevaluación con el objetivo de detallar las prioridades en tema de seguridad y salud en el trabajo para constituir su plan de trabajo anual y/o realizar el reajuste del que ya tenían, acorde al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015, se hicieron las siguientes actividades: Evaluación inicial del SG-SST, identificación y valoración de peligros al interior de la organización, identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad,

realización de estadísticas de accidentes y enfermedades laborales. Los responsables de esta fase: la empresa, encargado del SG-SST bajo la guía de ARL SURA, y según los estándares mínimos

Fase: Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: Realizada entre septiembre y diciembre de 2017, con el propósito de implementar y reforzar el SGSST, la empresa Castilla Cosecha S.A tomó las medidas que consideró pertinentes para mejorar las debilidades halladas en la autoevaluación inicial, procedió a la autoevaluación de los estándares mínimos, define medidas de acción respecto a los resultados de los riesgos identificados, crea el plan de trabajo anual 2018. Los responsables de esta fase: la empresa, encargado del SG-SST bajo la guía de ARL SURA, y según los estándares mínimos.

Fase: Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: De enero a diciembre de 2018 en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial, la empresa Castilla Cosecha pone en marcha el SG-SST, se definen responsabilidades y funciones frente al SG-SST, se crea el comité de convivencia laboral, el COPASST, se llevan a cabo las actividades planteadas en el plan de acción, se plantea el plan anual del SG-SST 2019, entre otras actividades. Los responsables de esta fase: la empresa, encargado del SG-SST bajo la guía de ARL SURA, y según los estándares mínimos.

Fase: Seguimiento y plan de mejora: Programado de enero a marzo de 2019, Aquí la empresa Castilla Cosecha S.A. realizó evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la implementación del plan de mejora. Mediante revisiones de indicadores, auditorías internas y externas, seguimiento a las no conformidades, también se dio la revisión por la alta Gerencia.

Los responsables de esta fase: ARL SURA y Ministerio de trabajo conforme a los estándares mínimos

Fase: Inspección, vigilancia y control: De abril 2019 en adelante. En esta fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aún no se ha recibido por parte de la entidad encargada de esta fase visita de seguimiento y medición. Los responsables de esta fase: Ministerio de trabajo conforme a los estándares mínimos.

La transición e implementación del SG-SST, dentro de la empresa Castilla Cosecha S.A se desarrollaron través del ciclo PHVA con él se facilita un proceso de mejora continua.

Capítulo 4: Resultados

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST

Castilla cosecha SA es una empresa que tiene 640 trabajadores y su nivel de riesgo es IV lo cual según la resolución 0312 de febrero de 2019 en su capítulo III establece que se debe aplicar 60 estándares mínimos de SG-SST.

Posteriormente a la Calificación de la matriz de evaluación de SG-SST encontramos que aplica 53 estándares obteniendo como consolidado una calificación de 82% estando en un rango moderadamente Aceptable, por lo tanto, para dar cumplimiento a la norma se debe: Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos a continuación relacionamos los estándares con una calificación de 0.

Ítem 1.1.5 Pago de pensión trabajador alto riesgo: Se justifica que no aplica según los riesgos de Castilla Cosecha.

Ítem 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP: No cumple.

Ítem 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: No cumple.

Ítem 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros): No cumple.

Ítem 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas: No cumple.

Ítem 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias: No cumple.

Ítem 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada: No cumple.
En la evaluación inicial se encontró que la empresa Castilla Cosecha S.A., no tiene asignados recursos financieros y técnicos suficientes para la ejecución correcta del SG-SST, tampoco presenta un protocolo exacto para la identificación, evaluación y adquisición de productos y servicios propios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, situación que impide que se desarrolle una adecuada gestión, afectando la seguridad y salud de todos los empleados.

También se identificó que el área encargada del SG-SST no posee instituido un informe de rendición de cuentas, el cual es de vital importancia para valorar la gestión del responsable del sistema, con el fin de establecer compromisos que garanticen que la empresa cumpla con los estándares mínimos exigidos por el Gobierno.

