



Diseño del manual de proveedores y contratistas para le empresa Guadalupana Agropecuaria
S.A.S Guadalusa ubicada en la Unión - Antioquia

Jorge Andrés Henao Blandón

Frank David Montenegro Araujo

Liliana Patricia Ramírez Martínez

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo de 2024

Diseño de manual de proveedores y contratistas para le empresa Guadalupana Agropecuaria

S.A.S Guadaluza ubicada en la Unión - Antioquia

Jorge Andrés Henao Blandón

Frank David Montenegro Araujo

Liliana Patricia Ramírez Martínez

Monografía presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en

Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesora

Diana Carolina Rincón Téllez

Magíster en Riesgos laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

mayo de 2024

Agradecimientos

Agradecemos a nuestras familias quienes durante todo este tiempo nos acompañaron en el proceso de aprendizaje para nuestro crecimiento profesional y laboral, por el tiempo que se dedicó en aportar con su paciencia, dedicación en esta especialización, tolerando y entendiendo nuestras ausencias en momentos especiales y de gran valor.

Agradecemos a la Corporación Universitaria Minuto de Dios y a sus docentes, por la oportunidad de compartir con cada uno de nosotros sus conocimientos y el constante apoyo que hoy nos permitió desarrollar este proyecto; conociendo nuestras capacidades como profesionales, formándonos como mejores seres humanos.

Agradecemos también a la empresa Guadalupeña Agropecuaria S.A.S Guadalupe, por la oportunidad de permitimos realizar el proyecto de monografía, para obtener el título de Especialistas en Gerencia en Riesgo Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, brindándonos la confianza e información requerida para implementar el mismo y ponerlo a su servicio como parte de Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Contenido

Lista de tablas.....	6
Lista de figuras.....	7
Lista de anexos.....	8
Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
1. Planteamiento del problema.....	13
1.1 Enunciado del problema.....	13
1.2 Formulación de la pregunta problema.....	17
2. Justificación.....	18
3. Objetivos.....	20
3.1 Objetivo general.....	20
3.2 Objetivos específicos.....	20
4. Marco de referencia.....	21
4.1 Marco teórico.....	21
4.1.1 Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).....	21
4.1.2 Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.....	21
4.1.3 Accidente de trabajo.....	22
4.1.4 Procedimiento.....	23
4.1.5 Contratistas.....	23
4.1.6 Contratante.....	24
4.1.7 Manual para contratistas.....	24
4.2 Estado del arte.....	24
4.3 Marco legal.....	27
5. Metodología.....	30
5.1 Tipo de estudio.....	30
5.2 Población y muestra.....	30
5.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	30
5.3.1 Fuentes primarias.....	31
5.3.2 fuentes secundarias.....	31
6. Resultados.....	33

6.1 Breve descripción de la empresa.....	33
6.1.1 Perfil sociodemográfico	33
6.2 Descripción de los requerimientos de productos y servicios.	39
6.2.1 Servicios de talento humano	40
6.2.2 Servicio de mantenimiento de instalaciones	40
6.2.3 Servicio de mantenimiento eléctrico.....	41
6.2.4 Servicios de Mantenimiento de zonas verdes	41
6.2.5 Servicio de mantenimiento técnico eléctrico y refrigeración.....	41
6.2.6 Servicios de mantenimiento y soporte informático	41
6.2.7 Servicio de mantenimiento a sunchadoras	41
6.2.8 Servicio de mantenimiento a grapadoras industriales:.....	42
6.3 Estructura del manual para proveedores y contratistas.....	42
6.4 Manual de proveedores y contratistas.....	43
7. Análisis de resultados.....	44
8. Conclusiones y recomendaciones	50
8.1 Conclusiones	50
8.2 Recomendaciones.....	50
Referencias bibliográficas.....	52
Anexos	54

Lista de tablas

Tabla 1. Marco Normativo

30

Lista de figuras

Figura 1. Estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	23
Figura 2. Tipo contrato	36
Figura 3. Distribución por genero	37
Figura 4. Lugar de residencia de la población de la trabajadora	38
Figura 5. Distribución según estado Civil	39
Figura 6. Grado de escolaridad	40
Figura 7. Rango de edad.	40
Figura 8. Antigüedad en la empresa	41

Lista de anexos

Anexo 1. Manual de proveedores y contratistas

57

Resumen

El presente proyecto proporciona la orientación y lineamientos para el manual de proveedores y contratistas, que sean aplicados dentro de la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza en el contexto del SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estableciendo las medidas necesarias para garantizar la protección y el bienestar de sus proveedores y contratistas, así como la integración adecuada de estos en los procesos y actividades de la empresa. Además, abordara los requisitos legales y normativos que deben ser de conocimiento por los proveedores y contratistas, así como procedimientos de seguridad y salud que deben implementar, así mismo, describe el proceso de evaluación y seguimiento de los contratistas para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos.

