

DISEÑO DEL SG-SST PARA LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES  
AGROPECUARIOS POR EL CAMBIO ECONÓMICO DEL GUAVIARE  
“ASOPROCEGUA”

LORENA DEL PILAR VALENCIA PRIETO  
DEYSI GUISELLA TORRES MORALES  
CAMILO ERNESTO SALAMANCA GONZALEZ

UNIVERSIDAD ECCI  
DIRECCIÓN POSGRADOS  
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTA D.C.

2021

DISEÑO DE UN SG-SST PARA LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES  
AGROPECUARIOS POR EL CAMBIO ECONÓMICO DEL GUAVIARE  
“ASOPROCEGUA”

PRESENTADO POR

LORENA DEL PILAR VALENCIA PRIETO COD: 00000100465

DEYSI GUISSOLA TORRES MORALES COD: 0000100239

CAMILO ERNESTO SALAMANCA GONZALEZ: 00000090746

*Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de especialista en  
gerencia de la seguridad y salud en el trabajo*

ASESORA

ÁNGELA MARÍA FONSECA MONTOYA

UNIVERSIDAD ECCI

DIRECCIÓN POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

2021

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen .....	6
Introducción.....	7
1 Título .....	8
2. Problema de Investigación.....	9
2.1. Descripción del problema.....	9
2.2. Formulación del problema.....	10
2.3. Sistematización .....	10
3. Objetivos.....	11
Objetivo general .....	11
Objetivos específicos.....	11
4. Justificación .....	12
4.1. Delimitación .....	13
4.2. Limitaciones .....	13
5. Marco de referencia .....	14
5.1 Estado del arte .....	14
5.2. Marco teórico.....	28
5.2.1 Sobre el trabajo.....	28
5.2.2 Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en el sector agroindustrial .....	33
5.2.3 Asociación por el cambio económico del Guaviare ASOPROCEGUA, apuesta a la SST .....	37
5.3. Marco legal.....	44
6. Marco metodológico.....	47
6.1 Tipo de investigación .....	47
6.2 Paradigma de investigación .....	47
6.3 Método de investigación.....	48
6.4 Fuentes de información .....	48
6.4.1 Fuente primaria: .....	48
6.4.2 Fuentes Secundarias: .....	48
6.5. Población .....	48
6.6. Muestra .....	49
6.7. Criterios de Inclusión .....	49
6.8. Criterios de Exclusión. ....	49
6.9. Instrumento de recolección de datos .....	49
6.9.1 Observación directa.....	49
6.9.2 Entrevista.....	49
6.9.3. Encuesta .....	50
6.9.4 Análisis de contenido. ....	50
6.10. Fases.....	51
6.10.1 Fase 1:.....	51
6.10.2 Fase 2.....	51
6.10.3 Fase 3.....	51

6.11 Cronograma.....	52
7. Resultados.....	53
7. 1 Autoevaluación de la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, bajo los estándares de la Resolución 0312 de 2019. ....	53
7. 1.1 Caracterización de áreas de trabajo. ....	55
Área administrativa. ....	55
Trabajo en campo. ....	57
Centro de acopio.....	57
Planta de procesamiento:.....	61
7.2 Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos. ....	64
Trabajo de campo .....	66
Área operativa.....	68
7.2.2 Priorización de riesgos .....	70
7.3 Diseño de los componentes del SG-SST Asociación ASOPROCEGUA. ....	71
7.3.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	72
7.3.2 Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.....	73
7.3.3 Roles y Responsabilidades .....	74
7.3.4 Perfil Sociodemográfico y diagnóstico de condiciones de salud. ....	76
7.3.5 Matriz Legal. ....	77
7.3.6 Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.....	77
7.3.6.1 Cronograma Anual de Capacitaciones. ....	79
7.3.7 Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo.....	79
7.3.8 Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias. ....	80
7.3.9 Medición y Evaluación de la Gestión en SST .....	82
7.3.10 No conformidad, acciones preventivas y correctivas. ....	84
7.3.11 Conservación de la Información.....	85
7.3.12 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.....	86
8. Análisis financiero .....	91
8.1 Costos del Proyecto .....	91
8.2 Costo-Beneficio .....	92
9. Conclusiones.....	94
10. Recomendaciones .....	96
11. Referencias Bibliográficas.....	98
12. Anexos .....	104

#### Lista de Tablas

Tabla 1 Ciclo de vida de las organizaciones .....	41
---	----

Tabla 2. Cronograma de actividades _____	52
Tabla 3 Priorización de riesgos ASOPORCEGUA. _____	71
Tabla 4. Roles y Responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo _____	75
Tabla 5. Tabla de indicadores SST ASOPROCEGUA _____	82
Tabla 6. Datos generales Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. _____	87
Tabla 7. Tabla Clasificación de Peligros _____	89
Tabla 8. Presupuesto _____	91
Tabla 9. Análisis costo beneficios del proyecto _____	92
Tabla 10. Lista de verificación Resolución 0312 _____	104
Tabla 11 Encuesta de identificación de peligros _____	109
Tabla 12. Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos centro de acopio, área administrativa, trabajo en campo y planta de procesamiento. _____	112
Tabla 13. Descripción socio-demográfica _____	117
Tabla 14. Matriz de requisitos legales ASOPROCEGUA _____	118
Tabla 15. Cronograma Anual de Capacitaciones _____	120
Tabla 16. Cronogramatabla Plan de Trabajo Anual Asociación ASOPROCEGUA _____	121

### **Lista de Imágenes**

Imagen 1. Puestos administrativos .....	57
Imagen 2. Canastillas plásticas para recepción .....	58
Imagen 3. Máquina de lavado.....	58
Imagen 4. Mesas de clasificación .....	59
Imagen 5. Cuarto frio.....	59
Imagen 6. Carretilla manual .....	60
Imagen 7. Canastillas para recepción de pulpa de fruta. ....	61
Imagen 8. Maquina despulpadora.....	62
Imagen 9. Tanque homogenizador .....	62
Imagen 10. Máquinas de envasado, fechado y sellado.....	63

### **Lista de Figuras.**

Figura 1. Metas y objetivos capitulo “Campo con progreso: Una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural”. _____	35
Figura 2. Esquema organizacional _____	56

## Resumen

La investigación realizada se enfoca en el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para la asociación ASOPROCEGUA.

La metodología partió del desarrollo de tres fases; en la fase inicial se realiza una inspección a las áreas administrativas, operativas y centro de acopio con las que cuenta la organización, utilizando como herramienta el registro fotográfico, observación directa y análisis de información de fuentes primarias y secundaria; por otra parte se realiza la autoevaluación del sistema en compañía del representante legal a través de la lista de verificación estipulada en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 “Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos” la cual arrojó un porcentaje de cumplimiento del 35% indicando una valoración crítica en falencias en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro de la asociación y da indicio a la construcción de la propuesta del diseño del sistema.

Por otra parte, en la segunda fase se aplica una encuesta dirigida a colaboradores en las áreas administrativas, actividades desarrolladas en campos y área operativa (centro de acopio y planta de procesamiento) para identificar los procesos y riesgos presentes en las actividades, encuesta que sirvió de base para la construcción de la matriz de identificación de peligros y valoración riesgos de acuerdo a la Guía técnica colombiana GTC 45 de 2012.

Para finalizar, partiendo de la información obtenida de las dos fases anteriores se diseñan los componentes del SG-SST de la asociación.

**Palabras claves:** Seguridad y Salud en el Trabajo, agroindustria, trabajo, pequeña empresa, cumplimiento de estándares.

## **Introducción**

Es necesario recalcar que todas las organizaciones sin importar su tamaño, actividad económica o nivel del riesgo, requieren dentro su desarrollo operacional una orientación ordenada en la administración de sus actividades y riesgos, no viéndolo como una obligación o cumplimiento de unos estándares legales exigidos por la ley si no como una oportunidad de mejora en las condiciones de higiene y seguridad de trabajo del personal y reducción del índice de accidentes y pérdidas para la organización. El desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) ofrece a las empresas identificar los riesgos críticos y trazar estrategias de control para garantizar un ambiente de trabajo seguro.

El objetivo principal de este trabajo investigativo es la realización del diseño del sistema de gestión para la Asociación de Productores Agropecuarios por el Cambio Económico del Guaviare “ASOPROCEGUA” la cual actualmente no cuenta con este insumo que le permitirá la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo asociados a su actividad económica, En este sentido, la implementación de un SG-SST no solo le servirá a la asociación dar cumplimiento a los requisitos legales establecidos en la normatividad colombiana, sino que además es una herramienta a través de la cual se puede mejorar el ambiente de trabajo, se brinda bienestar y calidad de vida a los trabajadores, para ello se actuará en concordancia con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 sobre el cumplimiento de los estándares mínimos legales para su funcionamiento.

## **1 Título**

Diseño del SG-SST Para La Asociación De Productores Agropecuarios Por El  
Cambio Económico Del Guaviare “ASOPROCEGUA”

## **2. Problema de Investigación**

### **2.1. Descripción del problema**

La Asociación de Productores Agropecuarios por el Cambio Económico del Guaviare “ASOPROCEGUA” se dedica al desarrollo agropecuario y agroindustrial de la región, a través de la comercialización de productos entorno a tres (3) líneas productivas y de estas tres líneas productivas, la primera, relacionada con el procesamiento de frutales amazónicos y/o productos no maderables del bosque (Acaí, Seje, Camúcamú, Moriche, Inchi, Copoazú) es la que tiene una cadena de procesamiento o de transformación secundaria ya consolidada.

El procesamiento de la pulpa de fruta incluye una serie de actividades y recursos que vandesde la recepción de la materia prima, su transformación y entrega o transporte al consumidor final, para ello se dispone de un área administrativa, un centro de acopio y de una planta de procesamiento para su transformación.

En la actualidad, la asociación no cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que dé cumplimiento a la normatividad legal vigente, lo que se traduce en una operación inapropiada que puede desencadenar fácilmente posibles riesgos en la salud, como enfermedades y accidentes laborales, además de las posibles sanciones por incumplimiento a la ley que se pueden generar.

## **2.2. Formulación del problema**

¿Con el diseño de un SG-SST para la asociación ASOPROCEGUA se logrará cumplir con los requisitos legales para su funcionamiento y generar acciones de mejora en prevención de los agentes de riesgos de la empresa?

## **2.3. Sistematización**

¿Al momento de realizar la Autoevaluación del SG SST de la Asociación ASOPROCEGUA se podrá evidenciar el estado actual en que se encuentra la organización?

¿Con el resultado de la Evaluación de la lista de verificación según la Resolución 0312 de 2019 se podrá priorizar el porcentaje de cumplimiento de la Asociación ASOPROCEGUA?

¿Al identificar la Jerarquización de los peligros y riesgos de la Asociación, se podrán priorizar los controles para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

### **3. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la asociación ASOPROCEGUA, mediante el soporte vigente en la normatividad colombiana con el fin de disminuir el riesgo en la actividad laboral y proporcionar entornos saludables a los trabajadores.

#### **Objetivos específicos**

- Realizar la autoevaluación de la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, bajo los estándares de la Resolución 0312 de 2019 “Estándares Mínimos del SG-SST”.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la organización de acuerdo con la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45.
- Diseñar los componentes específicos del SG-SST de la asociación ASOPROCEGUA.

#### **4. Justificación**

En la asociación “ASOPROCEGUA” participan 247 familias socias las cuales hacen presencia en 32 veredas de los municipios (San José del Guaviare y Retorno), sin embargo, el área administrativa y operativa para el procesamiento de la pulpa de fruta, compuesta por la oficina, el centro de acopio y la planta despulpadora, se localizan en el municipio de San José del Guaviare únicamente y en su estructura organizacional participan 18 personas, entre administradores, oficinistas, profesionales y operarios. Pese al trabajo que vienen adelantando los campesinos productores y socios de la organización, la entidad no cuenta con un SG-SST a través del cual se aborde la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y se brinde una mayor protección a los trabajadores.

En este sentido, la implementación de un SG-SST no solo le permitirá a la asociación ASOPROCEGUA dar cumplimiento a los requisitos legales establecidos en la normatividad colombiana, sino que además es una herramienta a través de la cual se puede mejorar el ambiente de trabajo, se brinda bienestar y calidad de vida a los trabajadores, para ello se actuará en concordancia con la Resolución 0312 de 2019 sobre el cumplimiento de los estándares mínimos legales para su funcionamiento.

Teniendo en cuenta que en la ruralidad de nuestro país los índices de pobreza son mayores; Urge un desarrollo de estrategias para fortalecer el sector agroindustrial como un sector promisorio para la competitividad del país, brindando así la posibilidad de ampliar el mercado, generando una mayor estabilidad financiera y jurídica de la asociación.

#### **4.1. Delimitación**

- **Espacial:** La investigación se realiza en la asociación

ASOPROCEGUA la cual se encuentra localizada en el departamento del Guaviare municipio San José en la carrera 7 No 23-95 Barrio centro.

- **Temporal:** La investigación se desarrolla desde el mes de agosto del año 2020 hasta el mes de septiembre del año 2021 y comprende el proceso de producción de pulpa de fruta que realiza la asociación ASOPROCEGUA

#### **4.2. Limitaciones**

- De acceso a la información, ya que solo hay una integrante del grupo que vive en el departamento del Guaviare, lo que hace difícil conocer la empresa en su estructura física.

- Restricciones de movilidad a personas y funcionamiento de empresas impuestas por las autoridades debido a razones de salubridad por la alerta pública de la pandemia por el COVID-19 o Coronavirus departamento del Guaviare municipio de San José.

## **5. Marco de referencia**

### **5.1 Estado del arte**

#### **Nacional**

Título: Propuesta de diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del taller de motos Todo Motos FUR, Bogotá D.C.

Autor: Sergio Andrés Martínez Rozo

Universidad: ECCI

Año: 2020

Resumen: En Colombia los accidentes laborales son un factor importante a tener en cuenta en todas las empresas, sin importar la actividad que desarrollan , causa por la que se ha desarrollado normatividad para regir los parámetros de funcionamiento de acuerdo a las actividades realizadas pero también de acuerdo con los posibles riesgos globales presentes dentro del actuar diario y a partir de la cual se pretende minimizar los accidentes en las empresas y mejorar la calidad de vida de los trabajadores con énfasis en alto riesgo. Motivo se eligió el taller de motos Todo Motos FUR para diagnosticar el estado del lugar y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, mediante este proyecto se establecen medidas de observación directa y diálogo con las personas que laboran en el taller, para su diagnóstico con datos de perfil sociodemográfico, índice de ATEL, matriz IPEVR GTC 45, con los que se pretende desarrollar un plan de trabajo para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Título: Diseño de un SGSST en la empresa J Y J Electrical Networks S.A.S

Autor: William Alfredo Ramirez Acosta y Miguel Angel Rojas Lemus

Universidad: ECCI

Año: 2020

Resumen: Para el diseño de este sistema se realiza investigación en campo de la empresa mediante el ciclo PHVA, encontrando que no presentan con clara documentación el soporte de la normatividad legal para su implementación, por lo que se construye una metodología clara para implementación de un plan de trabajo en el que el diseño sea acorde a los parámetros exigidos por la normatividad vigente contemplando 9 de los 60 estándares mínimos que sugiere el decreto 1071 de 2015 teniendo en cuenta que la empresa no contaba con un SGSST estructurado, las razones para realizar el mismo diseño fueron tener en cuenta la importancia de prevenir accidentalidad y tener claridad del impacto que genera ceñirse a la legislación, los autores recalcan que todo el diseño lo realizan con base a sus conocimientos adquiridos en cada uno de los módulos dentro de la especialización, es importante recalcar también que pese a la emergencia sanitaria por la pandemia de sars cov 2 covid 19 cumplieron con los tiempos establecidos del proyecto.

Título: Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la norma internacional ISO 45001 en la empresa “Emsapetrol Ltda” en la ciudad de Bogotá

Universidad: Universidad Cooperativa de Colombia

Autor: Wendy Fonseca y Mayra Moran

Año: 2019

Resumen: pretende que en el marco de la normatividad legal vigente la empresa cumpla con los requisitos mínimos para su funcionamiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, de manera que se reduzcan los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales; por lo tanto, teniendo en cuenta que la empresa tiene omisión de la aplicación de estas exigencias y no contar con procedimientos y documentación menos de su uso , puede causar que las personas que trabajan en la Empresa no conozcan los procedimientos adecuados para la prevención de los posibles riesgos laborales que se presenten en la elaboración de los productos que se fabrican, lo cual puede causar graves accidentes para sí mismas y pérdidas para la empresa ya que actualmente no cuenta con un SG-SST que fomente una cultura de prevención de riesgos y basándose en la norma ISO 45001 con el fin de crear una cultura de prevención y seguridad en la empresa.

Título: Propuesta del diseño del SG-SST en la empresa nacional de eléctricos HH Ltda., cumpliendo con lo establecido en el decreto 1072 del 2015

Universidad: Uniagustunuana

Autor: Luisa Fernanda Romero Amorocho

Año: 2018

Resumen: En este proyecto después de un arduo trabajo de investigación y de campo, para desarrollar la fase de ejecución con los lineamientos del decreto 1072 de 2015, se logró que las estrategias y herramientas para que el SG-SST marche eficazmente, y fueron aceptadas por la alta gerencia. Se lograron agrupar e interrelacionar los componentes brindados para lograr un objetivo común, que es el bienestar de la población trabajadora de frente a la seguridad y salud, se debe tener en cuenta que al realizar el primer diagnóstico

esa organización tenía intriga porque se les hacían muchas preguntas y se les inspeccionaban sus puestos de trabajo. Luego supieron que gracias a todas esas investigaciones y recolección de datos se lograría realizar un beneficio en salud su actitud fue totalmente diferente.

Título: Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el decreto 1072 de 2015 para la empresa inversiones BBK.

Autores: Raiza Gallo Tinocob Valeria Terán Núñez

Universidad: Universidad e Cartagena

Año: 2017

Resumen: Dentro de un marco legal surge la necesidad de crear e implementar un SG-SST , por lo que Inversiones BBK que es una empresa privada dedicada a desarrollar servicios logísticos y cuenta con procesos tanto administrativos como operativos con un talento humano total de 28 personas, se desarrolla entonces allí un SG-SST, conformado por la planeación, ejecución, dirección y control de las diferentes actividades, teniendo en cuenta que el personal se encuentran expuesto a situaciones de riesgo, que no habían sido identificadas ni valoradas, por lo que se tuvo que hacer diagnóstico inicial con el fin de mejorar y mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar y la salud de los trabajadores y así poder aumentar su productividad dentro de la organización, con el objetivo de identificar los peligros y valorar los riesgos presentes en la empresa para minimizar su impacto sobre los colaboradores.

Título: Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa inversiones Fasulac Ltda.

Universidad: Corporación universitaria minuto de Dios

Autor: Adriana Marcela Jaimes Carrillo y Nelly Lozano Alonso

Año: 2017.

Resumen: Ese es un trabajo para la empresa Fasulac Ltda., en el cual se realizó un diagnóstico inicial, se diseñó el mapa de procesos, el diagrama de flujo de la producción para identificar los principales factores de riesgo y priorizarlos para presentar el plan de intervención dentro de la misma, y que la empresa al implementar este proyecto, tenga beneficios de aspecto social, al mejorar los ambientes de trabajo, pero así mismo disminuir la accidentalidad, y llama la atención en este proyecto la importancia que quieren recalcar del sentido de pertenencia que hipotéticamente pretenden incrementar al hacer sentir a los trabajadores cuidados en su seguridad laboral, disminuyendo gastos que se puedan generar por temas de incapacidades y tratamientos de rehabilitación en el caso de enfermedades o accidentes laborales y en la parte legal se busca mejor rentabilidad teniendo en cuenta que pueden generarse sanciones de tipo legal que generan gastos de abogados demás trámites legales. Se realiza el proyecto, pero no se puede identificar efectivamente los beneficios a nivel de competitividad de la empresa ni tampoco es posible determinar mejoría en las condiciones laborales ya que no se cuenta con información de seguimiento dentro de este.

Título: Diseño y aplicación de un SG-SST bajo el decreto 1072 en la empresa Gamac Colombia S.A.S

Universidad: Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

Autor: Jonathan Murcia Amorocho y Hernny Jhoan Sanmiguel Amaya

Año: 2017.

Resumen: Teniendo en cuenta que para el logro de los objetivos y metas de las organizaciones en Colombia se ha venido actualizando la legislación, frecuentemente en este proyecto se toma el diseño de un SG-SST con referencia de lineamiento 1075 de 2015, beneficiando al empleado y exigiéndole unos deberes al empleador con el fin de proteger a los trabajadores, frente a los posibles riesgos que conlleva el realizar determinadas tareas, evitando algún accidente, sin embargo y pese a la normatividad hoy en día existe un sin número de empresas que aún no se han empezado a actualizar con el cumplimiento de las normas con una referencia jerárquica desde encargado de la empresa hacia sus empleados, mostrándoles su interés no solo por modernizar sus sistemas de producción sino así mismo mejorar el entorno de la organización bienestar y entregando a los empleados un lugar adecuado para el desarrollo de sus labores, El sector metalmecánico que tiene gran importancia para la economía y que además brinda muchos empleos en el país es una de las líneas productivas que mayor riesgo representa y que poco tiene estructuras de normatividad legal por lo que beneficia este diseño en gran manera a la empresa.

Título: Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa GIGA Ingeniería Integral S.A.S.

Autor: Yesika Lorena Preciado Cogua

Universidad: Pedagógica y Tecnológica de Colombia Sede Seccional Sogamoso

Año: 2017.

Resumen: En este trabajo la principal idea es realizar el diseño de un SGSST, y tomaron como guía el decreto 1072 de 2015, para poder minimizar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, pero además con un enfoque de cambio a la cultura

organizacional y mejorando así los estándares de seguridad mediante un diagnóstico inicial con el que tomaron como referencia el ciclo PHVA, y realizaron el diseño con la documentación necesaria para su posterior implementación por medio de la planificación de las medidas correctivas necesarias y teniendo una referencia posterior de auditoria donde se establecen todas las acciones preventivas y correctivas para el cumplimiento del diseño, se deja la claridad de que es sujeto a probable modificación o intervención en su conformación, se aclara también que el diseño del mismo no evita la ocurrencia de algún accidente , incidente o emergencia solo busca aplicar la prevención o minimizar los posibles riesgos conociendo los mismos, durante el trabajo encontraron falencias de implementación de medidas de prevención y en cuanto a documentación pero luego de este proyecto tienen todas las herramientas necesarias para el cambio oportuno y su posterior implementación con todo el soporte legal requerido.