Encontramos que a la organización le hace falta una metodología de evaluación del impacto de cambios internos y externos (nuevos procesos, cambio de instalaciones, métodos de trabajo) o externos (cambios de la normativa vigente), esta falencia se debe corregir con la intención de hacer un acompañamiento desde la gestión del cambio, logrando que todos los

actores implicados conozcan oportunamente la investigación y el resultado de esta evitando resistencia y alcanzando una adaptación correcta del cambio.

Encontramos que no hay una completa identificación de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros), ni mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos; estas deficiencias encontradas al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de Castilla Cosecha S.A., ponen en riesgo la salud y el bienestar de los colaboradores de la empresa, lo que se puede ver traducido en importantes repercusiones humanas y económicas para la misma.

Capítulo 5: Plan de Mejora

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.

Para poder llevar acabo la propuesta y dar cumplimiento al 100% los estándares mínimos del SG-SST la empresa Castilla Cosecha debe tener en cuenta lo siguiente: Costos, (puede afectar el área financiera), recurso humano (el sistema beneficia a las dos partes tanto a empleadores como empleados), Requisitos legales en especial (Decreto 1772 del 2015 y Resolución 0312 del 2019), recurso económico (contar con el apoyo de las directrices de altos mandos para apoyar el proyecto), compromiso (definir los responsables del Proyecto), cronograma de actividades (establecer un cronograma de actividades teniendo en cuenta las prioridades).

La finalidad de Castilla Cosecha S.A. es alcanzar al 100% del resultado en la matriz, lo cual articulando esfuerzos de todos los directivos y trabajadores pretende contrarrestar los resultados obtenidos en la auditoria que se contemplaron en el capítulo anterior de este proyecto, por lo tanto, se plantea la siguiente propuesta de mejora de los estándares mínimos del SG-SST que se les aplico una calificación de 0 en la matriz de evaluación. Castilla Cosecha debe seguir las siguientes actividades.

Definir y asignar los recursos financieros para alcanzar la ejecución de todas las actividades, además de asignar el talento humano, los recursos técnicos y tecnológicos, propuestos para la implementación, mantenimiento y continuidad del SG-SST.

Recursos financieros Asignar la suma de \$ 36.000.000 (treinta y seis millones de pesos) para ejecutar todas las actividades plasmadas en este plan para el segundo semestre del 2020 dicho recurso debe ser gestionados por el coordinador del SG-SST garantizando que se incluyan. Asesoría profesional y capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, compra y mantenimiento de todos los equipos necesarios de emergencia, exámenes médicos periódicamente, elementos de protección personal, gastos de papelería y transporte, gastos contingentes.

Es de vital importancia que el profesional del SG-SST cada que finalice un periodo rinda cuentas de las metas alcanzadas a la alta dirección de Castilla Cosecha, sobre los recursos asignados.

Recursos Humanos: La administración del SG-SST será a cargo del Gerente de talento Humano de Castilla Cosecha S.A., quien debe garantizar que se otorguen los tiempos necesarios para las actividades del SG-SST, dentro de las cuales se incluyen simulacros, capacitaciones, actividades de seguridad y salud en el trabajo, asistencia a exámenes médicos.

El coordinador del SG-SST contará con todo el apoyo del COPASST, con el comité de convivencia, brigada de emergencias, asesoría de la ARL y consultor externo para el diseño e implementación del SG-SST, los cuales podrán disponer del tiempo necesario para cumplir con sus funciones de acuerdo con la normatividad vigente en Colombia.

Recursos físicos: Castilla Cosecha S.A. debe contar con el espacio adecuado para el desarrollo de las actividades, tales como reuniones, capacitaciones, espacios con capacidad para

100 personas con buena iluminación, ventilación. A continuación, se presentan los ítems cuya evaluación obtuvo una puntuación de 0, y son el objetivo a mejorar con las siguientes propuestas.