Palabras clave: Seguridad en el trabajo, manual, Contratación, estandarización, calidad de la vida laboral

Abstract

His project provides guidance and guidelines for the suppliers and contractors manual, which are applied within the company Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza in the context of the SG-SST Occupational Health and Safety Management System. Establishing the necessary measures to guarantee the protection and well-being of its suppliers and contractors, as well as the proper integration of these into the company's processes and activities. In addition, the legal and regulatory requirements that suppliers and contractors must be aware of will be addressed, as well as health and safety procedures that they must implement. Likewise, the evaluation and monitoring process of contractors will be described to guarantee compliance with the established standards.

Keywords: Safety at work, manual, Hiring, standardization, quality of work life

Introducción

Para la entidad Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza, es de vital importancia dar cumplimiento legal a los requerimientos y lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el proceso de contratación, para este fin es necesario la implementación de un Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo para proveedores y contratistas, en actividades de apoyo a la gestión, como son mantenimientos, manejo debido de maquinaria, equipos y prestación de servicios en general que hagan parte del normal funcionamiento de la empresa.

La Empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza conoce la importancia de la prevención de los riesgos laborales y por esta razón promueve que dentro de la empresa exista un entorno laboral seguro, confiable y saludable, en todas las actividades que se desarrollen, mediante divulgación de las políticas y su sistemas integrado de gestión, procurando que sus proveedores y contratistas, apliquen y promuevan el bienestar y la salud, que les permita eliminar los riesgos a los que pueden estar expuestos durante la jornada laboral, con el propósito de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

El presente trabajo describe las características de la empresa de Guadalupana agropecuaria S.A.S. Guadaluza en referencia a la composición de su población trabajadora al igual que menciona los servicios que demanda en la actualizada y los cuales son obtenidos a través de la tercerización.

Se propone un manual de Seguridad y Salud en el Trabajo de proveedores y contratistas que oriente y da directrices a sus terceros frente al cumplimiento de las normas en SG-SST y mediante acciones que contribuyan la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos que se originan en los lugares de trabajo; con el objetivo de mejorar la calidad de vida, promover ambientes de trabajo seguros y garantizar un blindaje jurídico a las diferentes parte que intervienen en el procesos productivo

1. Planteamiento del problema

1.1 Enunciado del problema

Colombia ha avanzado significativamente en la legislación y regulación en materia de SG-SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) en las últimas décadas. La promulgación de la Ley 1562 de 2012 y la posterior creación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) han sido hitos importantes en este camino. Estas iniciativas legislativas han establecido un marco normativo sólido que busca proteger la integridad física y mental de los trabajadores colombianos.

Sin embargo, a pesar de estos avances normativos, persisten desafíos significativos en la implementación efectiva de medidas de SG-SST en el país. La realidad en el terreno muestra una brecha significativa entre la legislación existente y su aplicación efectiva, especialmente en lo relacionado con la gestión de contratistas. La falta de un enfoque estandarizado en la elaboración y aplicación de los manuales de proveedores y contratistas dificulta la adecuada gestión de riesgos laborales y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Además, la ausencia de controles eficaces para verificar el cumplimiento de la legislación en SG-SST por parte de contratistas y empresas contratantes contribuye a la perpetuación de condiciones laborales inseguras y poco saludables. En Colombia, muchas empresas recurren a contratistas para realizar actividades específicas, lo que plantea desafíos adicionales para garantizar condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores involucrados.

La gestión de contratistas implica la contratación de terceros para realizar actividades específicas en nombre de una empresa. Esto puede incluir desde la construcción de infraestructuras hasta la prestación de servicios especializados. Aunque la subcontratación puede beneficiar en cuanto a flexibilidad y especialización, también introduce complejidades adicionales en la gestión de la SG-SST.

Una de las principales preocupaciones en la gestión de contratistas es garantizar que estos cumplan con los mismos estándares de seguridad y salud que se exigen a los trabajadores directos de la empresa contratante. La falta de un enfoque estandarizado en la elaboración y aplicación de los manuales proveedores y contratistas dificulta la uniformidad en la gestión de riesgos laborales y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Además, la diversidad de actividades realizadas por contratistas, que pueden variar desde tareas simples hasta proyectos complejos y de alto riesgo, aumenta la complejidad de la gestión de la SG-SST. Es fundamental que las empresas contratantes cuenten con mecanismos efectivos para evaluar y mitigar los riesgos asociados con las actividades llevadas a cabo por los contratistas.

Por otra parte, la estandarización del manual de proveedores contratistas emerge como una estrategia clave para abordar los desafíos en la gestión de SG-SST relacionados con la contratación externa. Un manual de proveedores y contratistas estandarizado proporciona un marco claro y consistente para la gestión de riesgos laborales en todas las actividades realizadas por terceros. Define los requisitos mínimos de seguridad y salud que deben cumplir los contratistas, así como los procedimientos para evaluar su cumplimiento.