Título: Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 en la Empresa INDECO Asociados S.A.S

Autor: Juan camilo Arenas Castaño y Juan Sebastián Zambrano Santos

Universidad: Universidad Cooperativa de Colombia

Año: 2017

Resumen: Se llevó a cabo el diseño de un sistema de gestión y seguridad en el trabajo con el fin de prevenir accidentes laborales y mejorar la salud de los trabajadores ya que es una empresa que se ha preocupado siempre por el bienestar de los mismos pero no cuenta con dicho diseño , se pretende que al diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basados en el Decreto 1072 de 2015 en la empresa INDECO

ASOCIADOS S.A.S. se mejore la salud de los trabajadores, en este proyecto se obtuvo como resultado la implementación del mismo adaptando la metodología de las guías de SG-SST , en mi opinión concluye este trabajo con la propuesta inicial y es consecuente en la realización y puesta en marcha de dicho diseño ,adicionalmente considero es de vital importancia un proyecto de dicho calibre en las MIPYMES ya que muchas por lo menos en nuestro país no cuentan con este.

Título: Diseñodel Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Porcícola líder de Colombia SAS

Autor: Derly Carolina Leal Morales

Universidad: distrital francisco José caldas en el año

Año: 2016

Resumen: El objetivo principal fue enfocado a realizar un análisis de factibilidad y viabilidad del proyecto, para la identificación del estudio, acciones y actividades realizadas en la empresacon la colaboración de factores internos y externos, de esa manera se identificaron las actividades del proceso, así como las posibles afecciones y riesgos para el personal de la empresa. Por este motivo, la consecuencia del proyecto presentaba una información de comportamiento en la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito internacional, nacional ydel sector agropecuario en especial en la industria porcícola, su relación y formalización.

En un análisis de efectividad permitió el mejoramiento de la empresa y garantizo las condicionesdel personal operador para dar cumplimiento a la normatividad. Esta investigación fue de gran importancia ya que se presentó un solo accidente en el desarrollo

y ejecución del sistema, la causa básica fue por acto inseguro del trabajador, por ende, fortalecieron las campañas de capacitaciones de prevención e identificación de actos y condiciones inseguras, de esta manera los trabajadores tomaron más conciencia de los riesgos y los peligros a los que siempre están expuestos. Consideramos que el trabajo que se llevó a cabo se identificó a tiempo los riesgos y peligros que tenía la empresa al emplear una solución rápida obteniendo de esta manera mejores resultados. Los resultados de la recopilación de información, medidas preventivas y recomendaciones seguidas al diseño del SG-SST, por consiguiente, permitieron implementar las normas técnicas y legales siendo los parámetros de los factores y requisitos asociados por instituciones como el ICA, y el gobierno colombiano.

Título: Diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Consorcio CMR, mina Los Caracoles, vereda Sagra Abajo, Sector Cotamo, Municipio de Socha, departamento de Boyacá

Autor: German Julio Arcos y Ulises José Carrillo Brito

Universidad: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

Año: 2014

Resumen: Se trata de un proyecto que hace énfasis en el diseño e implementación de un SG-SST para la mina Los Caracoles en el departamento de Boyacá, estableciendo principalmente características de la zona, la actual situación de la mina Los Caracoles, y se describe la infraestructura, maquinaria y equipos utilizados en la realización de las labores diarias, y se realiza un paralelo de comparación con la normatividad y leyes que regulan la actividad minera y las que van a favor de la seguridad en el trabajo, ellos logran desarrollar

la metodología planteada dentro de GTC 45 de 2012, realizan la matriz de riesgo de acuerdo a la información recolectada en las diferentes áreas de la mina, plasmando todos los peligros a los que son expuestos diariamente los trabajadores en la realización de sus tareas. Se plantea además la organización y ejecución de las actividades y la conformación que realizan del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y llegan hasta la implantación del SG-SST en la mina y logran llevar a cabo procesos de implementación acerca del actuar acompañado del respectivo adiestramiento y la estructuración con el fin de planificar y sensibilizar al personal de trabajo sobre los peligros a los que se encuentran expuestos.

Se realiza también la evaluación de dicha implementación con el fin de medir el impacto sobre la disminución de la accidentalidad desde la implementación del mismo.

Título: Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas atemco Ltda. Ipiales

Autor: Zul Emise Guio Caro y Omaira Meneses Yepes

Universidad: universidad CES Medellín,

Año: 2011

Resumen: Permite un mejor funcionamiento de la empresa almacenamiento de productos alimenticios Industriales tipoimportación y exportación, aumento de la productividad, mejoramiento en el ambiente social y un cambio en la calidad de vida del personal operador.

Su objetivo principal era obtener excelentes resultados en la prevención de los riesgos ocupacionales de las actividades en la legislación colombiana, según OSHAS 18001-1999, Para la industria de manufactura.

La elaboración de esta tesis fue basada en la filosofía del mejoramiento continuo, integrando los lineamientos generales y específicos de un sistema integrado, con la seguridad y salud ocupacional, La metodología realizada al proyecto de investigación fue organizada desde una recopilación de entrevistas que se realizó al personal operador de la empresa.

De esta manera el sistema de implementación facilita a la empresa ATEMCO LTDA, la organización, ejecución control y evaluación de las actividades para preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores y evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

Este enfoque hace referencia a la importancia y perspectiva que deben tener las empresas al momento de implementar un diseño de SG- SST, donde contribuye a las reformas continuas de la organización por medio de la integración jerárquico de actividades de mejora.

### **Internacional**

Título: Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el Modelo Ecuador

Universidad: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Manta, Ecuador

Autor: Cesar A. Arias-Mendoza

Año: 2017.

Resumen: Se trata de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo adoptando una metodología denominada “Modelo Ecuador” la cual establece cuatro pilares de gestión: administrativa, técnica, talento humano y procedimientos operativos básicos. Considerando estas premisas, este trabajo tiene como objetivo implementar un sistema de gestión de seguridad y salud para la Unidad Educativa Particular “Isaac Newton” de la ciudad de Manta, considerando la totalidad de sus colaboradores en sus distintas áreas. La metodología aplicable tiene su base en la resolución 333 del reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgo del Trabajo (SART) del IESS, que permitió desarrollar el diagnóstico de la situación inicial de la institución, fundamentado en un estudio descriptivo, observación directa, y contraste con la normativa legal, teniendo en cuenta esta normatividad el cambio mostrado en relación con la de nuestro país, no es muy marcado sin embargo podemos evidenciar al comparar con países vecinos la falta que existe a nivel de la gestión e implementación de este tipo de modelos ya que si estamos hablando de una institución educativa por ende mi postura personal apela a la vital importancia de los mismos pues accidentes laborales pueden desencadenar inclusive la muerte siendo la mayor complicación pero sin dejar de lado todos los demás procesos por los que se puede ver afectada la calidad de vida y salud de los trabajadores.

Título: Diseño de un sistema de seguridad y salud ocupacional para la empresa pública Yachay en el Cantón Urcuquí provincia de Imbabura

Autor: Beltrán Galindo Edgar y Yépez Delgado Marisela

Universidad: Quito UCE

Año: 2014

Resumen: Se plantea que en la empresa la cual es una institución pública con 2 años de servicio, donde se implementará y vinculará la Primera Universidad de Investigación de Tecnología Experimental, debido al firme crecimiento de la institución, se ha visto en la necesidad de resguardar la salud y seguridad de los servidores, motivo por el cual desarrollaron dicho proyecto de investigación. Teniendo como inicio del estudio determinar las condiciones actuales de la institución con relación a las normas y leyes nacionales, en especial al Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, luego se detectó las enfermedades profesionales y los riesgos laborales , planteando para ello un plan de acción en los que incluye la creación de la unidad de Seguridad y Salud Ocupacional con los respectivos perfiles profesionales, un reglamento interno, plan de capacitación, etc.

Y por último, se concluye con algunos criterios que pueden orientar a la disminución de las limitaciones de la institución. Que desde nuestra visión grupal no dista mucho de los objetivos trazados en nuestro país para realizar dicha implementación pues organizacionalmente estos son los pasos que debemos tener en cuenta para realizar el diseño de sistema de seguridad y salud en el trabajo, comparado un poco con la normatividad nuestra nos estaríamos enfrentando a un paralelo con la norma GTC 45 de 2012.

Título: Diseño de sistema de gestión de calidad ISO 9001–2015 para la planta de silos y almacenamiento de la empresa pública unidad nacional de almacenamiento / una Ep en el cantón Daule.

Autores: Iris Raquel Fajardo Mosquera y Mario Roberto Moyón Loaiza

Universidad: Universidad de Guayaquil

Año: 2017

Resumen: Dentro de la investigación realizaron el levantamiento de la información en la planta de silos de Daule para determinar sus fortalezas y debilidades, con este diseño del proyecto se encontró una opción que respaldara la planta, el cumplimiento de los requerimientos de sus clientes, anexando la calidad en cada uno de sus servicios ofrecidos. Al realizar el análisis se puede observar que desempeñaron un buen trabajo de investigación ya que los resultados obtenidos permitieron encontrar las debilidades y falencias que tenía esta empresa. De esta manera se constató la inexistencia de registros, procedimientos, metodologías control y un plan de capacitación la cual estos documentos son indispensables para el desarrollo de un sistema de gestión de calidad. De esta forma obtienen una propuesta clara para el mejoramiento, desempeño de las funciones directivas y operativas de todo el personal siempre orientado a satisfacer las demandas de los clientes como se debería dar en nuestra empresa, por otro lado también manifiesto que son muy coherentes al momento de enfocar la optimización de sus productos y mejorar sus áreas, la cual momento de las debilidades y fortalezas se apoyan en las normas ISO 9001 – 2015 como posibilidades de respaldo y siendo esta una gran herramienta para el desempeño actual de la organizaciones que priorizan y colocan mayor énfasis a la hora de proceder con la transición a esta norma. (Fajardo Mosquera & Moyón Loaiza, 2017).

## **5.2. Marco teórico.**

### **5.2.1 Sobre el trabajo.**

El trabajo se puede considerar como el conjunto de actividades que se desarrollan para la satisfacción de las necesidades humanas; sin embargo, su significación ha cambiado profundamente a lo largo de la historia; para las sociedades primitivas “Se trató siempre de una actividad personal, pero llevada a cabo en un contexto social (familiar, de parentesco, grupal, tribal o de la comunidad local), y sin excluir una dimensión lúdica. La motivación de los individuos cuando hacían esas actividades no era puramente económica, o para satisfacer su interés personal. Se llevaban a cabo formando parte de las obligaciones sociales, y no en contrapartida de una remuneración monetaria. La dimensión colectiva primaba sobre la individual” (Neffa, 1999, p.2).

Avanzando en la época griega, el trabajo fue considerado una actividad penosa, contraria al desarrollo humano; se creó entonces, una antítesis entre el trabajador y el pensador. Según Platón, “El trabajador sólo conoce las cosas terrenas y corporales. Solamente el pensador y el sabio llegan a esa liberación total de la materia: sólo él alcanza la perfección humana. Por eso es el llamado a la rectoría de los demás. El pensador es la minoría» (Pérez, s.f, 25).

Para Aristóteles “el trabajador no es parte del estado porque le falta libertad y saber. El saber para la filosofía griega señala la capacidad de actuación del hombre individual y socialmente. El esclavo y el trabajador faltos, por naturaleza, de ese saber, están también faltos de su condición, de personas, no son sujetos sui iuris” (Pérez, s.f, 26). Los romanos a su vez, adoptaron esta visión, el trabajo fue entonces considerado como indigno de los

hombres libres. Los esclavos, eran llamados “instrumentum vocale”, lo que traduce una herramienta con voz.

Por su parte, en el feudalismo en la sociedad medieval, el señor feudal tenía vasallos y siervos que trabajaban sus tierras, a quienes brindaba protección y seguridad. El hombre libre (vasallo) era aquel que podía elegir un dueño, el hombre no libre (siervo) era aquel que estaba ligado a un señor desde su nacimiento. El trabajo paso a ser un elemento esencial en la acumulación de la riqueza de este sistema piramidal donde participaban, la nobleza, el clero y la monarquía. Podemos decir entonces que en este sistema político “había entre el soberano y el súbdito toda una serie de relaciones jurídicas y económicas, que comprometían y hasta obligaban al primero a proteger al segundo”.

Con la transformación de los medios de producción, el surgimiento de la burguesía y el sistema capitalista, se desarrollaron nuevas relaciones sociales, el trabajo según Marx y Engels (1835) se divide entre clases, “En la misma medida en que se desarrolla la burguesía, es decir, el capital, se desarrolla también el proletariado, la clase de los trabajadores modernos, que subsisten únicamente mientras encuentran trabajo y que únicamente encuentran trabajo cuando éste incrementa el capital. Estos trabajadores, obligados a venderse al menudeo, son una mercancía como cualquier otro artículo de comercio y están, del mismo modo, expuestos a todas las vicisitudes de la competencia y a todas las fluctuaciones del mercado”. (p.17). En la era industrial entonces, el trabajo adquiere otra connotación, se asume como la participación de hombres libres que venden su mano de obra para garantizarse sus medios de subsistencia y demás medios necesarios para su desarrollo humano, aquí el trabajador no tiene ninguna garantía por parte de su jefe como se tuvo en el feudalismo.

Para la época, la precarización de las condiciones de trabajo, las jornadas laborales de más de 14 horas, el trabajo infantil, los salarios de miseria, la pobreza incluso el debate prematuro frente a las posibilidades de conseguir trabajo, condujeron a la creación de sindicatos, organizaciones de trabajadores que exigían la mejora de sus condiciones a través de los cuales se obtuvieron diversas conquistas de derechos sociales y políticos.

Entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles con el doble objetivo de lograr la expansión global de los derechos de los trabajadores y atenuar las causas de las revoluciones obreras que sacudieron fundamentalmente a algunos de los países involucrados en la primera guerra mundial. Dan cuenta de grandes avances en materia normativa, establecimiento de convenios, declaraciones y principios para garantizar los derechos fundamentales del trabajo.

En este contexto, se constituye la higiene y la seguridad industrial como disciplina, a través de la cual se establecen medidas para controlar los efectos adversos de dicha producción que empezó a generar pérdidas en la mano de obra, enfermedades derivadas de esfuerzos musculares por realizar grandes fuerzas y movimientos repetitivos por las producciones en serie, las amputaciones y hasta la muerte por las máquinas hidráulicas, sin dejar de un lado los contaminantes químicos utilizados en muchos de esos procesos (ECCI,2018,p.2). Se cimientan así las bases para hablar de la seguridad y la salud de los trabajadores en miras de procurar el cuidado integral de su salud, a través de la identificación de peligros y riesgos latentes en los sitios de trabajo.

Para el caso colombiano hasta noviembre de 1915 con la expedición de la Ley 57 durante el gobierno del presidente José Vicente Concha, más conocida como la “Ley

Uribe” en honor a su impulsor, el senador Rafael Uribe Uribe; se convirtió en la primera ley en ser asociada directamente con la seguridad y salud en el trabajo y los riesgos laborales, ya que se definió el concepto de accidente de trabajo y reguló las reparaciones por este concepto por parte del empleador (Lizarazoa, Fajardo, Berriola, Quintana, 2018). A partir de aquí, la promulgación del código sustantivo del trabajo en 1950 y el desarrollo de todo un marco normativo e institucional para la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su actividad laboral, marco que ha tenido trascendencia en la consolidación una política pública sobre este tema en Colombia.

En este sentido el código sustantivo del trabajo reconoce el trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”, de igual manera, la constitución colombiana en su artículo 25 reconoce el trabajo como “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Por su parte el gobierno colombiano en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”, incluye dentro de sus metas el desarrollo de “trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva”. En este orden de ideas el trabajo decente se entiende de acuerdo con la (OIT, 2015) [...] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus

opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el dialogo social (OIT, 1999)

Sin embargo, pese a todos los esfuerzos de este siglo por garantizar la protección de los derechos humanos, establecer estándares y directrices, así como desarrollar unos objetivos comunes a todos los países sobre los cuales trabajar (objetivos del milenio), El desempleo sigue siendo un fenómeno inmerso en la política de libre mercado, el sistema neoliberal consolidado a partir de la segunda guerra mundial hoy nos hace enfrentar a un nuevo paradigma, “la seguridad”. Según Foucault (1978-1979):

“Este arte liberal de gobernar trae consigo el nuevo problema de la seguridad: proteger el interés colectivo, contra el interés individual. Será menester además que la libertad de los procesos económicos no represente un peligro, un peligro para las empresas, un peligro para los trabajadores. Y las libertades de estos últimos no deben convertirse en un problema para las empresas y la producción. Es necesario que los accidentes individuales, todo lo que puede suceder en la vida de alguien, se trate de enfermedad o de lo que llega de todas maneras y que es la vejez, no constituyan un peligro tanto para los individuos como para la sociedad”. (p.84)

Este nuevo panorama mundial ha traído grandes cambios en las formas de gestión de la fuerza de trabajo y en la relación salarial. Los contratos regidos por la legislación del trabajo se han ido sustituyendo progresivamente de lado la garantía jurídica de la

estabilidad y el abandono de los contratos de duración indeterminada para los nuevos trabajadores reclutados (Neffa,1999, p.22). Los asalariados, proveedores y subcontratistas comenzaron a compartir con los empresarios los riesgos de la incertidumbre y de las variaciones de la demanda, con sus impactos sobre el empleo.

Esta situación no es ajena al país cuyo gobierno viene adoptando cambios paulatinos en su legislación, leyes como 1233 de 2008 mediante la cual se permite la intermediación de la contratación a través de cooperativas de trabajo, el contrato de prestación de servicios en cual ya no es regulado por el código sustantivo del trabajo, sino que depende del código civil o del código de comercio, según sea la actividad profesional; los contratos comerciales con empresas temporales y contratos laborales a término fijo incrementa la pérdida de calidad del trabajo y su estabilidad, con su respectiva disminución de calidad de vida y bienestar de los trabajadores y de sus familias.

La presente labor investigativa pretende poner a disposición criterios técnicos y metodológicos, para diseñar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que responda a las necesidades de la asociación ASOPROCEGUA en aras de buscar un equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la mejora del desempeño productivo y de la imagen de la asociación, partiendo claramente de los acuerdos suscritos por el gobierno nacional sobre el trabajo decente, estándares internacionales y los requisitos legales mínimos colombianos que amparan un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empresas de esta magnitud.

### **5.2.2 Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en el sector agroindustrial**

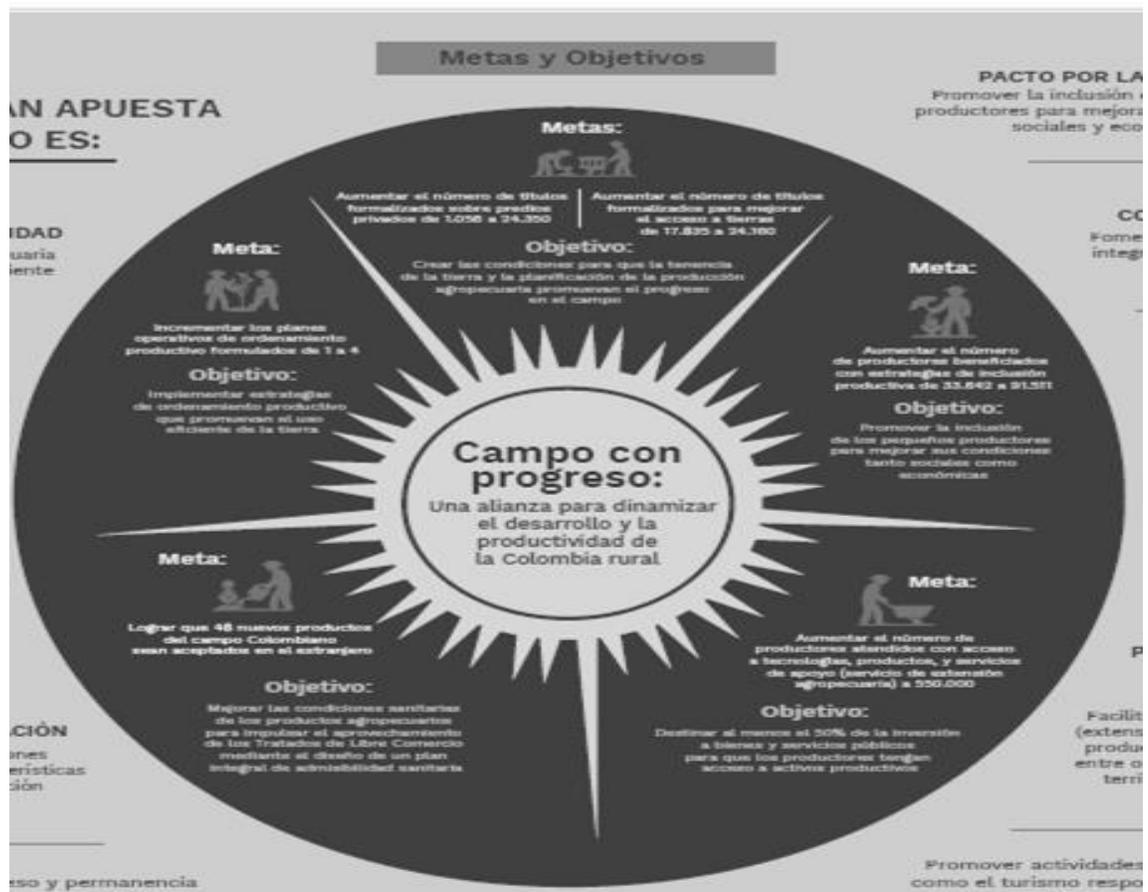
Pese a los esfuerzos normativos del estado colombiano por reconocer el trabajo como fuente de dignidad humana y en general por implementar estrategias a través de las disposiciones legales como las consignadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger activamente a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes laborales. De los 24,7 millones de ciudadanos colombianos aptos para trabajar, 2,3 millones se encuentran desempleados, 22,4 millones tienen empleo, pero el 14,1 millón de colombianos tiene puestos de trabajo bajo condiciones que no les permiten cotizar a pensiones, lo que representa un 63 % de tasa de informalidad (PND,2018).

En el campo colombiano más de la mitad (54,8%) de las Unidades de Producción Agropecuaria, no tiene acceso a asistencia técnica, crédito, maquinaria, infraestructura, sistemas de riego y esquemas asociativos CNA (2014) y la tasa de informalidad laboral en las zonas rurales es del 85,8% frente a la informalidad en las zonas urbanas que es del 56,6%. La proporción de pobreza por ingresos en los municipios rurales dispersos de Colombia es 2,3 veces la de los habitantes de las ciudades y aglomeraciones y de 106 productos agropecuarios colombianos con acceso permitido a otros países, solo se exportan 36 (PND,2018).