Ítem 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP: NO cumple

Es deber de la dirección administrativa en conjunto con el área encargada del SGSST, realizar la planeación de las capacitaciones requeridas de acuerdo a los peligros detectados en la matriz de peligros y riesgos

Como objetivo principal se propone fomentar una cultura de autocuidado y de comunicación jefe, subordinado para prevención de peligros y riesgos. Responsables: Los trabajadores deben asistir a todas las capacitaciones asignadas dentro del horario laboral, la gerencia de la empresa debe suministrar los recursos físicos, tecnológicos, humanos y financieros necesarios para el cumplimiento del programa, la duración propuesta para desarrollar el programa es anual lo que resta del año de tal forma se podrá realizar de manera mensual capacitaciones relacionadas o implementar rutinas de prevención y dejar soportes.

Algunas de las capacitaciones que se proponen serian: manejo del estrés, taller de nutrición y salud, campañas de salud visual, capacitación señales de alarma en la salud mental, identificación de peligros y riesgos en el entorno laboral.

Además, para los trabajadores que están en la parte rural que se encuentran cultivando y cosechando deben incluir capacitación de prevención y manejo de picaduras de serpientes, avispas y otros animales con los que posiblemente tengan un contacto. Es importante después de cada capacitación dejar como evidencia los registros de asistencia y realizar una evaluación y retroalimentación donde los capacitados expongan sus observaciones y mejoras en el tema

Ítem 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: No cumple.

Definir una ruta para identificar el impacto generado por los cambios internos o externos de la empresa Cosecha Castilla S.A. debido a nuevos proyectos, la adecuación de nuevas instalaciones, la implementación de nuevos procedimientos y/o actividades, para lograr determinar su efectos tanto positivos, como negativos, con el fin de poder identificar los riesgos y peligros que estos pueden ocasionar, para poder establecer previamente a los cambios, los controles y protocolos necesarios, que garanticen la seguridad de los trabajadores de la empresa.

La gestión de cambio debe considerar la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos e implementación de las medidas de control en: Consultar Cambio significativo interno: Cambio de Infraestructura, instalaciones, cambio de equipos, nuevos proyectos, cambios a proyectos existentes que modifiquen el plan de trabajo y actividades contempladas, cargos nuevos o reasignación de personal (que impliquen riesgos y controles no contemplados anteriormente), accidente de trabajo grave o mortal, evento catastrófico: Recuperación post contingencias (naturales o tecnológicos), cambio significativo externo: Modificaciones al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que genere impactos sobre las operaciones o procesos.

Nueva legislación o reformas en la normativa legal aplicable en seguridad y salud en el trabajo que genere cambios en procesos o que requiera implementar nuevas actividades.

Informar al responsable de seguridad y salud en el trabajo mediante el diligenciamiento de un formato de gestión de cambio

Los cambios se realizarán mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y minimización de los impactos que se generen. Estos deben ser registrados en el formato inicial. El formato de gestión del cambio debe ser firmado por la respectiva dirección, quien asegurara la

aprobación de la gestión del cambio y sus respectivos controles. Adicionalmente debe ser revisado por el COPASST por tanto también debe firmar como aprobación.

Para todos los empleados este procedimiento será difundido en el momento de la inducción y dentro del cronograma de capacitación será incluido en el tema de identificación de factores de riesgo. Adicionalmente cada vez que se apruebe un cambio se debe publicar para conocimiento de todos los trabajadores antes de iniciar el cambio.

El área solicitante debe realizar el paso a paso del cambio la cual debe seguir el procedimiento dispuesto en el formato de gestión del cambio. Adicionalmente el responsable del SG-SST y el COPASST deberán realizar seguimiento de que se cumplan con las disposiciones del formato de gestión del cambio

Cuando se realice la auditoria periódica del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se deberá incluir el ítem de gestión del cambio y evidenciar que se cumpla con lo dispuesto en el formato de gestión del cambio.

Ítem 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros): No cumple.

El bienestar físico y social de los trabajadores es un compromiso de la empresa Castilla Cosecha S.A. y buscando el desarrollo integral de su fuerza laboral, se compromete a implementar acciones de prevención y corrección de aspectos que o afecte el buen desempeño del ambiente laboral y que pueda generar efectos dañinos a sus trabajadores.

Esto va ligado al plan anual de trabajo donde se debe crear en programa de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas dentro del cual se debe tener una política

La empresa Castilla Cosecha S.A ofrecerá a los empleados información básica sobre las causas físicas, psicológicas, sociales y laborales, las posibles alteraciones en la calidad de vida,

así como las consecuencias y el desarrollo progresivo del uso problemático de ciertas sustancias legales o ilegales, creando una conciencia de las presiones del medio ambiente laboral que puedan ser utilizadas como falsa justificación para iniciar o continuar el consumo de sustancias, como por ejemplo el alcohol entre otros.

El Programa utiliza diferentes estrategias, metodologías y técnicas pedagógicas, en diferentes etapas de abordaje, las cuales finalmente buscan al máximo fortalecer la autonomía, empoderamiento, madurez del trabajador, frente al manejo de situaciones que le puedan hacer frágil frente al consumo de sustancias que le lleven a incrementar la posibilidad del error en cualquier actividad que pueda generar riesgos (Para la persona, compañeros, instalaciones, etc.). Estas etapas, estarán planeadas de tal manera que garanticen un programa permanente y sistemático, así mismo cumpliendo los procesos de sensibilización, identificación del riesgo, control y evaluación al finalizar cada una de ellas, de tal manera que se garantice la efectividad del mismo

Estas fases serian

FASE 1: diagnostico

FASE 2: Sensibilización

FASE 3: Intervención donde habrá un control interno y un control externo

FASE 4: evaluación y actualización

Todo esto se debe soportar y ser concordante al plan nacional para la promoción de la salud la prevención y la atención del consumo de sustancias psicoactivas 2014-2021 emitido por el ministerio de salud.

Ítem 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas: No cumple.

Para lograr el cumplimiento de este estándar, la empresa Castilla Cosecha S.A., debe implementar un proceso que permita reconocer, diagnosticar y controlar el impacto de los factores de ámbito ambiental o provocados por el lugar de trabajo y que pueden generar enfermedades, deteriorando el ambiente laboral, afectando el bienestar y la salud de los trabajadores.

El encargado de SG-SST, debe identificar los factores medio ambientales, por medio de la realización de un diagnóstico, que permita evaluar el impacto de los métodos de trabajo, los lugares de cada puesto de trabajo, y los elementos y herramientas que se emplean para su desarrollo, para determinar los efectos que generan en los trabajadores, y establecer procedimientos de evaluación que permita identificar los factores de riesgo, y su nivel de impacto.

Posterior a esto se propone identificar las mediciones a realizar contratar el proveedor y realizarlas para así ejecutar mayores controles según los resultados arrojados, estos resultados de mediciones deben estar junto con los planes de mejora que haya lugar de manera secuencial y periódica documentados y con un seguimiento ya sea realizando de nuevo las mediciones o identificando a simple vista las falencias o mejoras, el personal que compone el COPASST debe velar por el cumplimiento y ejecución de dichas acciones.

Ítem 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias: No cumple.

De acuerdo a lo establecido por el SG-SST, la empresa Castilla Cosecha, para mejorar en este estándar debe implantar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con el fin de identificar de manera sistemática las amenazas que puedan afectar a la empresa, a través de acciones de mitigación, estableciendo

medidas de protección, no solo a sus trabajadores, sino también a proveedores, contratistas y visitantes.

Para esto se debe realizar el plan de preparación para prevención y respuesta ante emergencias es una herramienta de diagnóstico, administrativa, organizacional y operativa, que le permite a la Institución seguir unos parámetros de acción simples: antes, durante y después de una emergencia con el fin de mitigar las consecuencias de las mismas.