Aunque el panorama es desalentador, el sector agroindustrial en el que participan la producción de alimentos en el sector agropecuario, su procesamiento en el sector industrial y su comercialización en establecimientos mayoristas y minoristas, mantiene su tendencia de crecimiento positiva y mayor a la del PIB de largo plazo del país. En el 2020 aún en el panorama mundial de la pandemia el sector agrario en el III trimestre del año represento para el país un crecimiento 1,5% PIB, respecto al mismo trimestre de 2019 (DANE, 2020).

Una de las apuesta del actual gobierno, consignada en el PND (2018) y denominada “Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad” tiene como fin Incrementar la inversión en el campo por lo que, el desarrollo agroindustrial es un eje estratégico para el fortalecimiento de la economía y el mejoramiento de las condiciones de vida en el campo Colombiano, con el fin de poner en marcha esta apuesta, se han considerado una serie de metas y objetivo, en la figura.1 se observa un resumen de cada uno de ellas.

*Figura 1. Metas y objetivos capitulo “Campo con progreso: Una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural”.*



Fuente: PND (2018)

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son un factor significativo para el crecimiento económico y generación de riqueza para el país, el cual sustenta su economía en este tipo de empresas, toda vez que al menos el 90% del sector empresarial nacional (Gómez, 2017) se constituye por pymes, las que, junto a las microempresas, generan un gran porcentaje del empleo y de la producción bruta de los sectores industrial, comercial y de servicios.

En este orden de ideas el gobierno nacional en mira de mantener un equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y los empleadores de las micro, pequeña y mediana empresas, brinda nuevos lineamientos mediante la Resolución 0312 de 2019 sobre “Estándares mínimos que se les exigen a las empresas de acuerdo con el número de trabajadores” esta norma permite adaptar los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a las características de las empresa de manera que se cumplan los mínimos de seguridad y salud para los trabajadores siempre y cuando cumpla con las características acordadas.

Al respecto se debe mencionar, que aunque es importante la generación de marcos normativos diferenciales para las empresas, se debe ahondar en la búsqueda de estrategias con miras a facilitar acceso a fuentes de financiación, alternativas diferenciales de crédito bancario; disminución de trabas administrativas para la creación de las empresas; diseñar esquemas especiales de contribución tributaria, fomentar la transferencia, el uso de tecnología y la especialización (IIMV,2017), así como desarrollar programas para capacitación y fortalecimiento empresarial.

Por otra parte, se requiere analizar hasta qué punto se deben aplicar este tipo de reformas legales que buscan flexibilizar las relaciones laborales para facilitar el

funcionamiento de las empresas, puesto que pueden traer cambios adversos como el abaratamiento de la mano de obra y el detrimento laboral; El reto debe ser entonces la solución de problemas estructurales para dar soluciones trascendentales al sector agrícola e industrial.

El aporte del presente trabajo, como ya se mencionó anteriormente será la creación de valor agregado para la Asociación ASOPROCEGUA en el diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo a través del cual se generará conocimiento como herramienta para fortalecer el sector agroindustrial, sector promisorio para la competitividad del país en los mercados nacionales e internacionales.

Se parte de la premisa de que un SG-SST certificado y veraz, mejorara la credibilidad e imagen de la empresa y el relacionamiento con los stakeholder o partes interesadas, generando bienestar a sus trabajadores impactando de manera positiva al entorno familiar y social, a la vez va crear un ambiente de confianza entre los socios, proveedores, competidores, y por supuesto a sus clientes y nuevos inversionistas, brindando así la posibilidad de ampliar el mercado, generando una mayor estabilidad financiera y jurídica de la asociación.

### **5.2.3 Asociación por el cambio económico del Guaviare ASOPROCEGUA, apuesta a la SST**

El departamento del Guaviare se encuentra localizado al norte de la Amazonia Colombiana, posee una extensión de 5.552.727 hectáreas, de las cuales 42,92% hacen parte de reserva forestal, el restante 57,07% presenta diferentes figuras de ordenamiento (6 Áreas Protegidas y 26 Resguardos Indígenas) además de un Área Sustraída equivalente a 442.738 hectáreas que representa tan solo 8,69% del territorio (SINCHI, 2016).

Por otra parte, posee una población proyectada de 107.934 habitantes. La población del municipio de San José del Guaviare entre el 80% y el 100% vive en el área urbana municipal, mientras que para los otros municipios el porcentaje de habitantes que viven en la cabecera municipal es menor entre el 0% y el 80% (IGAC,2016) estas cifras revelan que existe un mayor número de personas que habitan en el área rural lo que tiene una relación directa con la vocación agrícola que posee el departamento y que según la UPRA (2017) está representada en suelos agropecuarios con usos potenciales para las actividades de: Agricultura equivalente a un potencial del 1,9% del territorio o sea 105.174 ha, un uso potencial para la ganadería equivalente a 2,2 traducido en 123.143 ha de suelos disponibles para esta actividad y por ultimo un potencial de uso agroforestal que representa el 46,1% traducido en 2'564.729 ha del territorio Departamental.

La Asociación de Productores Agropecuarios por el Cambio Económico del Guaviare “ASOPROCEGUA” fue constituida el 1 de octubre del año 2001 como organización de la sociedad civil sin ánimo de lucro. Su propósito es propender por el desarrollo económico y social, constituyendo y desarrollando propuestas alternas a los cultivos ilícitos de tipo agropecuario, agroindustrial y de comercialización que reviertan en la calidad de vida de sus Miembros.

Actualmente la asociación cuenta con (3) tres líneas productivas: la primera corresponde a frutales amazónicos y/o productos no maderables del bosque (acaí, seje, camucamu, moriche, inchi, copoazú); la segunda ha ganado multipropósito, carne y leche enriquecido con sistemas silvopastoriles (potreros doble propósito, banco de forraje y banco de proteínas) y la tercera, maderables de comercio con especies como: Macano, Pavito, Granadillo, Cachicamo, Milpo, resbala monos, entre otros.

Sin embargo, la primera línea productiva es la que se encuentra hoy consolidada como agroindustrial; Para el procesamiento de la pulpa de fruta la asociación dispone de un área administrativa compuesta por la oficina y un área operativa integrada por el centro de acopio y una planta despulpadora. En su estructura organizacional participan 18 personas, entre administradores, oficinistas, profesionales y operarios, su actividad económica se clasifica como riesgo II; conforme a ello y de acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 del 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, “El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares” lo anterior quiere decir que es obligación del empleador o contratante disponer de un SG-SST que cubra a todos sus empleados sin importar la modalidad laboral sobre la cual tiene vínculo con la asociación.

Por otra parte, le corresponde a la Asociación según lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, Capítulo II Estándares Mínimos Para Empresas De Once (11) A Cincuenta (50) Trabajadores Clasificadas Con Riesgo I, II Ó III cumplir con 21 estándares, los cuales se presentan a continuación:

1. Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST.
2. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de SST

3. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
4. Conformación y funcionamiento del COPASST.
5. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
6. Programa de capacitación.
7. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
8. Plan Anual de Trabajo.
9. Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST.
10. Descripción socio demográfica y Diagnóstico de condiciones de salud.
11. Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud.
12. Evaluaciones médicas ocupacionales.
13. Restricciones y recomendaciones médicas laborales.
14. Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
15. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales.
16. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.
17. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas.
18. Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado.
19. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

20. Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

21. Revisión por la alta dirección.

En este orden de ideas se pretende que con el establecimiento de los requisitos mínimos del SG-SST además de cumplir con las obligaciones legales, se brinden oportunidades de mejoramiento y se satisfagan necesidades de fortalecimiento empresarial puesto que “el diseño y la implementación del SG-SST como un proceso concertado, avalado y liderado por la alta dirección es un instrumento mediante el cual, se pretende mejorar el bienestar de todos los trabajadores a la vez que incidir de manera positiva en el desempeño productivo de la entidad generando beneficios tales como, aumento de la credibilidad y mejora la imagen de la asociación, ayuda a la reducción de la rotación y el ausentismo del personal y contribuye en la mejora de los procesos [...]” (Alvarado,2019).

Generar un buen relacionamiento con los grupos de interés (Stakeholders), la aplicación de cambios tecnológicos, así como la mejora de toda clase de factores que promuevan la competitividad y la subsistencia en el mercado, son algunos de los alcances que tiene un SG-SST.

De acuerdo con (Fisco, 2013) las organizaciones tienen un ciclo de vida, tienen un comienzo y un final y se mueven a través de varias etapas o fases que configuran su ciclo de vida. Estas fases se pueden sintetizar así:

**Tabla 1** *Ciclo de vida de las organizaciones*

CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES			
NACIMIENTO	CRECIMIENTO Y ACELERACIÓN	MADUREZ	DECLIVE O RENACIMIENTO
<input type="checkbox"/> Momento de máximo	<input type="checkbox"/> Ventaja competitiva definida y clara, portafolio	<input type="checkbox"/> Logro del tamaño óptimo en el mercado	<input type="checkbox"/> Generalmente se llega a la fase de declive si la

CICLO DE VIDA DE LAS ORGANIZACIONES			
NACIMIENTO	CRECIMIENTO Y ACELERACIÓN	MADUREZ	DECLIVE O RENACIMIENTO
<p>emprendimiento e innovación</p> <p><input type="checkbox"/> Estructura informal y reducida</p> <p><input type="checkbox"/> Toma de decisiones altamente centralizada</p> <p><input type="checkbox"/> Ingreso al mercado buscando nichos o segmentos de mercado accesibles y en busca de precios bajos</p> <p><input type="checkbox"/> Ventas bajas y generación de pérdidas</p> <p><input type="checkbox"/> Flujo de caja cubierto con financiamiento, hasta lograr el punto de equilibrio</p> <p><input type="checkbox"/> Alta mortalidad, en nuestro medio un gran número de estas empresas no superan esta etapa</p>	<p>suficiente y prometedor de clientes satisfechos, pasivos asumibles y costos estables y controlados.</p> <p><input type="checkbox"/> Ingreso a nuevos mercados y desarrollo de nuevos productos, potencial mejora de los existentes.</p> <p><input type="checkbox"/> Crecimiento organizacional, ampliación de la estructura, delegación de determinadas decisiones, establecimiento de procesos y protocolos corporativos.</p> <p><input type="checkbox"/> Mortalidad, un gran número de empresas sobrevivientes de la fase anterior no superan esta etapa.</p>	<p><input type="checkbox"/> Alta competencia</p> <p><input type="checkbox"/> Estrategia defensiva</p> <p><input type="checkbox"/> Objetivo: alcanzar los mayores niveles de eficiencia en diferentes áreas de la organización: producción, distribución, mercadeo, rentabilidad, etc.</p> <p><input type="checkbox"/> Estructura más amplia y compleja.</p> <p>Riesgos de burocratización y necesidad de ajustar procedimiento y protocolos.</p>	<p>organización no logra adaptarse al mercado</p> <p><input type="checkbox"/> Estructura demasiado burocratizada y poco o nada innovadora</p> <p><input type="checkbox"/> Si no se determinan e introducen los ajustes adecuados esta etapa conduce a la liquidación de la empresa (desaparición)</p> <p><input type="checkbox"/> La fase de renacimiento se puede alcanzar desde la etapa de madurez o la de declive y se requiere que la organización:</p> <p><input type="checkbox"/> Se reinvente: nuevos productos y/o mercados, procesos más eficientes y adecuados, nueva estructura: creación de divisiones, desburocratización, descentralización de decisiones, mejor y mayor coordinación, alianzas estratégicas, fusiones, etc.</p>

Fuente: Autores

La evolución de una organización, o la continuidad de su ciclo de vida va acompañado de nuevos retos, nuevas acciones; como se observó en el cuadro para llegar a

una etapa de madurez, se requiere de ajustes y tomas de decisiones en cuanto tamaño, estrategias, estructura, ajuste a procedimiento y protocolos, entre otros.

Lo anterior, como punto de partida para decir que avanzar en la consolidación de una asociación con visión empresarial como ASOPROCEGUA exige producir cambios internos adecuados que respondan a las nuevas necesidades del entorno, pero adicional a ello, no de manera excluyente, sino todo lo contrario, de manera integral, se requiere del análisis e intervención de los factores que componen el macro-entorno los cuales son: la economía, la política, la legislación, el medio ambiente, la demografía y la cultura.

Un SG-SST más que un factor legislativo, plenamente normativo, orienta la gestión de una empresa tanto en el micro como en su macro entorno, es transversal a toda la organización; la economía, el mercado, las exigencias de los consumidores lo han convertido en un requisito indispensable pues produce garantía y credibilidad entre inversionistas, clientes y proveedores, marca diferencias competitivas, demuestra innovación, liderazgo, gestión empresarial, mejora el clima organizacional y genera una cultura del cuidado.

De acuerdo con el decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.4 el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos, que pueden afectar la seguridad y la salud en el trabajo [...]”

Con base a esto, el propósito del presente trabajo de investigación es presentar una propuesta que permita evaluar y proponer acciones para la mejora en la implementación y puesta en marcha del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo SG-SST en la Asociación ASOPROCEGUA ubicada en la ciudad de San José del Guaviare departamento del Guaviare.

### **5.3. Marco legal.**

- Ley 9 de 1979 busca establecer las condiciones sanitarias y de ambientes con las condiciones adecuadas para los trabajadores de la época
- Ley 100 de 1993 establece la organización y administración de salud ocupacional en el país, haciendo énfasis en el artículo 161 literal 4.
- Ley 776 de 2002 Normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.
- Ley 1010 de 2006 Acoso Laboral.
- Decreto 614 de 1984. La cual establece las bases para llevar a cabo la organización y administración de la Saludocupacional en el país.
- Decreto 4741 de 2005 Ministerio de Medio Ambiente por el cual se reglamenta parcialmente la prevención y manejo de los residuos o desechos peligrosos generados en el marco de la gestión integral.
- Decreto Ley 1295 de 1994 Artículo 2, estableció que las ARLs deben adelantar las labores de prevención, promoción, y control.
- Decreto 1010 de 1979 con relación al acoso posibles enfermedades que pudieran afectarles no se presentara o que de ser así se presentasen en menor cantidad.

- Decreto 1772 de 1994 Se reglamenta la afiliación y la cotización al SGRP.
- Decreto 873 del 2001 Se promulga el convenio número 161 sobre los servicios de Salud en el Trabajo.
- Ley 1562 del 2012 Establece que el sistema de gestión tiene como objetivo proteger los trabajadores de eventos que puedan surgir con ocasión o como consecuencia del ejercicio a sus labores. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Decreto 723 de 2013 Se reglamenta la afiliación al SGRL de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1477 de 2014 Decreta tabla de enfermedades laborales.
- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la organización y administración de salud ocupacional en el país.
- Decreto 1563 de 2016 Se reglamenta la afiliación voluntaria al SGRL
- Decreto 052 de 2017 Modifica el Decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del SG-SST.
- Resolución 2400 de 1979 establece el origen de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución 1016 de 1989 estableció los lineamientos para la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud ocupacional que

deben llevar a cabo las empresas, a través de la herramienta de los programas de medicina preventiva.

- Resolución 2346 de 2007 En la cual se estableció bajo el Artículo 6°, las evaluaciones médicas ocupacionales de egreso.
- Resolución 1362 de 2007 por la cual se establecen los requisitos y el procedimiento para el Registro de Generadores de Residuos o Desechos Peligrosos
- Resolución 0916 de 2016 busca adoptar medidas de modificación en el reglamento de higiene y seguridad industrial y otras disposiciones para responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución 5421 de 2018 Por la cual se formula la Política del SG-SST en el Ministerio de Defensa Nacional.
- Resolución 2404 de 2019 La cual adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Resolución 0312 de 2019 La cual por medio del ministerio de trabajo y seguridad social y de salud, reglamentó la organización, funcionamiento y aplicación de los estándares mínimos SG-SST.
- Resolución 2013 de 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina higiene y seguridad industrial en el trabajo.

## **6. Marco metodológico**

### **6.1 Tipo de investigación**

La investigación que comprende el presente estudio, es de tipo descriptivo; entendido como un proceso donde además de la obtención y la acumulación de datos y su tabulación correspondiente, se relaciona con condiciones y conexiones existentes entre prácticas que tienen validez (Morales, s.f).

La descripción de las características y la recolección de datos e información de la Asociación es el punto de partida para la realización de la autoevaluación de la situación actual del SG-SST conforme a la Resolución 0312 del 2019, la identificación de peligros y valoración de riesgos y el diseño de los componentes específicos del SG-SST.

### **6.2 Paradigma de investigación**

Por su parte, el paradigma es de carácter mixto, por un lado, cualitativo, el cual se basa en “utilizar la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri, 2014, pág. 7), donde se usan técnicas para la recolección de datos como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades” (Hernández Sampieri, 2014, pág. 9) y cuantitativo donde se “utiliza la recopilación de información para poner a prueba o comprobar las hipótesis mediante el uso de estrategias estadísticas basadas en la medición numérica, lo cual permitiría al investigador proponer patrones de comportamiento y probar los diversos fundamentos teóricos que explicarían dichos patrones (Hernández et al., 2010, como se citó en Ramiro, 2015).

### **6.3 Método de investigación**

El método a utilizar para el desarrollo de la investigación es el método deductivo, ya que este método “basa sus cimientos en determinados fundamentos teóricos, hasta llegar a configurar hechos o prácticas particulares” (Prieto, 2017). En la presente investigación partiremos de los fundamentos teóricos vistos en clase para aplicarlos al estudio de caso correspondiente.

### **6.4 Fuentes de información**

#### **6.4.1 Fuente primaria:**

La fuente primaria es la Asociación ASOPROCEGUA, fuente a través de la cual se recoge información original y de primera mano.

#### **6.4.2 Fuentes Secundarias:**

Este tipo de fuentes son las que ya han procesado información de una fuente primaria. Para ello se dispone de fuentes bibliográficas, tesis de grado, leyes, decretos, resoluciones y estudio realizados sobre el sector agroindustrial, no solo en el departamento sino, además en el país.

### **6.5. Población**

En este proyecto la población sujeta a estudio corresponde a todos los trabajadores de la asociación ASOPROCEGUA, es decir, el personal que desde el área administrativa hasta el área operativa contribuye a que se lleve a cabo el procesamiento de la pulpa de fruta en la asociación y que corresponde a 18 personas en total.

## **6.6. Muestra**

La muestra seleccionada corresponde al 72.2% de la población, es decir a 13 personas que ocupan cargos tanto en el área administrativa de manera presencial en la Asociación, como operarios del centro de acopio, operarios de la planta despulpadora y personal que realiza labor en campo.

## **6.7. Criterios de Inclusión**

Pertenecer a la asociación y participar en las labores administrativas y operativas para el procesamiento de la pulpa de fruta.

## **6.8. Criterios de Exclusión.**

El 27.7 % del total de la población seleccionada dentro de la Asociación ASOPROCEGUA.

## **6.9. Instrumento de recolección de datos**

### **6.9.1 Observación directa**

Corresponde al contacto personal con el hecho o fenómeno a investigar (Díaz, 2011); para ello se realizan visitas guiadas al área administrativa, el centro de acopio y la planta de procesamiento para la inspección y reconocimiento del proceso, se realizó registro fotográfico como herramienta.

### **6.9.2 Entrevista**

La entrevista se entiende como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto” (Díaz, Torruco, Martínez, Varela, 2013).

Se realiza entrevista individual al representante legal con el propósito de conocer los requisitos legales en SST con lo que cumple actualmente la Asociación, así como de aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

### **6.9.3. Encuesta**

Se realiza encuesta con el fin de conocer los procesos llevado a cabo para la producción de la pulpa de fruta, así como para la identificación de los peligros que se asocian a cada proceso, dicha encuesta se desarrolla “utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población”.

La identificación de peligros en cada proceso permite la construcción de la matriz de peligros y clasificación de riesgo necesaria para continuar con el proceso del ciclo Deming (planear, hacer, verificar y actuar) necesario para continuar con la implementación del SG SST.

### **6.9.4 Análisis de contenido.**

Se puede considerar el análisis de contenido como una forma particular de análisis de documento (Universidad de Huelva, 2002). El análisis de contenido se desarrolla en la presente investigación a partir del inventario de los documentos existentes y disponibles, su respectiva clasificación y selección de acuerdo al aporte para la construcción del diseño del SG-SST. Además de la revisión y selección de los decretos y leyes aplicables para dar cumplimiento a los requisitos del SGSST de acuerdo a las características de la asociación.

## **6.10. Fases**

**6.10.1 Fase 1:** Autoevaluación de la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, bajo los estándares de la Resolución 0312 de 2019 “Estándares Mínimos del SG-SST”.

Se realiza caracterización de las áreas de trabajo, mediante visita guiada, observación directa registro fotográfico y análisis de información primaria y secundaria; Por otra parte, se lleva a cabo entrevista al representante legal con el fin de realizar la autoevaluación del SG-SST conforme a la resolución 0312 de 2019.

**6.10.2 Fase 2** Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la organización de acuerdo con la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC 45.

Se realiza encuesta como herramienta para la recolección de datos; en dicha encuesta se identifican los peligros biológicos, físicos, químicos, biomecánicos, de seguridad y de fenómenos naturales vinculados a cada uno de los procesos tanto del área administrativa como operativa y de trabajo realizado en campo

Con base a los resultados de la encuesta y el análisis diagnóstico de las áreas de trabajo, se procede a realizar la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos según la guía técnica colombiana GTC 45.

**6.10.3 Fase 3** Diseñar los componentes específicos del SG-SST de la asociación ASOPROCEGUA.

Se realiza la propuesta de diseño del Sistema de Gestión para la asociación ASOPROCEGUA con base a la información que se evidencio en los resultados de la lista

de verificación de la Resolución 0312 de 2019 y Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos.

## 6.11 Cronograma

A continuación, se presenta el cronograma general del proyecto el cual hace énfasis en las fases del proyecto y las diferentes actividades a realizar en cada una de ellas.