Se realiza un análisis de vulnerabilidad esta parte se puede apoyar de entidades como bomberos y cruz roja. Ya con esto se monta el plan de emergencia que tendrá un componente operativo donde se definirá la brigada sus responsabilidades y capacitaciones


Establecer la periodicidad de inspección de las medidas de seguridad, tales como señalización, extintores, sistema de alerta

El siguiente será un componente informativo donde se debe tener algunos ítems en cuenta

Campaña de sensibilización, reuniones informativas (sobre el plan, su estructura, las amenazas, entre otros). Presentación de video Institucional sobre emergencias, entrega de folletos con los procedimientos, conocimiento de los sistemas de alerta, instrucciones de actuación, orientación a visitantes y por último el componente de seguimiento donde se incluye los simulacros los ajustes y actualización del plan de emergencia que sería cada año y también incluye los indicadores de gestión que la empresa opte

Ítem 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada

Este ítem es complemento del anterior en este se propone la conformación de la brigada donde se definirá el equipo sus responsabilidades y divulgar dicha conformación, los protocolos normativos antes durante y después de una emergencia. Las siguientes son capacitaciones




básicas que debe tener la brigada: Equipo contra incendios y de rescate, primeros auxilios y manejo de botiquín, evacuación y simulacros.

5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

CICLO PHVA	ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN DEL ESTÁNDAR	ITEM DE ESTÁNDAR	ACTIVIDAD CONCRETA A REALIZAR	RESPONSABLE	RECURSOS	AÑO 2020		JUL				AGOS				SEPT				OCT				NOV				DIC			
							FECHA		Semana				Semana				Semana				Semana				Semana							
							INICIO	FINAL	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PLANEAR	RECURSOS (10%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	Realizar la planeación de las capacitaciones requeridas de acuerdo a los peligros detectados en la matriz de peligros y riesgos	Gerente empresa	Recurso humano	15-jul	22-jul																								
				Capacitación Manejo del estrés	Comité Paritario de Salud Ocupacional o COPASO	Recurso humano, tecnológico	16-jul	18-jul																								
				Capacitación señales de alarma en la salud mental			19-jul	20-jul																								
				Capacitación de prevención y manejo de picaduras de serpientes, avispas y otros animales con los que posiblemente tengan un contacto			21-jul	22-jul																								
				Taller de nutrición y salud	SG-SST - COPASST	Recurso humano, financiero	23-jul	24-jul																								
				Campañas de salud visual			25-jul	30-jul																								
				Identificación de peligros y riesgos en el entorno laboral			1-ago	20-ago																								
	21-ago	31-ago																														
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	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	Adecuación de nuevas instalaciones.	SG-SST - COPASST	Recurso humano, financiero	1-sep	30-oct																								
	HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Diseñar y crear campañas de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas dentro del cual se debe tener una política	Coordinador SG-SST y Directores de áreas	Recurso humano, tecnológico	14-sep	6-nov																							
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)		Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Diagnosticar y controlar el impacto de los factores de ámbito ambiental o provocados por el lugar de trabajo y que pueden generar enfermedades, deteriorando el ambiente laboral,	Coordinador SG-SST y Directores de áreas	Recurso humano, tecnológico y financiero	1-nov	30-nov																								
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)		Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	Realizar el plan de preparación para prevención y respuesta ante emergencias es una herramienta de diagnóstico, administrativa, organizacional y operativa, que le permite a la Institución seguir unos parámetros de acción simples: antes, durante y después de una emergencia con el fin de mitigar las consecuencias de las mismas.	Coordinador del SG-SST	Recurso humano, tecnológico y financiero	1-nov	30-dic																								
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Analizar los sitios de trabajo, capacitar a todos los líderes voluntarios de la brigada, comprar todos los equipos y dotación de seguridad para todos los integrantes de la brigada, programar los simulacros contra incendios y evacuación.	Comité Paritario de Salud Ocupacional o COPASO	Recurso humano, tecnológico y financiero	1-dic	30-dic																								

Ilustración 2. Diagrama de Gantt, cronograma de actividades con las acciones a implementar en la empresa Castilla Cosecha.

Fuente: Elaboración propia.



En el anterior cronograma de actividades se presentan aquellas acciones que la empresa Castilla Cosecha, deberá desarrollar con el fin de alcanzar su objetivo trazado, que es obtener un 100% en la matriz, de esta forma estaría cumpliendo con lo exigido por la normatividad vigente, y se anticipa a riesgos lo cual se verá reflejado en mayor productividad.

Con este cronograma de actividades se traza la ruta necesaria para alcanzar las metas del SG-SST para el año 2020, la planeación es la base, por eso se focalizan las acciones, los responsables, los recursos y los tiempos necesarios para cumplirlo, es importante resaltar que esto que se plantea en el cronograma dará resultado si todas las partes involucradas se comprometen, eso es fundamental y al final se recogen los frutos.

Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial en la empresa Castilla Cosecha S.A vale la pena aclarar que la empresa ha incurrido en unas faltas graves al no tener todos los estándares mínimos de SG-SST, para dar cumplimiento a al decreto 072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019, se recomienda a los directivos de Castilla Cosecha S.A. apoyar al coordinador del área de SG-SST con todos los recursos financieros, técnicos y humanos que se necesite con el fin de solucionar las faltas cometidas frente a la normatividad vigente y evitar sanciones. A continuación, se relacionan algunas recomendaciones que la empresa Castilla Cosecha S.A., puede proceder a su revisión y finalmente aplicación.

Continuar con los ítems en los que se encuentra bien e incluir en su plan de trabajo anual los propuestos luego de su evaluación y viabilidad.

Se recomienda proyección del rubro financiero desde finales del presente año para que el próximo año en base a los gastos generados en 2020 y pueda contar con los recursos que se requiera para el año 2021.

Llevar un mensaje de autocuidado a todos los empleados desde que inician labores hacerles ver la importancia del mismo y sus consecuencias al no seguir las normas establecidas de seguridad, recordarlas en cada una de las intervenciones, capacitaciones y reuniones que se tengan y también informar por medios electrónicos y físicos a los trabajadores.

Publicar para conocimiento de todos los trabajadores los cambios a realizar referentes a la identificación, la evaluación y los controles de los peligros a los que se exponen y sus impactos, todo relacionado en formatos.

Efectuar periódicamente las charlas relacionadas con estilos de vida saludables, de la mano de especialistas en el tema, brindar asesoría, conocimiento y fomentando la cultura de prevención.

Definir bajo la dirección del líder de SG-SST la estructura y las capacitaciones necesarias para conformar la brigada, luego de esto la respectiva programación de simulacros para todo el personal de la empresa, en todo lo referente a control de incendios, evacuación, primeros auxilios.

Se recomienda a la gerencia y áreas específicas de la empresa Castilla Cosecha S.A acondicionar la empresa con las medidas y parámetros establecidos en el sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo, brindando de esta manera seguridad a sus empleados y alcanzando estándares avalados en el país.

Se sugiere trabajar en unión con la ARL SURA, las diferentes EPS y la caja de compensación Confandi, para conseguir apoyo de estas entidades y poder reforzar las actividades que se plasman en esta propuesta, con el objetivo que al final se beneficien todos los grupos de interés de Castilla Cosecha S.A.

Empoderar al COPASST en el tema de seguridad y salud en el trabajo, además de asignarle un presupuesto, para que puedan planear y desarrollar con autonomía sus estrategias y actividades que contribuyan al mejoramiento continuo de los estándares mínimos de SG-SST

Ejecutar inspecciones periódicas o auditorias con el fin de detectar no conformidades y seguir mejorando y apuntando siempre al cumplimiento de la norma.

El cumplimiento de los parámetros establecidos y las recomendaciones dadas a la compañía Castilla Cosecha S.A permitirá que aumente su credibilidad y mejore la imagen de la empresa en el sector comercial.