**Tabla 2. Cronograma de actividades**

CRONOGRAMA		SEMANAS																								
		FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				
FASES	ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Fase 1:</b> Consulta de Normatividad	Consulta Decreto 1072 de 2015	x	x																							
	Consulta Resolución 0312 de 2019		x	x																						
<b>Fase 2:</b> Recolectar Información	Consulta Norma Técnica GTC-45			x	x																					
	Búsqueda de artículos sobre diseño de SG-STT en bases de datos biblioteca virtuales de la Universidad ECCI y en la Web, Nacionales e Internacionales.			x	x	x																				
	Análisis y caracterización 15 artículos sobre diseño de SG-STT					x	x	x																		
<b>Fase 3:</b> Diagnóstico y Aplicación	Recolección Información Sobre la Asociación ASOPROCEGUA	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x									
	Autoevaluación Inicial del SG-SST de la Asociación ASOPROCEGUA													x	x											
	Implementación Lista Verificación Resolución 0312 de 2019													x	x											
	Entrevista con Representante Legal													x	x											
	Implementación de Encuesta Semiestrurada a personal de la asociación														x	x										
	Observación Directa de las Actividades y Procesos.													x	x	x	x									
	Identificación y Evaluación de Peligros y Riesgos Mediante Guía Técnica Colombiana GTC 45															x	x									
<b>Fase 4:</b> Resultados y Conclusiones	Diseño de los Componentes Específicos del SG-SST para la Asociación.															x	x	x								
	Brindar recomendaciones y conclusiones respecto al diseño SG-STT de la asociación ASOPROCEGUA																	x	x	x						

Fuente: Autores

## 7. Resultados

### 7.1 Autoevaluación de la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, bajo los estándares de la Resolución 0312 de 2019.

El resultado obtenido de la Autoevaluación que se le realizó a la asociación ASOPROCEGUA basados en los estándares mínimos bajo la resolución 0312 de 2019 reflejo un porcentaje de cumplimiento del 35 % sobre el 100 % arrojando un nivel de calificación crítica demostrando que la organización no cuenta con un SGSTT establecido, determinando que se requiere una intervención inmediata dado los hallazgos. En el grafico 1 se puede evidenciar mediante la aplicación de la metodología PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) el estado actual en materia de cumplimiento por fases. (Anexo 1)

Formato Autoevaluación Lista Verificación 0312.

*Grafico 1. % Ciclo PVHA*



Fuente: Autores

En el grafico 1 donde se evidencia el cumplimiento de los estándares mínimos por el ciclo PVHA en la fase de planeación fue donde se obtuvo la calificación de porcentaje más bajo siendo de 12 % sobre un máximo de 25 % para este ciclo, también se puede observar que en la fase de hacer donde el máximo porcentaje de cumplimiento es 60 % se evidencio un porcentaje de 23%. En las dos siguientes fases verificar y actuar no presenta ningún tipo de cumplimiento debido a que la asociación no cuenta con ningún tipo de acción o control debido a la no implementación de un SG-STT existiendo un grado incumplimiento grave por no contar con procesos de auditorías y no tener claridad en los indicadores para poder realizar seguimiento a las actividades del SG-STT de igual manera no poder realizar correcciones de sus procesos o acciones de mejora.

*Grafico 2. Desarrollo por estándar*



Fuente: Autores

En el grafico 2 se puede apreciar el cumplimiento de cada uno de los estándares con su máximo puntaje y el obtenido de la evaluación aplicada a la asociación, respecto a los Recursos de los 10 estándares establecidos solo se evidencio cumplimiento de 3, en la Gestión de integral del SGSTT solo 9 se cumplen de 15 posibles, sobre Gestión de la salud la asociación presenta cumplimiento de 16 de 20 establecidos y en Gestión de peligros y riesgos presenta cumplimiento en 7 de los 30 estándares establecidos.

En síntesis el grafico nos demuestra que la asociación ASOPROCEGUA se encuentra en mayor déficit en el estándar de los recursos y gestión integral del sistema, con una respuesta pobre en cuanto a calificación y entendiéndose que los estándares de salud y gestión de peligros y riesgos son los mayor calificados, aunque no existe mayor avance en la empresa, como mínimo presenta afiliación de sus empleados al sistema integral de salud y riesgos laborales, que es un avance de resaltar dadas las condiciones de conformación de la asociación.

### **7. 1.1 Caracterización de áreas de trabajo.**

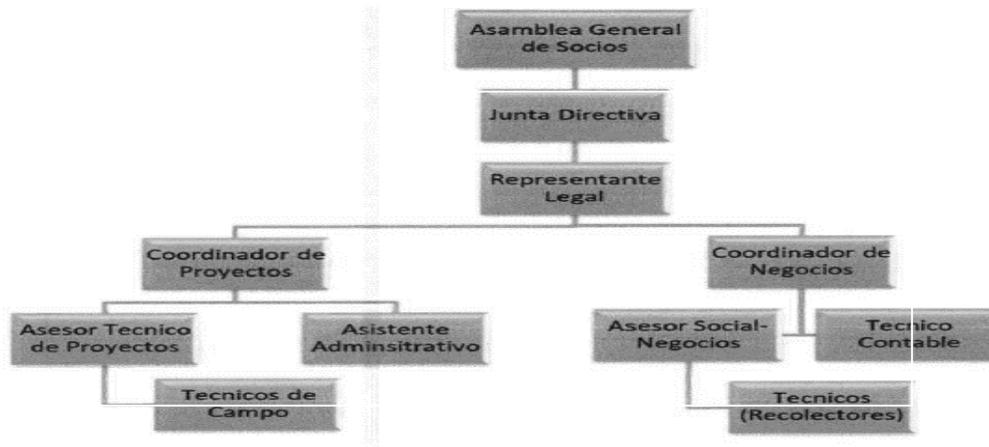
Para el procesamiento de la pulpa de fruta la asociación ASOPROCEGUA dispone de un área administrativa, un centro de acopio y una planta de proceso, las tres áreas se encuentran ubicada en sitios diferentes en el municipio de San José del Guaviare.

#### **Área administrativa.**

De acuerdo al manual de funciones y la estructura organizacional facilitada por la Asociación (Figura 2) en ella participan además de la asamblea general de socios y la junta directiva, las siguientes personas: Representante legal (1) una persona; Coordinador de proyectos (1) una persona; Asesor técnico de proyectos (1) una persona; Asistente

administrativo (1) una persona; Técnicos de campo (2) dos personas; Coordinador de negocios (1) una persona; Asesor social de negocios (1) una persona; Técnico contable (1) personas; Técnico recolector (1) una persona.

**Figura 2** Esquema organizacional



Fuente: Asociación ASOPROCEGUA

Por otra parte, Vale la pena mencionar que el área solo dispone de cuatro puestos de trabajo, los demás empleados operan bajo modalidad de teletrabajo, es decir, que desempeñan sus actividades sin hacer presencia físicamente en el lugar, en la imagen número 1 se observan dos puestos de trabajo del área administrativa con sede centro en San José del Guaviare.

### *Imagen 1. Puestos administrativos*



#### **Trabajo en campo.**

La organización, como se indica en su esquema organizacional, cuenta con (2) técnico de campo y (1) técnico recolector, sin embargo, este número de personas aumenta de acuerdo a las necesidades que existan de personal para llevar a cabo diversas acciones que adelanta la asociación en el sector rural.

El trabajo en campo incluye el desarrollo de diferentes tareas como, realizar acompañamiento técnico y capacitación a los predios, entrega de materiales y dotación de insumos a las familias que participan de la recolección de frutos no maderables del bosque.

Por otra parte, incluye la sistematización y análisis de la información recolectada en campo a través del reporte de informes mensuales.

#### **Centro de acopio.**

En el centro de acopio se desarrollan los siguientes procesos:

- Recepción de materia prima:

Se recibe la materia prima en canastillas plásticas que pesan entre 25 y 30 kg cada una, se disponen en el sitio, en la (Imagen 2) se observa la manera en que se almacenan las canastillas vacías en el lugar.

*Imagen 2 Canastillas plásticas para recepción*



- **Lavado:** Se somete la pulpa de fruta a lavado y desinfección. Este lavado se realiza sumergiendo la fruta en un tanque de inmersión (Imagen 3) donde se adiciona cloro. El objetivo del proceso de lavado, es disminuir al máximo la carga microbiana que viene en la fruta, así como retirar toda mugre o tierra adherida, insectos y residuos químicos que contamine la superficie de las frutas para facilitar los procesos siguientes y asegurar la calidad del producto.

*Imagen 3 Máquina de lavado*



- Clasificación: se dispone la pulpa previamente lavada en una mesa metálica (Imagen 4) allí se clasifica y selecciona de manera manual la pulpa de mayor calidad.

*Imagen 4 Mesas de clasificación*



- Congelación: consiste en la disposición de la pulpa de fruta previamente lavada, desinfectada y seleccionada en los cuartos fríos (Imagen 5).

*Imagen 5 Cuarto frío*



- Transporte:

Consiste en el traslado de la pulpa de fruta congelada a la planta de procesamiento, para ello se dispone de una carretilla manual (Imagen 6) mediante la cual el transportador dispone la materia prima desde el cuarto de congelación al vehículo transportador, un moto-carguero.

**Imagen 6** Carretilla manual



Resumen del proceso

Grafico 3. Diagrama de procesos centro de acopio



Fuente: Autores

En la (grafica 3) se resume el total de procesos que ocurren en el centro de acopio.

Planta de procesamiento:

En la planta de procesamiento se desarrollan los siguientes procesos:

- Recepción de materia prima: Se recibe la materia prima en canastillas plásticas que pesan entre 25 y 30 kg cada una y se disponen en el sitio, en la (imagen 7) se observa la manera en que se ubican las canastillas vacías en el lugar.

***Imagen 7** Canastillas para recepción de pulpa de fruta*



- Despulpación: Operación de separación en la que entra al equipo la fruta entera o en trozos, se extrae la parte comestible de la fruta a través de maquina despulpadora (Imagen 8), allí se realiza una separación de la pulpa de aquellos residuos sólidos como cáscaras y semillas. En este proceso el operario vacía la materia prima empacada en cubetas de 8 Kg en la tula despulpadora.

***Imagen 8 Maquina despulpadora***



- Homogenización.

Tratamiento térmico corto en el que se sumerge la fruta, una vez lavada, en agua hirviendo para lograr un ablandamiento de los tejidos y aumentar los rendimientos durante la obtención de pulpas. Este tratamiento disminuye la contaminación superficial de las frutas que pueden afectar las características de color, sabor, aroma y apariencia de las pulpas durante la congelación y la descongelación. En la (Imagen 9) se muestra el tanque homogenizador equipo donde se llevan a cabo las actividades mencionadas.

***Imagen 9 Tanque homogenizador***



- **Empaque y embalaje:** Consiste en la dosificación, embazado, sellado y fechado de la pulpa de fruta, en la (Imagen 10) se puede observar las maquinas dispuestas para estas actividades; Allí el producto es empacado en bolsas de polietileno, selladas correctamente sin exceso de aire, las cuales estarán impresas con el nombre de la pulpa y la fecha de vencimiento indicadas. El producto es embalado en canastillas plásticas para su almacenamiento, esto es 30 Kg máximo por canastilla.

***Imagen 10 Máquinas de envasado, fechado y sellado.***



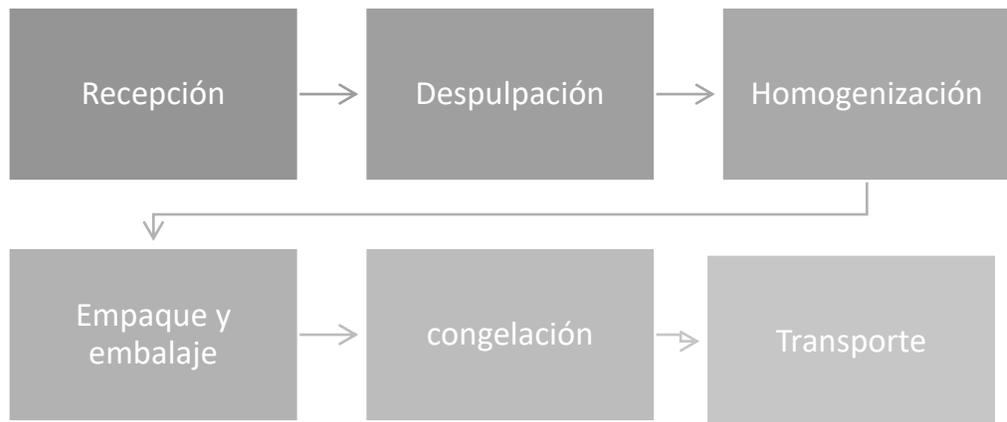
- **Congelación:** se dispone la pulpa previamente empacada, fechada, sellada y embalada en el cuarto frío a temperatura de congelación entre  $-18\text{ }^{\circ}\text{C}$  -  $10\text{ }^{\circ}\text{C}$ . Las canastillas son marcadas teniendo en cuenta el sabor, la fecha de elaboración, el número de lote y la referencia (presentación).

- **Cargue:** Se moviliza las canastillas con la pulpa de fruta desde el cuarto frío al vehículo transportador, para ello se dispone de una carretilla manual.

- Transporte: Este proceso incluye el traslado de la pulpa de fruta desde el área de congelación al vehículo transportador y posteriormente la entrega al comprador.

Resumen del Proceso, Planta de procesamiento de pulpa de fruta:

Grafico 4. Proceso Planta de Procesamiento



Fuente: Autores

En el (grafico 4) se resume el total de procesos que ocurren en la planta de procesamiento.

## 7.2 Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos.

Para dar cumplimiento al objetivo 2 se partió de la metodología de la Guía Técnica Colombiana para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo GTC-45, en base a ello y con el fin de contar con información veraz se realizó visita a los lugares de trabajo y se implementó encuesta a los colaboradores (Anexo 2) para la identificación de peligros de acuerdo a cada uno de las áreas de la asociación.

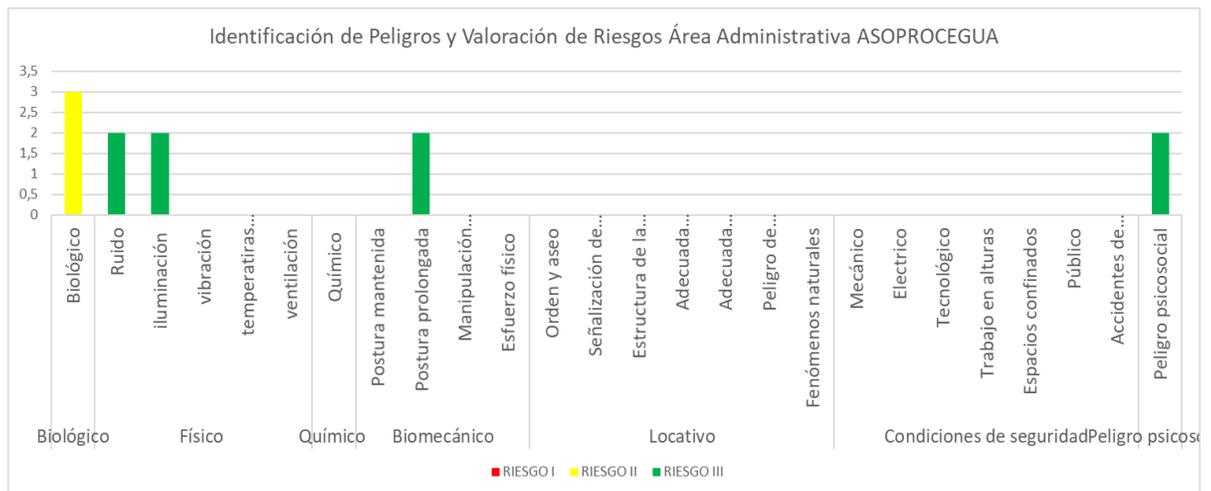
Como resultado de este análisis se construyó la matriz de identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (Anexo 3).

### 7.2.1 Evaluación de riesgos por áreas.

#### Área administrativa

Los riesgos identificados en los procesos administrativos corresponden, al riesgo biológico, el riesgo físico, biomecánico y psicosocial (grafico 5).

Grafico 5 Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos Área Administrativa.



Fuente: Autores

En síntesis, en el (grafico 5) se identifica que el riesgo biológico se encuentra clasificado como de nivel II, este riesgo se asocia principalmente al peligro por COVID-19 pues las labores desempeñadas requieren de la atención al público y de la interacción con lo demás miembros del equipo que hacen presencia en la oficina. Adicionalmente, se identificó otra fuente de posibles enfermedades, en este caso los roedores.

Respecto a los riesgos de orden III se identifica el riesgo físico producto de la exposición al ruido como un factor a tener en cuenta en el área administrativa ubicada en la planta de procesamiento.

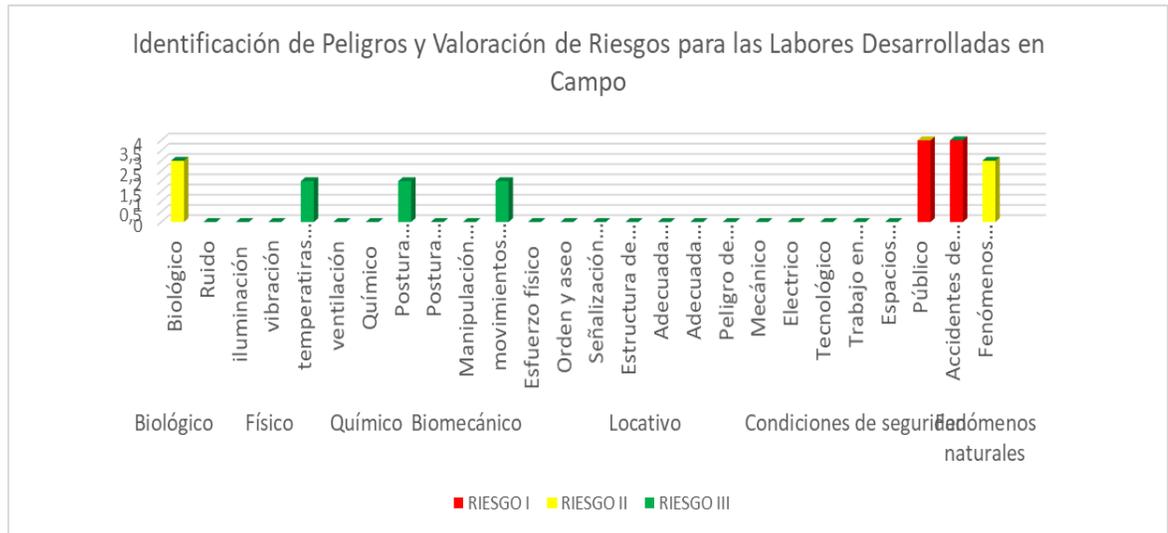
En este mismo orden se encuentran los riesgos de higiene postural por posturas prolongadas durante un periodo largo de tiempo, que equivale a toda la jornada laboral y a movimientos repetitivos relacionados con las actividades de digitación.

Por último, se considera el riesgo psicosocial (riesgo III) como un factor a tener presente debido a las cargas de la tarea que se asumen en una estructura altamente jerarquizada con pocos puestos de trabajo.

### **Trabajo de campo**

Se encontraron todo tipo de riesgos vinculados a este proceso (grafico 6), a excepción del riesgo químico y locativo, pues las actividades no se llevan a cabo en un área o sitio específico, sin embargo, es importante tener presente que la sistematización y análisis de información recolectada en campo la realizan desde teletrabajo en sus casas.

Grafico 6 Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos Trabajo en campo.



Fuente: Autores

Para simplificar en el grafico número 6 los riesgos de nivel I a los que se asocian las actividades de campo tiene que ver con las condiciones de seguridad, pues el personal se ve expuesto a riesgo público como hurtos o alteración de orden público que se presentan en la zona rural y a las que se ven expuesto diariamente. Por otra parte, se consideran los accidentes de tránsito, ya que se movilizan para el desarrollo de las visitas técnicas en motocicleta.

En la clasificación de riesgos de nivel II, se encuentran la exposición al riesgo biológico; se reconoce el peligro al COVID-19, picaduras y mordeduras de animales como los principales factores de exposición, pues las actividades demandan el recorrido de predios y el contacto directo con las personas a las que se les brinda asistencia técnica, en esta misma clasificación se encuentran la exposición a diversos fenómenos naturales, como: inundación, vendavales y altas precipitaciones.

Por último, en un nivel de riesgo III se encuentran las posturas prolongadas producto del manejo del vehículo transportador en el cual se movilizan, movimientos repetitivos por actividades de digitación en la sistematización de la información y la exposición a temperaturas extremas como calor y frío ya que, como se dijo con anterioridad, las personas vinculadas a este proceso se movilizan hacia las fincas en motos y desarrollan actividades a campo abierto donde continuamente se ven expuestos a temperaturas muy elevadas o a lluvias y frío.

### Área operativa

A continuación, se muestran los resultados obtenidos para el área operativa, la cual está constituida por el centro de acopio y la planta de procesamiento, en la (grafico 7) se muestra el resultado del análisis.

Grafico 7 Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos Área Operativa.



Fuente: Autores

En el grafico número 7 podemos observar los riesgos clasificados de nivel I, corresponden a riesgos por condiciones de seguridad de tipo locativo, ya que actualmente

no se dispone de señalización de rutas de evacuación y de elementos de primeros auxilios en las áreas, por otra parte, se encuentran los riesgos asociados a orden público y accidentes de tránsito para los procesos de traslado de la pulpa de fruta desde el centro de acopio a la planta de procesamiento y transporte final al consumidor desde la planta de procesamiento al cliente.

En los riesgos de nivel II se encuentran riesgos de tipo biológico, biomecánico, de condiciones de seguridad y físicos; el riesgo biológico se asocia principalmente al contagio por COVID-19, pero adicional a ello se identificaron otros vectores como presencia de mosquitos. Por otra parte, el riesgo biomecánico se relaciona con la higiene postural, puesto que en el desarrollo de varios de los procesos es necesario tener una postura prolongada, principalmente permanecer de pie por largos periodos de tiempo, además, se identificó la manipulación manual de cargas y el esfuerzo físico como una actividad recurrente, pues se requiere del manejo de canastillas y baldes para el cargue, descargue y transporte de la pulpa de fruta donde se realizan procesos como recepción, almacenaje, adición y embazado de la misma.

Dando continuidad a la evaluación de condiciones de seguridad, se incluyó el riesgo mecánico asociado a la manipulación de máquinas para las actividades de despulpado, homogenización, dosificación, embazado, sellado y fechado, máquinas que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de la manipulación de sus elementos.

En esta misma categoría se encuentra el riesgo físico por exposición a temperaturas extremas, temperaturas a las que se ven expuestos los colaboradores para llevar a cabo los procesos de congelación en el cuarto frío y que incluye las actividades de entrada y salidas de canastilla para la congelación y posterior venta y transporte de la pulpa de fruta.