Conclusiones

En cuanto a lo expuesto a lo largo de este trabajo se puede deducir que se logra cumplir el objetivo general propuesto al inicio, se da la creación de una propuesta de mejora del SG-SST a la empresa Castilla Cosecha, esto se alcanzó gracias a la forma como los objetivos específicos permitieron tener claridad acerca de las etapas necesarias para llegar a este punto, a través de la investigación se halla el estado actual frente al SG-SST, de igual forma se aplicó de acuerdo al número de empleados y tipo de riesgo la evaluación de los estándares mínimos lo cual arrojó las falencias sobre las cuales trabajaríamos, en base a esto se desarrolló el plan de mejora con aquellas acciones que le permitirían a Castilla Cosecha llegar al 100% de la matriz a fin de cumplir la normatividad vigente y garantizarle a sus empleados ambientes seguros, finalmente se plantean una serie de recomendaciones que serán de gran ayuda para la calidad de vida de todos los empleados, lo cual siempre se verá reflejado en mayor salud, menos accidentes, igual a mayor productividad y beneficios para todos.

El SG-SST dentro de las empresas debe ser una herramienta de apoyo para mitigar los riesgos, mejorar la productividad y reducir las posibilidades de tener incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, que se pueden traducir en gastos económicos para la empresa.

Como estudiantes de administración de empresas próximos a graduarnos con este trabajo se demostró el alcance en el manejo del conocimiento en específico del SG-SST en una empresa real y aplicándolo lo teórico en lo práctico, esto nos beneficia para próximas intervenciones en nuestro medio laboral y como emprendedores si lo deseamos hacer.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez Merin. (2016). Teoría para la prevención y análisis de accidentes basada en trayectorias dinámicas. 2020, mayo 1, de revista científica Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/puente/article/view/7014/6412>
- Araujo-Alvarez, Juan Manuel, & Trujillo-Ferrara, José Guadalupe. (2002). De morbis artificum diatriba 1700-2000. *Salud Pública de México*, 44(4), 362-370. Recuperado en 29 de abril de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000400010&lng=es&tlng=es.
- Ardila Díaz, J. A., & Medina Duran, J. (2017). Implementación parcial de las condiciones básicas del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la IPS Estética y Spa Paola Pabón SAS.
- ARL SURA. (2020). *Decreto 614 de 1984*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/610-decreto-614-de-1984>
- ARL SURA. (2020). *Resolución 2013 de 1986*: . Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/2470-resolucion-2013-de-1986>
- ARLSURA. (23 de 07 de 2012). *Resolución 1409 de 2012*: . Obtenido de https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf
- Carvajal Galofre, D. R. (2017). Propuesta de información documentada para el sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en el decreto 1072 del 2015 en la empresa inversiones mvc s.a.s. En la ciudad de Cúcuta. BASE. <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.A4E61D85&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Coronado Fernández, T., & Cuellar Figueroa, J. E. (2018). Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa comercializadora de mangueras JM de Bogotá D.C. con base en el decreto 1072 del 2015 y el decreto 052 de 2017.
- DECRETO 52 DE 2017. (s. f.). Recuperado 17 de abril de 2020, de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30030282>

DEFENSORIA. (7 de 07 de 2009). *Decreto 2566 de 2009*. Obtenido de https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf

Díaz, J. A. A., & Duran, J. M. (2017). Implementación parcial de las condiciones básicas del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la IPS Estética y Spa Paola Pabón SAS. 143.

FUNCION PUBLICA. (5 de 08 de 1994). *DECRETO 1771 DE 1994*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3360>

funcionpublica. (29 de 11 de 1995). *Decreto 2100 de 1995*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8800>

González Varela, A. C. (2015). Prestaciones económicas en riesgos laborales de trabajadores independientes respecto a dependientes a partir de la ley 1562 de 2012. Economic benefits of self-employed labour risks concerning dependents from the 1562 act of 2012., 6(2), 168-180.
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=117653426&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Henao Robledo, F. (2010). Salud ocupacional: Conceptos básicos. Ecoe ediciones.
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=483355&lang=es&site=ehost-live>

ISO TOOLS. (2016). ISOTools—Revista Empresa Excelente marzo 2016.
<https://www.isotools.org/2016/04/11/isotools-revista-empresa-excelente-marzo-2016/>

Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Archivos de prevención de riesgos laborales, 14(1), 38-42.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3413344>

Marjorie Zúñiga Romero. (s. f.). Humanizar la salud: Una propuesta desde el Caribe colombiano: El caso Barranquilla.
<http://eds.b.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/ebookviewer/ebook/bmx1YmtfXzE1MzcyMzdfX0FO0?sid=d64e9eaf-5b01-4218-9370-7b1ee7e5deaa@pdc-v-sessmgr05&vid=2&format=EB&rid=4>

mintrabajo. (31 de 07 de 2014). *Decreto 1443 de 2014*. Obtenido de

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

MINTRABAJO. (05 de 08 de 2014). *Decreto 1477 de 2014*:. Obtenido de

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

MINTRABAJO. (15 de 04 de 2016). *Decreto 1072 de 2015*: . Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

MINTRABAJO. (27 de 03 de 2017). *Resolución 1111 de 2017*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>

MINTRABAJO. (13 de 02 de 2019). *Resolución 0312*. Obtenido de

https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Ministerio del trabajo. (2019, febrero 28). Los Estándares Mínimos del SG-SST han sido

publicados por Mintrabajo. SafetYA®. <https://safetya.co/estandares-minimos-mintrabajo/>

MINSALUD. (11 de 07 de 2012). *"POR LA CUAL SE MODIFICA EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL*. Obtenido de LEY 1562 2012:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (2013). From Occupational Health to Safety and Health Management in the Workplace: More than Just Semantic, the Transformation of the General Occupational Hazards System. *Innovar*, 23(48), 21-32.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-50512013000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Montealegre, D. M. C., & Velandia, J. H. M. (2012). APOORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Movimiento Científico*, 6(1), 158-174.
<https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.06113>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017) Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADimos-marzo+27.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2014) Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2014?inheritRedirect=true>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia (2019). Resolución 0312 del 13 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/transparencia/resoluciones>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2015) Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decreto-unico-reglamentario?inheritRedirect=true>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (1989) Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los

Programas de Salud Ocupacional. Recuperado de:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=5412>

Rodríguez Mesa, R. (2017). Sistema general de riesgos laborales: Decretos 1477 y 1507 de 2014, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

<http://eds.b.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/ebookviewer/ebook/bmx1YmtfXzE2MTIIMjVfX0FO0?sid=630abf9c-a723-4095-b0cb-1a7a47c0db7f@pdc-v-sessmgr01&vid=5&format=EB&rid=1>

SECRETARIA JURIDICA. (03 de 1989). *Resolución 1016 de 1989*.: Obtenido de

<https://www.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-1016-1989>

secretariasenado. (31 de 11 de 2019). *DECRETO 1295 DE 1994*. Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

secretariasenado. (31 de 12 de 2019). *LEY 100 DE 1993*. Obtenido de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

seguroscolpatria. (5 de 05 de 1987). *DECRETO 778 DE 1987*. Obtenido de

http://www.seguroscolpatria.com/arpc/docs/pdf/decreto_0778_1987.pdf

SERVICIO CIVIL. (07 de 2008). *Resolución 2646 de 2008*: . Obtenido de

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>

Torres Nova, E. Y., & Muñoz Ortega, A. P. (2018). Capítulo 7: Seguridad y salud en el trabajo: Revisión histórica y avances a partir de la expedición del Decreto 1072 de 2015 en Colombia. Libros Universidad Nacional Abierta y a Distancia; BASE.

<https://doi.org/10.22490/9789586516334.07>

UPBBGA. (22 de 05 de 1979). *Resolución 2400 de 1979*. Obtenido de

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Zandra Rico Cruz. (19:55:23 UTC). Historia so en colombia.

<https://www.slideshare.net/zandrericocruz/historia-so-en-colombia>