En los riesgos de nivel III se encuentran los riesgos de tipo, físico y de condiciones de seguridad; dentro de los riesgos físicos se encuentra el factor de ruido producto de la interacción con las máquinas y como fuente de vibración la maquina homogenizadora,

Respecto al riesgo por condiciones de seguridad, se consideró, por una parte, el riesgo locativo, entendido como las condiciones o el estado en que se encuentran las instalaciones y áreas de trabajo, se tuvo presente las condiciones de orden y aseo, la adecuada disposición de elementos y distribución de los espacios, vale la pena mencionar que el área del centro de acopio, cuenta con una edificación nueva con instalaciones muy bien diseñadas, mientras que por otra parte el área de planta de procesamiento es una edificación con características diferentes.

Dando continuidad a la evaluación de condiciones de seguridad, se incluyeron los riesgos eléctricos y tecnológicos. Como resultado, se identificó el riesgo eléctrico y tecnológico asociado con el uso de las maquinas que requieren de energía eléctrica y que son fuente de electrocución por contacto eléctrico e incendio por derrames y fugas.

Por último, se identificó el riesgo químico, relacionado al manejo de cloro para llevar a cabo los procesos de limpieza y desinfección de la pulpa de fruta y áreas de trabajo.

### **7.2.1 Priorización de riesgos**

A continuación, en la (tabla 3) se resume la clasificación de riesgos de acuerdo a su nivel I (situación crítica), II (corregir y adoptar medidas de control) y III (mejorable si es posible).

**Tabla 3** Priorización de riesgos ASOPROCEGUA.

CLASIFICACIÓN	PRIORIZACIÓN DE RIESGOS	
	DESCRIPCIÓN	GRADO DE PELIGROSIDAD
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Locativo	ALTO
	Público	ALTO
	Accidentes de tránsito	ALTO
BIOLÓGICO	Mecánico	MEDIO
	Biológico	MEDIO
BIOMECÁNICO	Postura mantenida	MEDIO
	Postura prolongada	MEDIO
	Manipulación manual de cargas	MEDIO
	Esfuerzo físico	MEDIO
FÍSICO	Temperaturas extremas	MEDIO
FENÓMENOS NATURALES	Inundación, vendavales, altas precipitaciones, entre otros.	MEDIO
PSICOSOCIAL	Gestión organizacional, características del grupo social de trabajo, características de la organización del trabajo, condiciones de la tarea.	BAJO
QUÍMICO	Químico	BAJO
FÍSICO	Ruido	BAJO
	Iluminación	BAJO
	Vibración	BAJO
	Ventilación	BAJO

Fuente: Autores.

### 7.3 Diseño de los componentes del SG-SST Asociación ASOPROCEGUA.

De acuerdo al diagnóstico inicial que se evidencio en la asociación ASOPROCEGUA, con base en la Autoevaluación de los estándares mínimos y en función de los resultados de la matriz desarrollada de identificación y evaluación de peligros y riesgos, surge el diseño guiado por los lineamientos legales estipulados en el Capítulo 2, Artículo 9 Estándares mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores de la de la resolución 0312 de 2019.

### **7.3.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Asociación de productores agropecuarios por el cambio económico del Guaviare ASOPROCEGUA, no cuenta con una política de SST por lo cual se ha propuesto una, la cual será informada y divulgada por medio de los procesos de inducción, re inducción, actividades de capacitación y demás procesos desarrollados, teniendo en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, número de trabajadores expuestos o no y su participación en el SG-STT. En la cual se indica de manera clara y precisa, los objetivos y planes de la asociación en SST.

#### **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Asociación ASOPROCEGUA**

La Asociación de productores agropecuarios por el cambio económico del Guaviare ASOPROCEGUA, está comprometida en la implementación y mantenimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para garantizar la seguridad de sus socios, colaboradores y clientes, a través de personal idóneo calificado, con experiencia en la ejecución de sus labores que aseguran la calidad en la prestación de sus servicios.

Es prioridad para la asociación, la prevención de lesiones personales, enfermedades laborales, accidentes de trabajo y daños a la propiedad, promoviendo estándares de seguridad e higiene industrial a través del seguimiento y eficacia del sistema de gestión, lo que se refleja en beneficios para mejorar el ambiente laboral, brindar bienestar y calidad de vida a los socios, trabajadores y clientes. De igual manera aportara mayor campo de acción con clientes al estar a la vanguardia en la implementación de requisitos legales establecidos en la normatividad colombiana.

## Objetivos Política

1. Identificación de peligros, evaluación de los riesgos, establecimiento de los respectivos controles.
2. Proteger y velar por la salud y seguridad de todos los socios, colaboradores y clientes de la Asociación.
3. Promover el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
4. Fomentar la prevención y promoción de salud, para lograr un crecimiento de la participación en el cuidado individual y colectivo.

---

### **REPRESENTANTE LEGAL**

#### **FECHA:**

#### **7.3.2 Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.**

Los objetivos deben presentar de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo como también el resultado de la autoevaluación y demás evaluaciones, por consiguiente, los objetivos de la Asociación ASOPROCEGUA son los siguientes.

- Dar cumplimiento a los requisitos legales del SG-SST, Promoviendo un ambiente sano y seguro.
- Destinar recursos humanos, físicos y financieros para el buen desarrollo del SGSST.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales del SG-SST Promoviendo un ambiente sano y seguro.

- Detectar y controlar los riesgos y peligros en las diferentes áreas y puestos de trabajo de la Asociación.
- Mantenimiento de un nivel alto el bienestar mental, físico y social de los trabajadores en todas las actividades que se desarrollan para prevenir daños, materiales y humanos que puedan afectar la productividad de la empresa, cumpliendo normatividad técnica y legal del país
- Desarrollar mejoramiento continuo en el SG-STT.

### **7.3.3 Roles y Responsabilidades**

Conocer los roles y responsabilidades de cada uno de los integrantes de la Asociación ASOPROCEGUA dentro del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo es primordial para el desarrollo de los procesos con responsabilidad y eficiencia. A continuación, se presenta un diseño de roles y responsabilidades de acuerdo al organigrama que presenta la asociación.

#### **Roles y Responsabilidades Dentro del SG-SST ASOPROCEGUA**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la Junta Directiva con el Apoyo de:

- Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo (Debe ser contratado por la Asociación)
- Representante Legal de la Asociación.
- Comité o vigía de seguridad y salud en el trabajo (La asociación no cuenta con este insumo, se debe conformar el comité, en este caso aplica para coordinador de proyectos)

**Tabla 4. Roles y Responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Rol	Responsabilidad
<b>Junta</b>	<p>Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.</p> <p>Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.</p> <p>Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos.</p> <p>Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.</p> <p>Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.</p>
<b>Directiva</b>	<p>Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.</p> <p>Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.</p> <p>Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.</p> <p>Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.</p> <p>Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.</p> <p>Promover la comprensión de la política en los trabajadores.</p>
<b>Representante Legal</b>	<p>Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.</p> <p>Participar en las inspecciones de seguridad.</p> <p>Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.</p> <p>Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.</p> <p>Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.</p>
<b>Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo</b>	<p>Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.</p> <p>Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.</p> <p>Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.</p> <p>Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.</p> <p>Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.</p>

<b>Rol</b>	<b>Responsabilidad</b>
<b>Trabajadores</b>	<p>Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.  Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.  Implementación y seguimiento del SG-SST.  Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.  Procurar el cuidado integral de su salud.  Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.  Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.  Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.  Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.  Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.  Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.</p>
<b>Coordinador de proyectos</b>	<p>Analizar las causas de accidentes y enfermedades.  Visitar periódicamente las instalaciones.  Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.  Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.  Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.  Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.</p>
<b>Comité de convivencia laboral ( Se debe Implementar por parte de la asociación)</b>	<p>Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.  Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.  Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos,  Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.  Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.</p>

Fuente: Autores

### **7.3.4 Perfil Sociodemográfico y diagnóstico de condiciones de salud.**

Se debe realizar una descripción sociodemográfica de los trabajadores de la Asociación ASOPROCEGUA, debido esto a que es un instrumento esencial dentro del modelo de seguridad y salud en el trabajo, siendo uno de los insumos fundamentales tanto

para la gestión del riesgo psicosocial, como para elaborar el diagnóstico de salud de la empresa.

Para la elaboración de una descripción sociodemográfica es necesario aplicar instrumentos de investigación dentro de los trabajadores, la herramienta para recoger información es la encuesta, y el producto de la misma es un conjunto de datos numéricos o cuantitativos que soportan los rasgos más sobresalientes de la población trabajadora en términos sociodemográficos. En el perfil se identifica las características de la población trabajadora como la edad, sexo, cargo, estrato, nivel escolaridad, Etc. Se le sugiere a la asociación la implementación del formato de perfil sociodemográfico para identificar cada una de las variables propuestas y poder captar la información requerida. Ver (Anexo 4) Matriz Perfil Sociodemográfico.

### **7.3.5 Matriz Legal.**

Es la selección de todos los requisitos normativos exigibles para la Asociación ASOPROCEGUA acorde con su actividad propia e inherente de sus procesos, la cual plasma los lineamientos normativos y técnicos para el desarrollo del Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, según dicta el decreto 1072, se debe actualizar cada vez que sea expedido un nuevo requisito legal que impacte la gestión en seguridad y salud en el trabajo. Se puede realizar adicionando, modificando o eliminando una norma de la matriz. Ver (Anexo 5) Matriz Legal Asociación ASOPROCEGUA.

### **7.3.6 Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.**

El decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, establecen que todo empleador o contratante sin importar su nivel de riesgo y su número de empleados, debe

capacitar a sus empleados en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción en salud.

La asociación debe implementar un programa de capacitación en STT teniendo en cuenta su número de trabajadores y su nivel de riesgo, dicho esto se deben desarrollar los siguientes parámetros para lograr el cumplimiento del artículo 2.2.4.6.1. El Decreto 1072 de 2015 donde especifica los requisitos del programa.

- Introducción
- Alcance
- Objetivos General del Programa
- Responsabilidades
- Duración del Programa.
- Actividades del Programa.
- Cronograma de Actividades.
- Indicadores.

Se le sugiere a la Asociación que debe desarrollar un proceso de inducción con los empleados que ingresen por primera vez a laborar dentro del área administrativa, centro de acopio y planta de procesamiento, informándoles todo lo relacionado con la empresa, sensibilizándolos sobre sus responsabilidades y frente al tipo de riesgo que están expuestos, y la responsabilidad que tienen frente a terceros por la labor estipulada, verificando que sean actos para las labores que desempeñan y claramente capacitándolos sobre las medidas de prevención y seguridad que exige el medio, ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar cada uno.

### **7.3.6.1 Cronograma Anual de Capacitaciones.**

La capacitación es un proceso estratégico educativo que proporciona conocimientos para modificar comportamientos propios de las personas y de la organización, mediante el cual los trabajadores adquieren conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con las labores que se les asigna, a partir de los riesgos identificados y valoradores por la matriz de la Guía Técnica Colombiana GTC45 de 2012, se realizaron una serie de sugerencias y consideraciones en cuanto a los temas que se deben hacer énfasis, capacitar y entrenar a los trabajadores de la asociación para mitigar y reducir la exposición de los riesgos evaluados. (Anexo 6) Cronograma Anual de Capacitaciones.

### **7.3.7 Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo.**

Basados en el artículo 2.2.4.6.8 del decreto 1072 de 2015 define la elaboración del plan de trabajo anual es una de las obligaciones de los empleadores e indica que es un documento indispensable dentro del sistema. Debe estar firmado por el empleador y el responsable del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSTT. Es importante recalcar que debe tener coherencia con la planificación del sistema de gestión y con los objetivos del mismo.

Para la elaboración del Plan de trabajo anual se debe tener en cuenta los siguientes parámetros:

1. Programas (Acciones que se deben llevar a cabo para garantizar el Cumplimiento de los Objetivos del SG-STT.
2. Evidencias de ejecución del Plan (Cada una de las actividades debe

generar una evidencia de su cumplimiento)

3. Cronograma de Actividades. (Contiene todas las acciones a desarrollar con fechas, responsables)

En este orden de ideas se diseñó una propuesta del Plan anual de trabajo mediante una matriz para la Asociación ASOPROCEGUA para poder medir su compromiso y desempeño en cuanto a las actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo y los riesgos determinados en la matriz. (Anexo 7) Cronograma Plan de Trabajo Anual Asociación ASOPROCEGUA.

### **7.3.8 Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias.**

Frente a los diferentes y múltiples factores de riesgo que se encuentra la asociación ASOPROCEGUA es importante estar preparados y capacitados de cara a una emergencia, por eso es importante el diseño e implementación de planes de emergencia que proporcionen y garanticen apoyo en las situaciones difíciles. El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.25 señala que cada empresa debe implementar y promover las disposiciones referentes a la prevención, preparación y respuesta ante emergencias. De igual manera señala que se debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante la emergencia, que considere los siguientes aspectos:

Estos son los fundamentos legales para que la asociación cree su Plan de Emergencias.

- Identificación de amenazas y de recursos disponibles para enfrentarlas.
- Análisis de vulnerabilidad y evaluación de riesgos.

- Formulación de procedimientos para prevenir, controlar o minimizar los riesgos.

- Se debe realizar una asignación de recursos.

- Diseño de mecanismos de información, capacitación y entrenamiento.

- Programación de inspecciones periódicas.

- Desarrollo de programas de ayuda mutua con los actores del entorno.

Por otra parte, se debe identificar las amenazas que son el principal factor que generan las emergencias, según su origen, se clasifican en tres tipos. Amenazas Naturales, Amenazas Tecnológicas, Amenazas Sociales. Después de realizar la validez de los recursos con los que se cuenta para enfrentar las amenazas a los que se está expuesto, se definen los procedimientos que se deben aplicar los cuales son:

- Conformación de un equipo idóneo de brigadistas

- Diseño de programas y planes de capacitación y entrenamiento.

- Inventario de grupos de ayuda externos.

- Diseños de sistemas de alarma.

- Definición y programación de simulaciones y simulacros

- Elaboración del procedimiento operativo normalizado (PON)

- Programación de inspecciones.

Es pertinente recordarle a la asociación que al menos una vez al año, o cuando se modifique alguna circunstancia relevante en la asociación se debe actualizar el Plan de Emergencia, cada sede de la asociación debe tener su propio plan de emergencias, los

sistemas de alarma deben ser muy claros y es importantes asegurarse de que todo el personal los conozca y entienda.

### 7.3.9 Medición y Evaluación de la Gestión en SST

La Asociación ASOPROCEGUA no cuenta con indicadores (cuantitativos o cualitativos) que evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, el decreto 1072 indica que se debe hacer seguimiento a los mismos, para el cumplimiento de los procesos y metas definidas en el plan anual de trabajo.

Se le informa a la asociación que se debe realizar un seguimiento y medición a los indicadores del SG-STT por ello se le sugiere que se haga mediante la siguiente matriz, la cual se debe diligenciar y revisar periódicamente para evidenciar el desarrollo y cumplimiento de las metas y objetivos planteados en los indicadores.

*Tabla 5 Indicadores SST ASOPROCEGUA*

<b>INDICADORES ASOCIACIÓN ASOPROCEGUA</b>				
<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>CÁLCULO</b>	<b>MEDICIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>
Validar cumplimiento Requisitos Legales Autoevaluación	Requisitos por # de trabajadores y Riesgo.	No requisitos legales en STT cumplidos /No Requisitos en STT identificados	Anual	Anual
Capacitación al personal	Capacitaciones Colaboradores	No Capacitaciones realizadas / No de capacitaciones planificadas	Mensuales	Mensuales
Capacitación al personal	Capacitaciones Colaboradores	No de Horas de Capacitación / No de Horas trabajadas al mes	Mensuales	Mensuales

**INDICADORES ASOCIACIÓN ASOPROCEGUA**

<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>CÁLCULO</b>	<b>MEDICIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>
Validar Plan Emergencia	# de Simulacros	No de simulacros realizados / No de simulacros planificados	Anual	Anual
Evaluación Accidentes de Trabajo	Índice Accidentabilidad	No Accidentes Laborales / Total de trabajadores * 100 %	Mensuales	Mensuales
Verificación Cumplimiento de Normas	Índice de Cumplimiento Normatividad	No mediciones que cumple / No total de mediciones realizadas en el año * 100%	Anual	Anual
Validar Matriz Peligro	Peligros Identificados.	No de peligros controlados/ No de peligros identificados *100	Anual	Anual
Validación Divulgación de Política en SST	% de Divulgación	No Personas que conocen la política / No Total de empleados *100	Anual	Anual
Evaluación Matriz Legal	% Cumplimiento	No Requisitos Legales Cumplidos / No Total Requisitos Legales * 100	Anual	Anual
Validar Efectividad Reuniones	Gestión Copasst	No Reuniones del Copasst realizadas / No Reuniones programadas * 100	Mensuales	Mensuales
Validar Frecuencia Accidentalidad	# de Accidentes	No de Accidentes de trabajo en el Mes / No trabajadores en el mes * 100	Mensuales	Mensuales
Severidad Accidentalidad	# Días perdidos por accidentes de trabajo	No días de incapacidad por accidente de trabajo mes + No días cargados en el mes / No de trabajadores en el mes * 100	Mensuales	Mensuales

---

## INDICADORES ASOCIACIÓN ASOPROCEGUA

OBJETIVO	INDICADOR	CÁLCULO	MEDICIÓN	SEGUIMIENTO
Índice de la Enfermedad Laboral	# Casos Enfermedad Laboral	No de casos nuevos enfermedad laboral en el periodo x / Promedio de trabajadores en el periodo x * 100,000	Anual	Anual

Fuente: Autores

### 7.3.10 No conformidad, acciones preventivas y correctivas.

Cualquier sistema de gestión basado en el ciclo de mejora continua, requiere establecer mecanismos que permitan analizar las incidencias que puedan producirse con el objetivo de resolver sus consecuencias y sobre todo identificar las causas que la producen y así evitar su repetición. La principal herramienta que los sistemas de gestión ofrecen para ello es la gestión de las no conformidades, acciones preventivas y correctivas. La asociación ASOPROCEGUA debe de disponer de un procedimiento documentado que defina la forma de registrar, gestionar y el tratamiento de las no conformidades. Se debe tener claro lo siguiente:

**No conformidad:** Incumplimiento de un requisito, puede ser requisito de la norma, requisito del sistema de gestión o requisito legal.

**Acción Correctiva:** Actuación encaminada a eliminar las causas de una no conformidad real. Con objetivo de que no se repita la misma no conformidad por la misma causa.

Acción Preventiva: Actuación encaminada a eliminar las causas de una no conformidad, Aunque no se haya producido. Con objetivo de prevenir la aparición de una no conformidad.

Se le informa a la Asociación que el proceso debe seguir la siguiente secuencia

1. Identificar la No Conformidad real o potencial.
2. Definir acciones inmediatas o reparadoras. (Resolver las consecuencias de la no conformidad.
3. Análisis de las causas de la No Conformidad.
4. Establecer Acciones Correctivas o Preventivas. (Responsables y Plazos)
5. Seguimiento de Acciones Preventivas o Correctivas y Eficacia de las mismas.

### **7.3.11 Conservación de la Información.**

La Asociación ASOPROCEGUA conservera los siguientes registros del Sistema de Gestión Seguridad Salud en el Trabajo, por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que termine la relación laboral de los trabajadores con la empresa:

- Registros de los perfiles Sociodemográficos y condiciones de salud de los trabajadores.
- Conceptos de exámenes de ingreso, periódicos y retiro de los trabajadores.
- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento.

- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal
- Registro de hallazgos de No conformidades, acciones correctivas y preventivas realizadas.
- Registro del seguimiento y evaluación de los indicadores del SGSTT

La Asociación de Productores Agropecuarios por el Cambio Económico del Guaviare “ASOPROCEGUA” está comprometida con el diseño, implementación y mejora continua del SGSTT de acuerdo a la normatividad vigente y aplicable al número de trabajadores y nivel del riesgo que la cobija.

#### **7.3.12 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.**

De acuerdo a título XI, capítulo I, artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad “Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad y someterlo a la revisión y aprobación de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de este Código, o dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de las labores, si se trata de un nuevo establecimiento”.

A continuación, se presenta propuesta de diseño del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

*Tabla 6. Datos generales Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.*

<b>RAZÓN SOCIAL</b>	ASOPROCEGUA
<b>NIT</b>	822.005.084-3
<b>DIRECCIÓN</b>	Cl 7 23 - 95 San José Del Guaviare - Guaviare
<b>CLASE O TIPO DE RIESGO ASIGNADO POR LA ARL</b>	2
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DECRETO 1607 DEL 31 DE JULIO DE 2002</b>	<b>0121</b> - EMPRESAS DEDICADAS AL CULTIVO DE FRUTAS TROPICALES Y SUBTROPICALES
<b>SUCURSALES O AGENCIAS</b>	1
<b>CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	<b>0121</b>
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	EMPRESAS DEDICADAS AL CULTIVO DE FRUTAS TROPICALES Y SUBTROPICALES

Fuente: Autores

**Descripción de la actividad económica según el Decreto 1607 de 2002:**

EMPRESAS DEDICADAS AL CULTIVO DE FRUTAS TROPICALES Y SUBTROPICALES

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de

conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348,349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1010 de 2006, Resolución 1401 de 2007,Resolución 3673 de 2008, Resolución 736 de 2009, Resolución 2646 de 2008, Ley 962 de 2005, Resolución 1956 de 2008, Resolución 2566 de 2009, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009, Resolución 1409 de 2012, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1477 de 2014, Resolución 0312 de 2017 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1.986, la Resolución 1016 de 1.989, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Resolución 1401 de 2007, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora continua del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1016 de 1.989 y el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 4. Los Factores de riesgos existentes en la empresa, están constituidos de acuerdo a la exposición debido a los procesos o actividades que se realizan en la empresa.

Los Peligros existentes en las instalaciones, están constituidos principalmente por:

**Tabla 7. Tabla Clasificación de Peligros**

<i>PELIGROS</i>			
<i>BIOLOGICO</i>	Virus.	<i>BIOMECANICO</i>	Posturas prolongadas o mantenidas.
	Bacterias.		Movimientos repetitivos.
	Hongos.		Organización del puesto de trabajo.
	Animales.		Manipulación manual de cargas.
<i>FISICO</i>	Iluminación deficiente y/o en exceso.	<i>CONDICIONES DE SEGURIDAD</i>	Mecánico: manejo de equipos y herramientas.
	Radiaciones no ionizantes.		Eléctrico: equipos energizados (conexión de maquinaria y equipo).
	Temperaturas (frio - calor).		Accidentes de tránsito.
<i>FISICO</i>	Incendio.	<i>CONDICIONES DE SEGURIDAD</i>	Publico: atracos, asonadas robo u otras situaciones de violencia.
	Explosión.		Locativo: almacenamiento, condiciones de orden y aseo.
<i>PSICOSOCIALES</i>	Gestión organizacional.	<i>NATURALES</i>	Terremotos
	Factores: intralaborales, extralaborales e individuales.		Sismo.
	Relaciones humanas.		Lluvias.
	Condiciones de la tarea.		

Fuente: Autores.

PARÁGRAFO. – A efectos de que los Factores de riesgo contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y

seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción al trabajador en las actividades que deba

Desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entra y permanece en vigencia a partir de la firma del representante legal y su publicación y mientras la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia. El presente reglamento está estipulado como lo plantea la Ley 962 de 2005, art. 55 “supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social”. El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición."

## 8. Análisis financiero

### 8.1 Costos del Proyecto

*Tabla 8. Presupuesto*

<b>PRESUPUESTO PERSONAL VINCULADO A LA INVESTIGACIÓN</b>					
<b>Nombre Profesional</b>	<b>Horas de dedicación semanal</b>	<b>Duración de proyecto</b>	<b>Total horas dedicadas</b>	<b>Valor hora</b>	<b>Total</b>
<b>Deisy Torres Morales</b>	10	6 meses	200	10.500	\$ 2.100.000
<b>Lorena del Pilar Valencia Prieto</b>	10	6 meses	200	10.500	\$ 2.100.000
<b>Camilo Ernesto Salamanca González</b>	10	6 meses	200	10.500	\$ 2.100.000
<b>TOTAL PRESUPUESTO INVESTIGADORES</b>					<b>\$ 6.300.000</b>
<b>PRESUPUESTO GENERAL INVESTIGACIÓN</b>					
<b>Ítem</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Características del ítem</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Valor total</b>	
<b>Transportes</b>	10	Casa – Asociación	\$5.000	\$ 50.000	
<b>Recibo Energía</b>	9	Cargo Mensual* 3 meses	\$ 50.000	\$ 350.000	
<b>Planes de internet</b>	9	Plan de internet Hogar de 50 megas * 3 meses	\$ 80.000	\$720.000	
<b>Plan telefónico</b>	3	Plan de minutos a todo destino	\$ 50.000	\$ 150.000	
<b>Gastos de Papelería</b>	1	Impresiones, Focopias Encuestas	\$ 50.000	\$ 50.000	
<b>TOTAL VALOR GENERAL</b>					<b>\$ 1.380.000</b>
<b>VALOR TOTAL PROYECTO</b>					<b><u>\$ 7.680.000</u></b>

Fuente: Autores

## 8.2 Costo-Beneficio

Para la asociación ASOPROCEGUA el diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo fomentara entornos de trabajo seguro y saludable para todos sus colaboradores, regido por el cumplimiento del marco legal pertinente, el cual optimizara el rendimiento general de la asociación. Por otra parte cumplirá con el fin de sensibilización frente a la seguridad y salud en el trabajo, servirá de método de prevención y mitigación del riesgo, de igual manera sirve de barrera para dificultades legales referentes a enfermedades y accidentes laborales que se pueden adquirir por el no cumplimiento de la norma, se evitarán multas, sanciones o la clausura de lugares de trabajo o en el peor de los casos el cierre de la asociación por incumplimiento de las normas que deparan en el Decreto 1072 de 2015 en sus artículos 2.2.4.11 al 2.2.4.11.13 que se ven reflejados en la siguiente tabla.

**Tabla 9. Análisis costo beneficios del proyecto**

Tamaño de Empresa	Número de Trabajadores	Activos totales en # de SMMLV	Art 13, Inciso 2 Ley 1562 ( de 1 a 500 SMMLV)	Art 30, Ley (1 a1000 SMMLV)	Art 13, Inciso 4 de Ley 1562 (20 a 1000 SMMLV)
			Valor Multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	< 500	De 1 Hasta 5	De 1 Hasta 20	De 20 Hasta 24
<b>Pequeña Empresa</b>	<b>De 11 a 50</b>	<b>501 a &lt; 5.000</b>	<b>De 6 Hasta 20</b>	<b>De 21 Hasta 50</b>	<b>De 25 Hasta 150</b>
Mediana Empresa	De 51 a 200	1.000 a 610.000	De 21 Hasta 100	De 51 Hasta 100	De 151 Hasta 400
Gran Empresa	De 201 o más	>610.000	De 101 Hasta 500	De 101 Hasta 1000	De 401 Hasta 1.000

Fuente: Autores.

Para términos de clausura o cierre de lugar de trabajo por parte del inspector de trabajo.

- De tres (3) días a diez (10) días hábiles, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del Artículo 8 de la Ley 1610 de 2013.
- De diez (10) días a treinta (30) días calendario, conforme a lo dispuesto en el inciso 4 del Artículo 8 de la Ley 1610 de 2013.
- En caso de que se continúe con los hechos que originaron la medida de cierre hasta por 30 días, o exista reincidencia conforme al Artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, se podrá imponer una medida hasta por un término ciento veinte (120) días hábiles o se procederá al cierre definitivo de la empresa.

## 9. Conclusiones

El estado del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo de la Asociación ASOPROCEGUA teniendo en cuenta la evaluación inicial realizada en este trabajo investigativo bajo los estándares de la Resolución 0312 de 2019 corresponde a un estado crítico ya que su nivel de cumplimiento está por debajo del 60%, es decir, tuvo una calificación del 35%.

La asociación debe tomar en cuenta la crítica calificación y realizar su plan de mejoramiento el cual incluye de acuerdo al artículo 28 de la Resolución 0312: Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares mínimos y un seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

En la evaluación por estándares se encuentra que el mayor déficit está en los recursos y gestión integral del sistema, con una respuesta pobre en cuanto a calificación y entendiéndose que los estándares de salud y gestión de peligros y riesgos son los mejores calificados, aunque no haya mayor avance la empresa como mínimo presenta afiliación de sus empleados a sistema integral de salud y riesgos laborales, que es un adelanto a resaltar dadas las condiciones de conformación de la asociación.

Se puede evidenciar que aunque existe un esfuerzo institucional por regular las condiciones y el medio ambiente laboral; y controlar los peligros y riesgos en los lugares de trabajo, es muy poca la reglamentación aplicada por parte del sector agroindustrial tanto de

micro como medianas empresas, ello de alguna manera obedece a que el campo colombiano es uno de los sectores más marginados en la economía nacional lo que necesariamente implica girar la mirada sobre problemas estructurales para conciliar de manera oportuna el sector agrícola con el sector industrial.

La asociación debe impulsar una cultura de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de consolidar el compromiso tanto del área de gerencial como el de sus colaboradores velando por el bienestar integral y grupal. Se parte de la premisa de que un SG-SST certificado y veraz no solo generara bienestar a sus trabajadores impactando de manera positiva al entorno familiar y social, si no que la vez creara un ambiente de confianza entre los socios, proveedores, competidores, y por supuesto a sus clientes y nuevos inversionistas, brindando así la posibilidad de ampliar el mercado, generando una mayor estabilidad financiera y jurídica de la asociación.

## 10. Recomendaciones

Se sugiere a la empresa que realice la implementación del SG-SST posterior a este diseño, haciendo saber a sus directivos los múltiples beneficios, legales, sociales y económicos que se pueden obtener, pero también la satisfacción de estar a la vanguardia de competitividad frente a otras empresas que desarrollan esta misma actividad económica y colocándola en un estándar alto que sea adecuado al mercado actual.

Se recomienda a la asociación ASOPROCEGUA que aparte de dar cumplimiento a los 21 estándares mínimos que menciona la resolución 0312, adopte los aquí sugeridos en la propuesta de diseño con el fin de contar con un SG-SST integral y eficiente donde además de dar cumplimiento a la normatividad legal, desarrolle las acciones necesarias para brindar seguridad y salud a sus colaboradores.

Es importante desarrollar estudio como el análisis a los puestos de trabajo y profesiogramas a fin de enriquecer y fortalecer la toma de decisiones en el SG-SST; por otra parte, es igualmente relevante realizar un diagnóstico más profundo de los peligros psicosociales, diagnóstico en el que se valore la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, interfase-persona- tarea y jornada de trabajo de la asociación.

Se recomienda que previo a la implementación del SG-SST, se considere la adopción de estándares internacionales como: ISO 45001: 2018 Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; ISO 9001: 2015 Sistemas de gestión de la calidad; ISO 14001: 2015 Sistemas de gestión medioambiental, normas que aumentan las oportunidades de ventas y dan una ventaja competitiva frente a otros negocios del mercado.

Se recomienda que la asociación junto el acompañamiento de la ARL unan esfuerzos para garantizar actividades de prevención y seguimiento a las acciones contempladas en este diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

## 11. Referencias Bibliográficas

- Beltrán, E., & Yépez, M. (2014) “Diseño de un sistema de seguridad y salud ocupacional para la empresa pública Yachay en el Cantón Urcuquí provincia de Imbabura” Trabajo de investigación previo la obtención del Título de Ingeniera en Administración Pública. Carrera de Administración Pública. Quito UCE.
- Caro, z. e. g., & Yépez, o. m. (s. f.). Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas ATEMCO Ltda Ipiales. 85.
- Cesar A. Arias-Mendoza. 2017. “Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el Modelo Ecuador”, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Manta, Ecuador.
- Cerrón, c., & Hugo, c. (2017). Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en la planta industrial de bebidas gaseosas AJEPER s.a. - planta Huancayo. Universidad continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3373>
- DANE, (2014). Censo Nacional Agropecuario CNA. [En línea]. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/agropecuario/censo-nacional-agropecuario-2014>
- DANE, (2020). Boletín Técnico Producto Interno Bruto (PIB) III trimestre 2020. Bogotá D.C. [En línea]. Disponible en: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol\\_PIB\\_IIItrim20\\_producion\\_y\\_gasto.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_IIItrim20_producion_y_gasto.pdf)

- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., Varela, M. (13 de mayo del 2013). Metodología de investigación en educación médica La entrevista, recurso flexible y dinámico. Inv Ed Med 2013;2(7):162-167. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- DNP, (2018). Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, pacto por la equidad. [En línea]. Disponible en:  
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>
- ECCL. (2018). Higiene y Seguridad Industrial - Unidad 1 Objetos Virtuales de Aprendizaje (Ova) - Versión Descargable Dirección de Virtualidad. Bogotá D.C
- Fajardo Mosquera, i. r., & Moyón Loaiza, m. r. (2017). diseño de sistema de gestión de calidad Iso 9001-2015 para la planta de silos y almacenamiento de la empresa pública unidad nacional de almacenamiento / una EP en el cantón Daule.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/32468>
- Fisco, (2013). Conceptos fundamentales de organizaciones y cultura organizacional. En J, Oviedo. Unidad 1: Teoría y Comportamiento Organizacional. (p.p. 32-33). Universidad ECCL.
- Foucault, (2009). Nacimiento de la biopolítica. Curso en el College de France (1978-1979). México: Fondo de Cultura Económica.
- Fundación Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores (IIMV), (2017). La financiación de las micro, pequeñas y medianas empresas a través de los mercados de capitales en Iberoamérica. Edison nº 4. Madrid. España. [En línea]. Disponible en: <https://www.iimv.org/iimv-wp-1-0/resources/uploads/2017/03/estudiocompleto.pdf>

Gómez, O. (2017). La nueva dimensión de las pequeñas y medianas empresas en la economía colombiana. *Revista Civilizar De Empresa Y Economía*, 7(13), 47-70.

Recuperado a partir de

<https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ceye/article/view/921>

IGAC, (2016). San José Del Guaviare, uno de los municipios en los que renacerá la paz

Recuperado de: <https://igac.gov.co/es/noticias/san-jose-del-guaviare-uno-de-los-municipios-en-los-que-renacera-la-paz>

Instituto Amazónico de Investigaciones Científicas SINCHI, (2016). Síntesis Fase I y Fase

II de la zonificación ambiental y ordenamiento de la Reserva Forestal de la Amazonia, creada mediante la Ley 2ª de 1959, en la región amazónica colombiana –

Departamentos de Guaviare, Caquetá y Huila. Recuperado de

<https://www.sinchi.org.co/zonificacion-ambiental-y-ordenamiento-de-la-reserva-forestal>

Jenifer Arteaga, Wilfor E. Reyes y Wady L. Parada. (2019). Diseño de un Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Acuerdo con la Resolución 0312 de 2019 para la Empresa Ascodis S.A.S. Trabajo como Opción de Grado para Optar al Título de Especialistas en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Universidad ECCI – Bogotá.

Juan camilo Arenas Castaño y Juan Sebastián Zambrano Santos (2017). “Diseño de un

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el decreto

1072 de 2015 en la Empresa INDECO Asociados S.A.S” realizado en la universidad

cooperativa de Colombia facultad de ingeniería programa de ingeniería industrial  
Bogotá D.C.

La observación. (2011). En L, Diaz. III Semestre Texto de apoyo didáctico. Facultad de  
Psicología UNAM.

[http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La\\_observacion\\_Lidia\\_Diaz\\_Sanjuan\\_Texto\\_Apoyo\\_Didactico\\_Metodo\\_Clinico\\_3\\_Sem.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf)

Leal morales, d. c. (s. f.). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo  
para la empresa Porcicola líder de Colombia SAS.

López, F. (202). El análisis de contenido como método de investigación. XXI, Revista de  
Educación, 4 (2002): 167-179. Universidad de Huelva.

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1912/b15150434.pdf?sequence>

Lizarazoa, C. Fajardoa, J. Berrioa, S. Quintana, L. (2018). Breve Historia de la Salud  
Ocupacional en Colombia. Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia  
Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. [En línea]. Disponible en:

<https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2>

[Breve historia sobre la salud ocupacional en Colombia1.pdf](#)

Marx, K., & Engels, F. (1930). Manifiesto comunista. Madrid: Ediciones Europa-América.

Novoa Mena Martin Gonzalo, en la universidad san Ignacio de Loyola 2016. “Propuesta de  
Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en  
una Empresa Constructora”, Desarrollado en Amazonas-Perú.

- Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate [En línea]. Orientación y Sociedad, 1. Disponible en:  
[http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf](http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf)
- Pérez, J. (sin fecha). Concepto y valoración del trabajo en la filosofía [En línea]. Disponible en: [file:///D:/Usuario/Downloads/RPS\\_051\\_021.pdf](file:///D:/Usuario/Downloads/RPS_051_021.pdf)
- Peña, K. y Santos, I. (2018). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa agroindustrial en Tambogrande (Tesis para optar el título de Ingeniero Industrial y de Sistemas). Universidad de Piura. Facultad de Ingeniería. Programa Académico de Ingeniería Industrial y de Sistemas. Piura, Perú.
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Ramos, C. (15 de junio de 2015). Los paradigmas de la investigación científica. Av.psicol. 23(1).  
[http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Carlos\\_Ramos.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf)
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento Revista EAN, 82, pp.179-200.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rosales. (s. f). UNIDAD III. Tipos de investigación. Recuperado el 10 de mayo de 2021 de:  
<https://sites.google.com/site/metoddelainvest1/unidad-iii-tipos-de-investigacion>

Sampieri: Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (Vol. Sexta Edición). México D.F: McGraw-Hill. Recuperado de:  
[https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog  
%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf](https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf)

UPRA, (2017). Gestión de información agropecuaria y planificación del desarrollo agropecuario Guaviare. Recuperado de:  
<https://drive.google.com/file/d/14HJJPfbx6Y37pM1-5rhEC9hRANRep7gM/view>

## 12. Anexos

Anexo 1.

**Tabla 10.** Lista de verificación Resolución 0312

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST PARA ASOPROCEGUA									
ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Cumple Totalmente	0	Cumple Totalmente				1%
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Cumple Totalmente			0			
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Cumple Totalmente			0			
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	Cumple Totalmente		0,5				
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	Cumple Totalmente					0,5	
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	Cumple Totalmente			0			
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	Cumple Totalmente			0			
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0			0			
	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	Cumple Totalmente	0		0			2%
		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	Cumple Totalmente				2		
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	0			0			

I. PLANEAR	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	0	6	0				9%
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	0			1			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	0			0			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	0			0			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2			0			
		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	0				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	0				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	0				1		

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica - Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9		0			5%
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1			0			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1				1		
			3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros- Periodicidad- Comunicación al Trabajador	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			0			
			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				
			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,	1				1		
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	6			1		6%
			3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	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		

II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15		0			7%
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			0			
			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					4	
		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		0			0%
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			0			
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			0			
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			0			
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			0			
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y	2,5			0			
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante	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		0		0%	
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25			0			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25			0			
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25			0			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (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		0		0%	
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5			0			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5			0			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5			0			
<b>TOTALES</b>					<b>81</b>	<b>4,5</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>4,5</b>	<b>35%</b>
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).										
– En los ítems de la Tabla de Valores que no aplican para las empresas de menos de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II ó III, de conformidad con los Estándares Mínimos de SST vigentes, se deberá otorgar el porcentaje máximo de calificación en la columna “No Aplica” frente al ítem correspondiente.										
<b>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)</b>										
<b>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE</b>						<b>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST</b>				
<b>EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:</b>						<b>CRITICO</b>				

Anexo 2.

**Tabla 11** Encuesta de identificación de peligros

CUESTIONARIO								
Fecha		Nombre						
Cargo		Edad						
Formación básica								
Área o proceso (compras, nomina, gestión de calidad, etc)								
No. PROCESO	NOMBRE DEL PROCESO	ZONA/LUGAR DONDE SE DESARROLLA	ACTIVIDAD	TAREA	N° PERSONAS DESIGNADAS PARA LA TAREA	ACTIVIDAD RUTINARIA (SI O NO)	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO (SER AMPLIOS)	¿QUÉ ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL UTILIZAN?
BIOLOGICO	¿EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCESO LAS PERSONAS ESTAN EXPUESTA A ALGUN TIPO DE PELIGRO BIOLÓGICO (VIRUS, BACTERIAS, HONGOS, RICKETTSIAS, PARASITOS, PICADURAS, MORDEDURAS, FLUIDOS O EXCREMENTO)? DESCRIBA.							
FISICO	¿EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCESO SE ENCUENTRA EXPUESTO A RUIDO CON IMPACTO INTERMITENTE O CONTINUO? SI ___ NO ___ FUENTE GENERADORA _____ DESCRIBA:							
	¿EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCESO PRESENTA UNA ADECUADA ILUMINACION, O DE LO CONTRARIO POSEE UN LUZ VISIBLE EN EXCESO O DEFICIENTE? SI ___ NO ___ DESCRIBA:							
	¿EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCESO USTED SE VE EXPUESTO A VIBRACION? SI ___ NO ___ ¿LA VIBRACIÓN ES DE CUERPO ENTERO O SEGMENTARIA? _____							
	EXPLIQUE:							
	¿EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCESO USTED SE VE EXPUESTO A TEMPERATURAS EXTREMAS (CALOR Y FRIO)? DESCRIBA:							
	¿PARA EL DESARROLLO DE ESTE PROCESO USTED POSEE UNA ADECUADA VENTILACION? SI ___ NO ___ EXPLIQUE							

<b>QUÍMICO</b>	<p>¿PARA EL DESARROLLO DE ESTE PROCESO USTED UTILIZA ALGUNA SUSTANCIA QUÍMICA? SI __ NO __ ¿QUÉ SUSTANCIA?</p>
<b>BIOMECÁNICO</b>	<p>PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO USTED TIENE QUE MANTENER:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- UNA POSTURA PROLONGADA (Mantenimiento de una misma postura principal a lo largo del 75% de la jornada laboral -Labores de digitación-). SI __ NO __ MENCIONELA _____</li> <li>- UNA POSTURA MANTENIDA (Se refiere al mantenimiento de una misma postura sedente o bípeda durante periodo de 2 o más horas -Posturas de cuclillas o de rodillas-). SI __ NO __ MENCIONELA _____</li> </ul> <p>¿PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO, USTED TIENE QUE REALIZAR MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS? SI __ NO __ DESCRIBA:</p> <p>¿PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO, USTED TIENE QUE REALIZAR ESFUERZO FÍSICO? SI __ NO __ DESCRIBA:</p> <p>PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO, ¿USTED TIENE QUE UTILIZAR ELEMENTOS DE MÁQUINAS, HERRAMIENTAS, PIEZAS A TRABAJAR, MATERIALES, PROYECTADOS SÓLIDOS O FLUIDOS? SI __ NO __ ¿CUALES?</p> <p>¿PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD USTED TIENE QUE MANIPULAR ALTA Y BAJA TENSIÓN, ESTÁTICA (ES DECIR ELECTRICIDAD)? SI __ NO __ DESCRIBA:</p>

LOCATIVO	¿EL ÁREA DONDE USTED DESARROLLA EL PROCESO PERMANECE EN UN ADECUADO ORDEN Y ASEO? SI_NO DESCRIBA:
	¿EL ÁREA DONDE USTED DESARROLLA EL PROCESO POSEE SEÑALIZACIONES DE EMERGENCIAS O SEÑALIZACIONES SOBRE LOS RIESGOS (Ruta de evacuación, Salida de emergencia, extintor, Camilla, riesgo eléctrico, piso mojado, entre otras)? SI_NO__ ¿CUÁLES?:
	¿LA ESTRUCTURA DE LA EDIFICACIÓN SE ENCUENTRA EN BUEN ESTADO, ES DECIR QUE NO PRESENTE SIGNOS DE DETERIORO QUE PUEDAN PRODUCIR ALGÚN TIPO DE EMERGENCIA (PISOS, TECHOS, PAREDES)? BUEN ESTADO ___ MAL ESTADO ___ DESCRIBA
	¿EL ÁREA DONDE USTED DESARROLLA EL PROCESO POSEE UNA ADECUADA DISTRIBUCIÓN DE LOS ESPACIOS (están ubicados de forma tal en la cual además de generar facilidades para las tareas o actividades que se van a hacer, permitan una organización que evite que se presenten accidentes)? SI_NO_
	¿EL ÁREA DONDE USTED DESARROLLA EL PROCESO POSEE UNA ADECUADA DISPOSICIÓN DE LOS ELEMENTOS (Herramientas de trabajo, materiales, entre otros)? Si NO_
	¿EN EL ÁREA DONDE USTED DESARROLLA SU PROCESO HAY PELIGRO DE EXPLOSIÓN, FUGA, DERRAME O INCENDIO? SI_NO EXPLIQUE
	¿REALIZA TRABAJO EN ALTURAS? SI_NO_
	¿REALIZA TRABAJO EN ESPACIOS CONFINADOS? SI_NO_ ¿CUÁL?:
FENÓMENOS N.	¿EN LA ZONA DONDE USTED TRABAJA PUEDEN OCURRIR FENÓMENOS NATURALES COMO SISMO, TERREMOTOS, VENDAVAL, INUNDACIÓN, DERRUMBRE, ALTAS PRECIPITACIONES? SI_NO_ ¿CUÁL?



PROCESO ADMINISTRATIVO		AREA ADMINISTRATIVA		ARCHIVO		ALMACENAMIENTO DE PAPELERIA, CARPETAS Y A-Z		TODO EL PERSONAL ESTABLECIENDO DADA PANDEMIA		TODO EL PERSONAL DE ESTA AREA INCLUIDO REPRESENTANTE LEGAL		TODO EL PERSONAL ESTABLECIENDO DADA PANDEMIA		TODO EL PERSONAL DE ESTA AREA INCLUIDO REPRESENTANTE LEGAL			
REPOSICION ARCHIVO REVISION DOCUMENTOS, SERVICIOS DE INFORMACION, ALMACENAMIENTO DE INFORMACION DIGITAL, ETC.	TELETRABAJO	POSTURAS PROLONGADAS	MOVIMIENTOS REPETITIVOS	LOCATIVO	INFECCION POR SARS COV 2 COVID-19	POSTURAS PROLONGADAS	MOVIMIENTOS REPETITIVOS	LOCATIVO	INFECCION POR SARS COV 2 COVID-19	POSTURAS PROLONGADAS	MOVIMIENTOS REPETITIVOS	LOCATIVO	INFECCION POR SARS COV 2 COVID-19	POSTURAS PROLONGADAS	MOVIMIENTOS REPETITIVOS		
		BIOMECANICO	BIOMECANICO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	BIOLOGICO	BIOMECANICO	BIOMECANICO	LOCATIVO	BIOLOGICO	BIOMECANICO	BIOMECANICO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	BIOLOGICO	BIOMECANICO	BIOMECANICO		
		SEDESTACION EN LARGA JORNADA	DIGITACION	SUPERFICIES DE TRABAJO	CONTACTO CON NUEVO CORONAVIRUS SARS COV 2 COVID 19 / CONTACTO ESTRECHO CON PACIENTE DIAGNOSTICADO CON INFECCION POR COVID	SEDESTACION EN LARGA JORNADA / POSICIONES NO ERGONOMICAS DE ACCEROS A LAS POSTURAS EN SU TRABAJO	DIGITACION	SUPERFICIES DE TRABAJO	CONTACTO CON NUEVO CORONAVIRUS SARS COV 2 COVID 19 / CONTACTO ESTRECHO CON PACIENTE DIAGNOSTICADO CON INFECCION POR COVID	SEDESTACION EN LARGA JORNADA / POSICIONES NO ERGONOMICAS DE ACCEROS A LAS POSTURAS EN SU TRABAJO	DIGITACION	SUPERFICIES DE TRABAJO	CONTACTO CON NUEVO CORONAVIRUS SARS COV 2 COVID 19 / CONTACTO ESTRECHO CON PACIENTE DIAGNOSTICADO CON INFECCION POR COVID	SEDESTACION EN LARGA JORNADA / POSICIONES NO ERGONOMICAS DE ACCEROS A LAS POSTURAS EN SU TRABAJO	DIGITACION		
		LUMBAGO, DORSALGIAS, BURSITIS, CANSANCIO	ESPASMOS, DOLOR, LESIONES MUSCULOESQUELETICAS COMO TENDINITIS, EPICONDILITIS O SINDROME DE TUNEL CARPIANO.	CAIDAS, GOLPES, LESIONES MUSCULOESQUELETICAS	MAREOS, CEFALIAS, COLICINTIVITIS, ODINOFAGIA, FIEBRE Y Molestias GENERAL	LUMBAGO DORSALGIAS, BURSITIS OMBAGNIO	ESPASMOS, DOLOR, LESIONES MUSCULOESQUELETICAS COMO TENDINITIS, EPICONDILITIS O SINDROME DE TUNEL CARPIANO.	CAIDAS, GOLPES, LESIONES MUSCULOESQUELETICAS	MAREOS, CEFALIAS, COLICINTIVITIS, ODINOFAGIA, FIEBRE Y Molestias GENERAL	LUMBAGO DORSALGIAS, BURSITIS OMBAGNIO	ESPASMOS, DOLOR, LESIONES MUSCULOESQUELETICAS COMO TENDINITIS, EPICONDILITIS O SINDROME DE TUNEL CARPIANO.	CAIDAS, GOLPES, LESIONES MUSCULOESQUELETICAS	MAREOS, CEFALIAS, COLICINTIVITIS, ODINOFAGIA, FIEBRE Y Molestias GENERAL	LUMBAGO DORSALGIAS, BURSITIS OMBAGNIO	ESPASMOS, DOLOR, LESIONES MUSCULOESQUELETICAS COMO TENDINITIS, EPICONDILITIS O SINDROME DE TUNEL CARPIANO.		
		NINGUNO	NINGUNO	PRESTAR ATENCION A LAS CONDICIONES DEL PISO (HUMEDAD, DESNIVEL)	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PRESTAR ATENCION A LAS CONDICIONES DEL PISO (HUMEDAD, DESNIVEL)	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PRESTAR ATENCION A LAS CONDICIONES DEL PISO (HUMEDAD, DESNIVEL)	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO		
		SILLAS ERGONOMICAS	ADOPTAR POSTURAS ERGONOMICAS / METODOS DE MANIPULACION ENTRE DOS O MAS PERSONAS/ ROTACION DE ACTIVIDADES	MANTENER LOS PASILLOS Y AREAS DE CIRCULACION LIBRE DE OBSTACULOS / REPORTAR ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS/ ORDEN Y ASEO	PREVENIR RIESGOS LABORALES.	SILLAS ERGONOMICAS	ADOPTAR POSTURAS ERGONOMICAS / METODOS DE MANIPULACION ENTRE DOS O MAS PERSONAS/ ROTACION DE ACTIVIDADES	MANTENER LOS PASILLOS Y AREAS DE CIRCULACION LIBRE DE OBSTACULOS / REPORTAR ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS/ ORDEN Y ASEO	PREVENIR RIESGOS LABORALES.	SILLAS ERGONOMICAS	ADOPTAR POSTURAS ERGONOMICAS / METODOS DE MANIPULACION ENTRE DOS O MAS PERSONAS/ ROTACION DE ACTIVIDADES	MANTENER LOS PASILLOS Y AREAS DE CIRCULACION LIBRE DE OBSTACULOS / REPORTAR ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS/ ORDEN Y ASEO	PREVENIR RIESGOS LABORALES.	SILLAS ERGONOMICAS	ADOPTAR POSTURAS ERGONOMICAS / METODOS DE MANIPULACION ENTRE DOS O MAS PERSONAS/ ROTACION DE ACTIVIDADES		
		2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	4	CONTRATURAS MUSCULARES/ LUMBALGIAS/ ESCOLIOSIS	SI	MANTENIMIENTO DE LAS SILLAS QUE SEAN ERGONOMICAS	NINGUNO	NINGUNO		
		2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	4	SINDROME DE TUNEL CARPIANO/ EPICONDILITIS	SI	MANTENIMIENTO DE LOS ESCRITORIOS CON PAD MOUSE PARA LA UTILIZACION DE LOS COMPUTADORES	NINGUNO	NINGUNO		
		2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE	4	FRACTURAS DE MIEMBROS INFERIORES Y SUPERIORES	SI	MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO EN LAS INSTALACIONES	NINGUNO	NINGUNO		
		2	3	6	MEDIO	25	150	II	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	18	FIEBRE, MALGAS, ARTRALGIAS, INFECCION RESPIRATORIA GRAVE, NEUMONIAS, INFECCIONES GASTROINTESTINALES INCLUIVE LA MUERTE	SI	NINGUNO	NINGUNO	COMPRA DE TERMOMETROS PARA MEDIR LA TEMPERATURA AL INGRESO Y EGRESO, IMPLEMENTACION DE SANITIZANTES		
		2	3	6	MEDIO	10	60	II	MEJORABLE	3	CONTRATURAS MUSCULARES/ LUMBALGIAS/ ESCOLIOSIS	SI	SEÑALAR LABORES EN INSTALACIONES FÍSICAS DONDE ES DIFÍCIL MANEJAR LA ERGONOMIA EN LA CASA DE CADA TRABAJADOR	NINGUNO	NINGUNO		
		2	3	6	MEDIO	10	60	II	MEJORABLE	3	SINDROME DE TUNEL CARPIANO/ EPICONDILITIS	SI	MANTENIMIENTO DE LOS ESCRITORIOS CON PAD MOUSE PARA LA UTILIZACION DE LOS COMPUTADORES	NINGUNO	NINGUNO		
		2	2	4	BAJO	10	40	II	MEJORABLE	3	REACCIONES A ESTRÉS, TUBICULA CEFALEA TENSIONAL (ESCOLIOSIS), SINDROME DE TUNEL CARPIANO	SI	TENER UN LUGAR ERGONÓMICO SENTIDO DE LAS POSIBILIDADES DEL TRABAJADOR / RUMOS ROTATIVAS DE PRESENCIALIDAD APENAS PUESE ADECUARSE A LOS ESPACIOS MAS ERGONOMICOS DE LA ASOCIACION EN EL AREA ADMINISTRATIVA	NINGUNO	NINGUNO		
		2	3	6	MEDIO	10	60	II	MEJORABLE	3	ESTRES	SI	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	COMITE DE CONVIVENCIA CAPACITACION EN AFRONTAMIENTO Y RELACIONES INTERPERSONALES, INTELIGENCIA EMOCIONAL.	
		2	3	6	MEDIO	10	60	II	MEJORABLE	3	ESTRES	SI	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PROFERIR RAMAS, PROCESOS DE SELECCION QUE VERIFIQUEN LAS COMPETENCIAS ORGANIZACION EN EL TRABAJO VERIFICACION DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL.
		2	3	6	MEDIO	10	60	II	MEJORABLE	3	ESTRES	SI	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	ACTIVIDADES PARA FOMENTAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA, PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.
		2	3	6	MEDIO	10	60	II	MEJORABLE	3	ESTRES	SI	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	ACTIVIDADES PARA FOMENTAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA, PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA SI o NO	PELIGRO		FUENTE GENERADORA DEL PELIGRO	EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO			CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN			FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (Nºx NO x HE)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (Nº) e INTERVENCIÓN	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO (Nº)	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	Nº DE EXUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL ESPECÍFICO ASOCIADO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
TRABAJO EN CAMPO	CAMPO ABIERTO, FINCAS Y PREDIO	ASISTENCIA TÉCNICA	DESPLAZAMIENTO A ZONA RURAL	NO	ACCIDENTES DE TRANSITO (DESPLAZAMIENTO TERRESTRE EN VEHICULOS)	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FALLA MECÁNICA	FRACTURAS AMPUTACION, DESANGRADO, LESIONES MULTIPLES, FATIGAS, DAÑOS AL VEHICULO, MUERTE.	REVISIÓN TECNOMECANICA SI APLICA), REVISIÓN PREOPERACIONAL	NINGUNO	ENTRENAMIENTO MANEJO DEFENSIVO, LEGISLACION VIAL, PRIMEROS AUXILIOS, INCIDENTES AMBIENTALES.	2	3	6	MUY ALTO	25	150	I	NO ACEPTABLE	3	MUERTE	SI	NINGUNO	NINGUNO	REVISIÓN TECNOMECANICA SI APLICA), REVISIÓN PREOPERACIONAL	ENTRENAMIENTO MANEJO DEFENSIVO, LEGISLACION VIAL, PRIMEROS AUXILIOS, INCIDENTES AMBIENTALES.	NINGUNO
					ESFUERZO, POSTURAS REPETITIVAS Y PROLONGADAS	BIOMECANICO	MANEJO DE VEHICULO DURANTE LARGOS PERIODOS DE TIEMPO	DESORDENES MUSCULO-EQUELETICOS	NINGUNO	EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES CALISTENIA, PAUSAS ACTIVAS, HIDRATACION CONTINUA, PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE D.M.E	2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE SI ES POSIBLE	3	DESORDENES MUSCULO-EQUELETICOS	SI	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES CALISTENIA, PAUSAS ACTIVAS, HIDRATACION CONTINUA, PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE D.M.E	NINGUNO	
					PÚBLICO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	PUBLICO - DELINCUENCIA, SITUACIONES DE ORDEN PUBLICO (PAROS, MANIFESTACIONES, BLOQUEOS, MITINES)	LESIONES FISICAS, MUERTE, DAÑOS AL VEHICULO, PERDIDAS MATERIALES	NINGUNO	NINGUNA	PROTOCOLO DE EMERGENCIA PARA SITUACIONES DE ORDEN PUBLICO Y HURTO DE VEHICULO	2	3	6	MEDIO	100	600	I	NO ACEPTABLE	3	MUERTE	SI	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PROTOCOLO DE EMERGENCIA PARA SITUACIONES DE ORDEN PUBLICO Y HURTO DE VEHICULO	NINGUNO
					TEMPERATURAS EXTREMAS	FÍSICO	TRASLADO EN MOTO, EXPOSICION A SOL Y AGUA	INSOLACION, AFECIONES RESPIRATORIAS	NINGUNO	NINGUNO	CAMISA MANGA LARGA, GORRA, CARPA	2	2	4	BAJO	10	40	III	MEJORABLE SI ES POSIBLE	3	ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	SI	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	CAMISA MANGA LARGA, GORRA, CARPA
			ASISTENCIA TÉCNICA Y CAPACITACIÓN	NO	MORDEDURAS DE ANIMALES, PICADURA DE INSECTOS, ETC.	BIOLOGICO	MOVILIZACION POR AREA RURAL	INFORMACION POR VENENO, AFECION DE TEJIDOS Y ALERGIAS, LESIONES, CHOCQUE ANAFILACTICO	NINGUNO	PLAN DE EMERGENCIAS FLUJOGRAMAS DE EMERGENCIA USO DE REPELENTE, SUERO ANTIOFIDICO	2	3	6	MEDIO	25	150	II	CORREGIR	3	MUERTE	SI	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PLAN DE EMERGENCIAS FLUJOGRAMAS DE EMERGENCIA MEDIVAC - VERIFICACION DE CENTROS DE SALUD QUE CUENTEN CON SUEROS ANTIOFIDICOS	ESQUEMAS DE VACUNACION, USO DE REPELENTE, SUERO ANTIOFIDICO	
					VIRUS	BIOLOGICO	TRABAJO EN EQUIPO	CONTAGIO VIRUS COVID-19	NINGUNO	LAVADO DE MANOS DE MANERA PERMANENTE. USO DE PROTECCION RESPIRATORIA	2	3	6	MEDIO	25	150	II	CORREGIR	3	ENFERMEDAD Y MUERTE	SI	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD	TAPABOCAS	
			SISTEMATIZACION Y ANALISIS DE INFORMACION	NO	POSTURAS PROLONGADAS	BIOMECANICO	SEDESTACION EN LARGA JORNADA	LUMBAGO DORSALIAS, BURSTITIS, CANSANCIO	NINGUNO	SILLAS ERGONOMICAS	PAUSAS ACTIVAS PERIODICAS ADECUADO USO DE LAS SILLAS E HIGIENE POSTURAL	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	3	CONTRATURAS MUSCULARES/ LUMBALGIA/ ESCOLIOSIS	SI	NINGUNO	NINGUNO	MANTENIMIENTO DE LAS SILLAS QUE SEAN ERGONOMICAS	REALIZAR PAUSAS ACTIVAS DE 15 MINUTOS DURANTE LOS PERIODOS ESTABLECIDOS EN LA JORNADA DIARIA/ VERIFICAR EL ADECUADO USO DE LAS SILLAS ERGONOMICAS / USO DE POSA PIES	
					MOVIMIENTOS REPETITIVOS	BIOMECANICO	DIGITACION	ESPASMOS, DOLOR, LESIONES MUSCULOESQUELETICAS COMO TENDINITIS O SINDROME DE TUNEL CARPIANO.	NINGUNO	NINGUNO	ADOPTAR POSTURAS ERGONOMICAS / METODOS DE MANIPULACION ENTRE DOS O MAS PERSONAS/ ROTACION DE ACTIVIDADES	2	3	6	MEDIO	10	60	III	MEJORABLE	3	SINDROME DE TUNEL CARPIANO/ EPICONDILITIS	SI	NINGUNO	NINGUNO	MENTENIMIENTO DE LOS ESCRITORIOS CON PAD MOUSE PARA LA UTILIZACION DE LOS COMPUTADORES	REALIZAR PAUSAS ACTIVAS DE 15 MINUTOS DURANTE DOS PERIODOS ESTABLECIDOS EN LA JORNADA DIARIA/ USO DE PAD MOUSE	

RIESGO	ZONA URBANA	ACTIVIDADES	TIPO DE PELIGRO	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO		CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN														
				DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		TUPO	MEDO	INDICIO	SEVERIDAD	FRECUENCIA	EXPOSICIÓN	VALORACIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN DEL RIESGO	MEASURABLE	RECONOCIBLE	EVITABLE	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE EMERGENCIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	SEÑALIZACIÓN	SEÑALIZACIÓN											
				DETECCIÓN	CLASIFICACIÓN		TUPO	MEDO	INDICIO	SEVERIDAD	FRECUENCIA	EXPOSICIÓN	VALORACIÓN DEL RIESGO	VALORACIÓN DEL RIESGO	MEASURABLE	RECONOCIBLE	EVITABLE	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE EMERGENCIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	SEÑALIZACIÓN	SEÑALIZACIÓN											
RISGO	PARTES PRODUCTIVAS	RETOQUE EN ALA DE FRUTA	RETOQUE EN ALA DE FRUTA	SEPARAMIENTO DE ALA DE FRUTA AL FINAL DE SEPARACIÓN	0	0	MANIPULACIÓN DE CARTELAS	MECANICISMO	DESCARRILAMIENTO, SOLICITACIÓN DE AYUDA PARA EL MOVIMIENTO DE CARTELAS, TRANSPORTACIÓN AL AREA	LESIONES, HERNIAS, DESORDENES MUSCULO ESQUELETICOS	MANEO DE CARGA DE CARTELAS INFERIOR A 20 KG	MONTACARAS O CARRETELLA MANUAL DE CARGAS	CAPACITACION LEVANTAMIENTO DE CARGAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE CARGAS	6	3	18	BAJO	26	600	+	CORREGIR V ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL	3	HERIDAS, DESORDENES MUSCULO ESQUELETICOS	30	NINGUNO	MOTOCARSA, CARRETELLA MANUAL	MANEO DE CARGA DE CARTELAS INFERIOR A 20 KG	PROCEDIMIENTOS ESCRITO DE LEVANTAMIENTO DE CARGAS	CONTROLES E INSTRUCTOS					
					0	0	VIROSIS	BIOLÓGICO	TRABAJO EN EQUIPO	CONTAMINADO VIRUS COVID-19	NINGUNO	NINGUNO	PROTOCOLO DE SEGURIDAD, LIMPIEZA Y DESINFECTACION EN EL AREA DE TRABAJO Y LIMPIEZA PERSONALES DE TRABAJO	LAVADO DE MANOS DE MANERA PERMANENTE EN EL AREA DE TRABAJO Y LIMPIEZA PERSONALES DE TRABAJO	6	3	18	BAJO	26	600	+	CORREGIR V ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL	3	ENFERMEDAD V/O MUERTE	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PROTOCOLO DE BIENESTAR	TAFIACIDAS				
					0	0	ESPLINTELES, FIEBRE	MECANICISMO	ROMPER OBJETOS EN EL LEVANTAMIENTO, COLOCACION, BARRIDO, RECOLECCION Y RECARGAS EN LA CARRETELLA O CARTELAS DE FRUTA	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	ACONEXIONAMBI EN EL SUPERFICIE DE LA PULPA DE FRUTA	MONTACARAS O CARRETELLA MANUAL DE CARGAS	CAPACITACION SOBRE ACTIVIDAD MANEJO PERSONAL	6	3	18	BAJO	26	600	+	CORREGIR V ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL	3	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	30	NINGUNO	MOTOCARSA, CARRETELLA MANUAL	ACONEXIONAMBI EN EL SUPERFICIE DE LA PULPA DE FRUTA	PASAJES ACTIVOS Y ROTACION DE ACTIVIDADES	NINGUNO	NINGUNO				
RISGO	PARTES PRODUCTIVAS	RETOQUE EN ALA DE FRUTA	RETOQUE EN ALA DE FRUTA	SEPARAMIENTO DE ALA DE FRUTA AL FINAL DE SEPARACIÓN	0	0	CONEXIONES DE SEGURIDAD	MECANICISMO	CASA DE CARTELAS	ACCIDENTES DE TRABAJO, LESIONES, HERNIAS	NINGUNO	NINGUNO	MONTACARAS O CARRETELLA MANUAL DE CARGAS	SALZADO CONTRA IMPACTO, GUANTES	6	3	18	BAJO	26	600	+	CORREGIR V ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL	3	LESION	30	NINGUNO	MOTOCARSA, CARRETELLA MANUAL	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	SALZADO CONTRA IMPACTO Y GUANTES	CONTROLES E INSTRUCTOS		
					0	0	MANIPULACIÓN MANUAL DE COMAS	MECANICISMO	LEVANTAMIENTO Y BALANCEO V/O CONTACTO CON PULPA DE FRUTA	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	NINGUNO	NINGUNO	CAPACITACION LEVANTAMIENTO MANUAL DE CARGAS	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LESIONES MUSCULO ESQUELETICOS	6	3	18	BAJO	26	600	+	CORREGIR V ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL	3	HERIDAS, DESORDENES MUSCULO ESQUELETICOS	30	NINGUNO	MOTOCARSA, CARRETELLA MANUAL	MANEO DE CARGA DE CARTELAS INFERIOR A 20 KG	PROCEDIMIENTOS ESCRITO DE LEVANTAMIENTO DE CARGAS	CONTROLES E INSTRUCTOS				
					0	0	MOVIMIENTOS REPTATIVOS	MECANICISMO	LEVANTAMIENTO Y BALANCEO V/O CONTACTO CON PULPA DE FRUTA	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	NINGUNO	NINGUNO	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LESIONES MUSCULO ESQUELETICOS	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LESIONES MUSCULO ESQUELETICOS	6	3	18	BAJO	26	600	+	CORREGIR V ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL	3	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LESIONES MUSCULO ESQUELETICOS	CONTROLES E INSTRUCTOS				
					0	0	POSTURA	MECANICISMO	TRABAJO PROLONGADO DE PIE	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	NINGUNO	NINGUNO	ROTACION DE PUESTOS, PAUSAS ACTIVAS, MEDIDA REDUCIBLE	ROTACION DE PUESTOS, PAUSAS ACTIVAS, MEDIDA REDUCIBLE	6	3	18	BAJO	26	600	+	CORREGIR V ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL	3	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	ROTACION DE PUESTOS, PAUSAS ACTIVAS, RESPONSA MEDIDA REDUCIBLE	NINGUNO	NINGUNO			
					0	0	CONEXIONES DE SEGURIDAD	MECANICISMO	CASA DE CARTELAS	ACCIDENTES DE TRABAJO, LESIONES, HERNIAS	NINGUNO	NINGUNO	SALZADO CONTRA IMPACTO, GUANTES	SALZADO CONTRA IMPACTO, GUANTES	6	3	18	BAJO	26	600	+	CORREGIR V ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL	3	LESION PERMANENTE	30	NINGUNO	MOTOCARSA, CARRETELLA MANUAL	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	SALZADO CONTRA IMPACTO Y GUANTES	CONTROLES E INSTRUCTOS		
					0	0	FISICO	RUIDO	EL MOVIMIENTO DE LAS ALAS DE LA MAQUINA, EN LA MANEJO DE LA MAQUINA DE RUIDO	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	NINGUNO	NINGUNO	USO DE TAPONES AUDITIVOS	USO DE TAPONES AUDITIVOS	2	2	4	BAJO	10	40	60	60	60	MEJORABLE SI ES POSIBLE	3	HIPACUSIA	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	USO DE TAPONES AUDITIVOS	CONTROLES E INSTRUCTOS	
					0	0	FISICO	VIBRACION	LA MAQUINA DE LA MAQUINA PRODUCE LAS VIBRACIONES SUPERIORES	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	NINGUNO	NINGUNO	ROTACION DE PUESTOS, PAUSAS ACTIVAS, MEDIDA REDUCIBLE	ROTACION DE PUESTOS, PAUSAS ACTIVAS, MEDIDA REDUCIBLE	2	2	4	BAJO	10	40	60	60	60	MEJORABLE SI ES POSIBLE	3	TRAJIDOS MUSCULO ESQUELETICOS Y DEL SISTEMA CIRCULATORIO CENTRAL	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	EVALUACION DEL RIESGO POR EXPOSICION A VIBRACIONES MECANICAS A PUESTOS DE TRABAJO	CONTROLES E INSTRUCTOS	
					0	0	CONEXIONES DE SEGURIDAD	ELECTRICO	LAS MAQUINAS PRODUCE UN RUIDO EN VOLTAJE DE 220 A 380 VOLTAJE	ELECTROCHOQUE	NINGUNO	NINGUNO	GARANTIZAR EL AISLAMIENTO ELECTRICO DE TODOS LOS CABLES, CONTACTOS, PROTECCION DE EMPALME Y CONEXIONES	GARANTIZAR EL AISLAMIENTO ELECTRICO DE TODOS LOS CABLES, CONTACTOS, PROTECCION DE EMPALME Y CONEXIONES	2	2	4	BAJO	10	40	60	60	60	MEJORABLE SI ES POSIBLE	3	ELECTROCHOQUE/SHOCK	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	GARANTIZAR EL AISLAMIENTO ELECTRICO DE TODOS LOS CABLES, CONTACTOS, PROTECCION DE EMPALME Y CONEXIONES	CONTROLES E INSTRUCTOS	
					0	0	CONEXIONES DE SEGURIDAD	LOCALIDAD	ORDEN Y AISLAMIENTO DE CABLES	ACCIDENTES DE TRABAJO	NINGUNO	NINGUNO	ACONEXIONAMIENTO DE MEDIOS PARA UNA MANEJO DE CARGAS	CAPACITACION SOBRE MANEJO DE MEDIOS DE CARGAS	2	2	4	BAJO	10	40	60	60	60	MEJORABLE SI ES POSIBLE	3	LESION CENTRO-MUSCULAR	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	ACONEXIONAMIENTO DE MEDIOS PARA UNA MANEJO DE CARGAS	CAPACITACION SOBRE MANEJO DE MEDIOS DE CARGAS	CONTROLES E INSTRUCTOS
					0	0	CONEXIONES DE SEGURIDAD	LOCALIDAD	ORDEN Y AISLAMIENTO DE CABLES	ACCIDENTES DE TRABAJO	NINGUNO	NINGUNO	CAPACITACION PARA ALIMENTAR LOS CONTACTOS, FACILITAR EL MANEJO DE CARGAS, PROTECCION DE EMPALME Y CONEXIONES	CAPACITACION SOBRE ORDEN Y AISLAMIENTO DE CABLES	2	2	4	BAJO	10	40	60	60	60	MEJORABLE SI ES POSIBLE	3	LESION CENTRO-MUSCULAR	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	CAPACITACION SOBRE ORDEN Y AISLAMIENTO DE CABLES	CONTROLES E INSTRUCTOS	
					0	0	CONEXIONES DE SEGURIDAD	LOCALIDAD	SUPERFICIES DE TRABAJO, PUESTOS SUPERIORES	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	NINGUNO	NINGUNO	ACONEXIONAMIENTO DE MEDIOS PARA UNA MANEJO DE CARGAS	CAPACITACION AL MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE CARGAS	2	2	4	BAJO	10	40	60	60	60	MEJORABLE SI ES POSIBLE	3	LESION CENTRO-MUSCULAR	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	CAPACITACION AL MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE CARGAS, MANEJO DE CARGAS	CONTROLES E INSTRUCTOS	
					0	0	CONEXIONES DE SEGURIDAD	LOCALIDAD	ESTRUCTURA DE LA ESPALDADERA	DESCOMENOS MUSCULO ESQUELETICOS	NINGUNO	NINGUNO	MANTENIMIENTO PERIODICO	NINGUNO	2	2	4	BAJO	10	40	60	60	60	MEJORABLE SI ES POSIBLE	3	ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	30	NINGUNO	CAMBIO DE LUGAR O AREA DE TRABAJO	NINGUNO	MANTENIMIENTO PERIODICO DE LA ESPALDADERA	CONTROLES E INSTRUCTOS		
					0	0	CONEXIONES DE SEGURIDAD	LOCALIDAD	ALIMENTACION DE LA MAQUINA	ACCIDENTES LABORALES	NINGUNO	NINGUNO	SEÑALIZACION Y DESPREVENCIÓN DE CARGAS	SEÑALIZACION Y DESPREVENCIÓN DE CARGAS	6	3	18	BAJO	26	600	1000	1000	1000	NO ACEPTABLE	3	LESION CENTRO-MUSCULAR	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PLAN DE EMERGENCIA, SEÑALIZACION Y ACTUACION EN EMERGENCIA	CONTROLES E INSTRUCTOS
					0	0	CONEXIONES DE SEGURIDAD	BIOLÓGICO	TRABAJO EN EQUIPO	CONTAMINADO VIRUS COVID-19	NINGUNO	NINGUNO	PROTOCOLO DE BIENESTAR PERSONAL, SEÑALIZACION Y ACTUACION EN EMERGENCIA	LAVADO DE MANOS, USO DE TAFIACIDAS	6	3	18	BAJO	26	600	600	600	600	+	CORREGIR V ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL	3	ENFERMEDAD V/O MUERTE	30	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	NINGUNO	PROTOCOLO DE BIENESTAR PERSONAL, SEÑALIZACION Y ACTUACION EN EMERGENCIA	TAFIACIDAS





Anexo 5.

**Tabla 14 Matriz de requisitos legales ASOPROCEGUA**

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES ASOCIACIÓN ASOPROCEGUA									
JERARQUÍA NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO	ARTICULOS QUE APLICAN	DESCRIPCIÓN ALCANCE NORMA	ACTIVIDAD QUE LE APLICA	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	CUMPLE
Constitución	Constitución Política de Colombia	1991	Derechos Fundamentales	Art 2,13,25,47,48,53,54,79	Derecho al trabajo, igualdad de condiciones, garantía de derechos fundamentales, derecho a la seguridad social	todas las áreas	Soporte de pago y pago seguridad social, contrato de trabajo	Area administrativa Asociación	SI
Ley	100	1993	Sistema de Seguridad Social Integral	Art 13,15,17,18,20,26,33,53,55,64,87,114,124,128,131,135,139,140,152,155,160,171,202,204,209,235,251,255,256,271,274	Garantizar derechos irrenunciables de la persona y comunidad	todas las áreas	Soporte de Pago Seguridad Social	Area administrativa Asociación	SI
Ley	776	2002	Sistema General de Riesgos Profesionales	Toda la Ley	Normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	todas las áreas	Formulario de afiliación a riesgos profesionales, Pago de ARL	Area administrativa Asociación	SI
Ley	1010	2006	Acoso Laboral y Otros Hostigamientos	Art2,3,7,9,13	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral	todas las áreas	Reglamento de Trabajo	Junta Directiva	NO
Ley	1562	2012	Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral,	Art 3,4	Ampliación Sistema de Riesgos Laborales con diferentes tipos de contrato, programa de prevención y promoción al SRL	todas las áreas	Plan de Prevención y Promoción de Riesgos	Encargado del SG-STT	NO
Ley	9	1979	Marco Legal de la Salud Ocupacional	Toda la Ley	Medidas Sanitarias, Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en sus ocupaciones	todas las áreas	Entrega de EPP/ Inspecciones de Seguridad, Exámenes Ocupacionales	Encargado del SG-STT	NO
Ley	46	1988	Prevención de desastres	Art 2,3,4,7,9,10,14,16	Organización del sistema nacional para la atención de desastres	todas las áreas	Plan Prevención, Preparación y Respuesta Ante la emergencia	Encargado SST, Brigadas de emergencia	NO
Ley	55	1993	Utilización de Productos Químicos en el Trabajo,	Toda la Ley	Manejo Seguro de sustancias químicas empleadas en la Organización.	Centro Acopio	Inventario de productos químicos, Programa de manejo de Sustancias Químicas	Coordinador SST	NO
Ley	378	1997	Convenio Número 161. Servicios de Salud en el Trabajo	Art 2,4,6,14	Establecer Planes de Salud en el Trabajo	todas las áreas	Implementación, Verificación y Seguimiento del SGSST-Matriz Peligros	Coordinador SST	SI
Ley	962	2005	Disposiciones sobre Racionalización de trámites y procedimientos administrativos	Art 2,55	Supervisión de la revisión y aprobación del reglamento de higiene y seguridad por el ministerio de protección social	todas las áreas	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	Junta Directiva - Coordinador SST	NO
Ley	1335	2009	Políticas Públicas para la prevención del consumo del tabaco	Art19,20,21	Cumplimiento a la normatividad y brindar espacios libres de humo del cigarrillo	todas las áreas	Socialización de Política de No consumo de alcohol, drogas y tabaco	Coordinador SST	NO
Ley	1562	2012	Modificación Sistema de Riesgos Laborales y Se Dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Toda la Ley	Diseño e implementación del SGSST, cambio de sistema de Riesgos Profesionales a Sistema de Riesgos Laborales	todas las áreas	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinador SST	NO
Ley	1523	2012	Adopción Política Nacional de Gestión Riesgo de Desastres	Art2	La gestión del riesgo es responsabilidad de todas las autoridades y de los habitantes del territorio colombiano	todas las áreas	Plan Prevención, Preparación y Respuesta Ante la emergencia	Coordinador SST	NO
Decisión de la CAN	584	2004	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Toda	Definición de Accidente de Trabajo	todas las áreas	Investigación de accidentes de trabajo	Coordinador SST	NO
Decreto	472	2015	Criterios de Graduación Multas Por Incumplimiento del SGSST	Art 4,5,6,7,8,9,14	Multas infracciones por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales	todas las áreas	Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Junta Directiva - Coordinador SST	NO
Decreto	614	1984	Bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional en el País	Art 9,24,35,47	Determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el País	todas las áreas	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinador SST	NO
Decreto	919	1989	Prevención de desastres	Art 12	Organización del sistema nacional para la atención de desastres	todas las áreas	Plan Prevención, Preparación y Respuesta Ante la emergencia	Coordinador SST	NO
Decreto	1496	2018	Sistema Globalmente Armonizado	Título 3	Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos	todas las áreas	Programa de Riesgo Químico y Etiquetado de productos	Coordinador SST	NO
Decreto	723	2013	Afiliación al Sistema GRL personas por contrato prestación servicios	Todos los artículos	Reglamentación de la Afiliación al Sistema GRL personas por contrato prestación servicios	Personal Contratado Por Prestación de Servicios	Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Area administrativa Asociación	SI
Decreto	1443	2014	Disposiciones Implementación SGSST	Todos los artículos	Implementación del SGSST	todas las áreas	Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Junta Directiva - Coordinador SST	NO
Decreto	1295	1994	Organización y Administración del SGRP	Todos los artículos	Definición Campo de aplicación, afiliados, obligatorios, definición de enfermedad profesional y accidente de trabajo	todas las áreas	Procedimiento de Investigación de Accidente de Trabajo	Coordinador SST	NO

**MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES ASOCIACIÓN ASOPROCEGUA**

JERARQUÍA NORMA	NÚMERO	AÑO	TÍTULO	ARTICULOS QUE APLICAN	DESCRIPCIÓN ALCANCE NORMA	ACTIVIDAD QUE LE APLICA	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	CUMPLE
Decreto	1772	1994	Afiliación Riesgos Profesionales	Art 2,4,10,13	Afiliación al Sistema General Riesgos Profesionales, Cotización Sistema General de Riesgos Profesionales, Formularios de Afiliación	todas las áreas	Planilla de Pago de ARL	Area administrativa Asociación	SI
Decreto	1832	1994	Tabla Enfermedades Laborales	Todos los artículos	Se Adopta la Tabla de Enfermedades Laborales	Todas las Actividades	Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinador SST	NO
Decreto	1831	1994	Afiliación ARL	Art 3,4	Expide Tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP	todas las áreas	Afiliación Nivel de Riesgo	Area administrativa Asociación	SI
Decreto	2566	2009	Enfermedades Profesionales	Todos los artículos	Tabla de Enfermedades Profesionales	EPS-ARL	Calificación por Enfermedad Laboral	EPS-ARL	NO
Decreto	1072	2015	Decreto Unico Reglamento Sector Trabajo	Todos los artículos	Expedición Reglamento Único Sector Trabajo	todas las áreas	SG-SST	Coordinador SST	NO
Decreto-Ley	1295	1994	Riesgos Laborales	Informativo	Organización y Administración del SGRP	todas las áreas	SG-SST Pago al SGRP	Area administrativa Asociación	SI
Resolución	312	2019	Estándares Mínimos SGSST	Todos los artículos	Estándares Mínimos SGSST según nivel de Riesgo	todas las áreas	SG-SST	Junta Directiva- Coordinador en SST	NO
Resolución	2013	1986	Resolución 2013 de 1986	1 al 9	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	todas las áreas	Conformación y Actas de Reunión Comité	NO	
Resolución	1016	1989	Resolución 1016 de 1989	1 al 8	Funcionamiento y Forma para los programas de seguridad y salud en el trabajo.	todas las áreas	SG-SST	Coordinador SST	NO
Resolución	1401	2007	Resolución 1401 de 2007	Art 1,2,5,13	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo	SST-Junta Directiva	Formato de investigación de AT- EP	Junta Directiva- Coordinador en SST- Colaboradores	NO
Resolución	1565	2014	Guía Metodológica Plan Estratégico de Seguridad Vial	Todo el Documento	Guía Metodológica para la Elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial	Centro Acopio, Trabajo de Campo, Planta de Procesamiento	Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo / Plan Estratégico Seguridad Vial	Coordinador SST	NO
Resolución	2346	2007	Resolución 2346 de 2007	Art 1	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de historias clínicas ocupacionales	SST-Junta Directiva	Certificado de Historias Clínicas	Area administrativa Asociación	NO
Resolución	1885	2015	Manual Señalización Vial	Todo el Documento	Regulación del tránsito en calles, carreteras y ciclorutas de Colombia	Centro Acopio, Trabajo de Campo, Planta de Procesamiento	Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo / Plan seguridad vial	Coordinador SST	NO
Resolución	2400	1979	Higiene y Seguridad	Todo el Documento	Disposiciones sobre Higiene y Seguridad En los Establecimientos de Trabajo	todas las áreas	Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo	Junta Directiva- Coordinador en SST	NO
Resolución	1298	2018	Requisito para el Certificado Para Conducir	Todo el Documento	Expide requisitos para el certificado de aptitud física, mental y coordinación motriz para conducir.	Centro Acopio, Trabajo de Campo, Planta de Procesamiento	Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo / Plan seguridad vial	Coordinador SST	NO
Resolución	1157	2008	Resolución 1157 de 2008 Ministerio Protección Social	Toda	Verificación del Cumplimiento de las disposiciones que regulan el Comités Paritarios de SO	Junta Directiva	Conformación y Actas de Reunión del vigía de SST	Junta Directiva- Coordinador en SST- Copasst	NO
Resolución	652	2012	Resolución 652 de 2012	Todos los artículos	Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia	SST-Junta Directiva	Acta de Conformación del Comité de Convivencia Laboral	Coordinador SST	NO
Resolución	1610	2013	Resolución 1610 de 2013	Art 1	Por el cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones de trabajo y los acuerdos de formalización laboral	todas las áreas	Informes sobre las Inspecciones	Coordinador SST	NO
Resolución	666	2020	Protocolo General De Bioseguridad	Todo el Documento	Se Adopta el protocolo general de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Covid-19	todas las áreas	Implementación Protocolo de Bioseguridad	Coordinador SST	NO
Resolución	5321	2016	Resolución 5321 de 2016	Todos los artículos	Por el cual se integra el comité de seguridad y salud en el trabajo	COPASST	Acta de Conformación del Copasst	Coordinador SST	NO
Resolución	777	2021	Protocolo General De Bioseguridad	Todo el Documento	Medidas de Autocuidado, Distanciamiento Físico, Limpieza y Desinfección	Todas las Actividades	Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo	Junta Directiva- Coordinador en SST- Colaboradores	NO
Resolución	89	2019	Resolución 089 de 2019	Todos los artículos	Por el cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención consumo de sustancias Psicoactivas	SST	Política de prevención al consumo de alcohol y drogas	Junta Directiva- Area Administrativa	NO
Circular	1	2000	Brigada de Emergencia	Informativo	Conformación de brigadas de emergencia, en todas las empresas	todas las áreas	Conformación de la Brigada de Emergencia	Coordinador SST	NO
Circular	64	2020	Gestión Psicosocial y Prevención Salud Mental	Informativo	Acciones Mínimas de Evaluación e Intervención de los factores de riesgo Psicosocial.	Todas las áreas	Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinador SST	NO
Circular	2	2002	Cumplimiento del SGSST	Informativo	Planes de Trabajo Anual y Financiación de los Programas	SST- Junta Directiva	SG-STT	Junta Directiva- Coordinador SST- COPASST	NO
Circular	21	2020	Medidas de protección al Empleo	Informativo	Jornada Laboral Flexible- Trabajo en Casa - Teletrabajo Por la Pandemia	Personas en Teletrabajo	Teletrabajo	Junta Directiva- Coordinador SST- COPASST	SI
Circular	00-2	2002	Actividades de prevención y promoción del programa de Salud Ocupacional	Informativo	Todas las empresas deben adelantar programas de prevención y promoción	SST- Junta Directiva	Actividades de Prevención y Promoción	Area Recurso Humano	NO
Guía Tecnica	GTC-45	2012	Guía TecnicaC Colombiana GTC45	Todo el Documento	Guía para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo	Todas las Actividades	Matriz de Peligros y Evaluación de Riesgos	Coordinador SST	SI



Anexo 7.

**Tabla 16 Cronograma Plan de Trabajo Anual Asociación ASOPROCEGUA**

CICLO PHVA	OBJETIVO DE CONTROL DEL RIESGO	METAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE O LÍDER	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												RECURSOS			INDICADOR DE ESTRUCTURA,	ENTREGABLE
					Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	F	E	H		
P	Garantizar el compromiso para el mejoramiento continuo del desempeño en seguridad y salud en el trabajo.	Divulgación de la política al 100% de los empleados y contratistas	Elaborar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Junta Directiva, Encargado del SGSST														%Divulgación Política: #personas que conocen política/#Total empleados*100	Política firmada por Representante Legal		
			Publicar política de Seguridad y Salud en el Trabajo																		Registro de asistencia
P	Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos de la empresa	Identificar el 100% de los peligros presentes en la empresa	Elaborar la matriz de identificación de peligros y riesgos incluyendo contratistas y terceros	Encargado del SGSST, Trabajadores, Contratistas														#Peligros controlados: # de peligros indetificados/#Total de Identificados*100	Matriz de Peligros		
			Definir los controles necesarios para cada peligro identificado																		
P	Identificar y evaluar los requisitos legales en SST y aplicables a la empresa	Identificar el 100% de los requisitos legales aplicables a la empresa	Elaborar matriz de requisitos legales	Encargado del SGSST														Cumplimiento requisitos legales en S&SO=(Nº Requisitos legales en S&SO cumplidos/Nº Total de requisitos legales en S&SO)*100			
P	Realizar una evaluación inicial del Sistema de Gestión en SST	Aplicación del 100% de los aspectos de la línea basal Cumplimiento por encima del 80% del criterio evaluado	Aplicar la línea basal para realizar un diagnóstico inicial del avance en seguridad y salud en el trabajo	Encargado del SGSST														%Cumplimiento criterios línea base: Criterios Cumplidos/Total Criterios Evaluados*100	Línea Basal		
P	Documentar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo																				
P	Establecer los objetivos y metas de los programas de prevención de riesgos y promoción de la salud.	90% de cumplimiento de los programas	Definir programas de intervención de la accidentalidad según la identificación de peligros y riesgos	Encargado del SGSST														Cumplimiento de los planes de trabajo de los programas de gestión			
			Definir programas de vigilancia epidemiológica para el control de la enfermedad laboral																		
H	Creación Manual de Higiene Postural	Divulgación del manual de Higiene Postural	Elaboración del Manual de Higiene Postural	Encargado del SGSST																	
H	Implementar el Programa de AutoCuidado	Divulgación del Programa Auto Cuidado	Elaboración del Programa AutoCuidado																		
H	Implementar Programa de Orden y Aseo	Divulgación del programa de Orden y Aseo	Elaboración del Programa Orden y Aseo																		
H	Definir los roles y responsabilidades de todas las personas de la organización	100% de responsabilidades	Asignar las responsabilidades a cada cargo en la empresa según la legislación.	Encargado del SGSST														%Divulgación de responsabilidades			