Sin embargo, en la práctica, muchos manuales de contratistas carecen de uniformidad y consistencia. Esto puede deberse a una variedad de factores, incluida la falta de orientación clara por parte de las autoridades regulatorias, la falta de recursos y capacidades internas en las empresas para desarrollar manuales robustos, y la falta de supervisión y seguimiento adecuados por parte de las empresas contratantes.

Además de la estandarización del manual de proveedores y contratistas, otro aspecto crucial en la gestión de la SG-SST es la implementación de controles efectivos para garantizar el cumplimiento de la legislación. En Colombia, existen numerosas leyes y regulaciones

relacionadas con la SG-SST, que incluyen desde normativas generales sobre seguridad y salud en el trabajo hasta disposiciones específicas para industrias y actividades particulares.

Sin embargo, asegurar el cumplimiento de estas leyes y regulaciones representa un desafío considerable. Las empresas contratantes enfrentan dificultades para monitorear y hacer cumplir los requisitos legales entre sus contratistas, especialmente en proyectos de gran escala o en entornos donde la subcontratación es común. La falta de controles adecuados puede dar lugar a prácticas laborales inseguras, incumplimiento de normativas y, en última instancia, a accidentes y lesiones laborales.

La mejora en la gestión de contratistas y la implementación de controles efectivos en SG-SST no solo tienen repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores, sino que también impactan en la sociedad y la economía en su conjunto. Reducir la incidencia de accidentes y enfermedades laborales no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, sino que también reduce los costos asociados con la atención médica y la compensación laboral.

Además, una gestión más efectiva de la SG-SST puede mejorar la productividad y la eficiencia en el lugar de trabajo al reducir el tiempo de inactividad debido a lesiones o enfermedades laborales. Las empresas que demuestran un compromiso real con la seguridad y salud de sus trabajadores también pueden beneficiarse de una mejor reputación corporativa y una mayor atracción y retención de talento.

Para abordar estos desafíos, es fundamental que las empresas contratantes cuenten con el apoyo y la orientación de las autoridades regulatorias, así como con recursos y capacidades internas para desarrollar e implementar políticas y procedimientos efectivos en materia de SG-SST. Además, se requiere un mayor énfasis en la supervisión y el seguimiento continuo para garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud por parte de todos los actores involucrados en la cadena de contratación.

En la industria floricultora en Colombia ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, convirtiéndose en uno de los principales exportadores de flores a nivel mundial. Sin embargo, este crecimiento ha estado acompañado de desafíos importantes en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los floricultores colombianos enfrentan numerosos riesgos laborales debido a la naturaleza de las actividades agrícolas, el uso de productos químicos y pesticidas, y las condiciones climáticas adversas.

Pese a los esfuerzos regulatorios y las políticas gubernamentales en materia de SG-SST, los floricultores en la región siguen enfrentando desafíos en la protección de la integridad física y mental de sus trabajadores. La gestión de contratistas emerge como un área crucial de intervención, especialmente en un contexto donde las empresas floricultoras suelen subcontratar servicios especializados, como, el mantenimiento de instalaciones y equipos y mano de obra

Algunos desafíos en la gestión de contratista en la industria floricultora de la región, es que los contratistas que realizan actividades como la aplicación de pesticidas y fertilizantes están expuestos a riesgos específicos, como la inhalación de químicos tóxicos y el contacto con la piel, lo que puede provocar intoxicaciones agudas o enfermedades crónicas.

Así mismo la falta de capacitación adecuada para los contratistas, así como para los trabajadores directos de las empresas floricultoras, puede aumentar el riesgo de accidentes y lesiones laborales. Es fundamental que todos los trabajadores estén debidamente entrenados en el manejo seguro de productos químicos y en prácticas agrícolas seguras. La supervisión y el monitoreo efectivos de las actividades de los contratistas son fundamentales para garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud. Las empresas floricultoras carecen de los recursos y la capacidad para supervisar adecuadamente.

La estandarización del manual de contratistas emerge como una estrategia clave para abordar los desafíos en la gestión de SG-SST en la industria floricultora colombiana. Un manual

de proveedores y contratistas estandarizado proporciona un marco claro y consistente para la gestión de riesgos laborales en todas las actividades realizadas por terceros. Define los requisitos mínimos de seguridad y salud que deben cumplir los contratistas, así como los procedimientos para evaluar su cumplimiento.

Además de la estandarización del manual de contratistas, otro aspecto crucial en la gestión de la SG-SST en la industria floricultora es la implementación de controles efectivos para garantizar el cumplimiento de la legislación. Las empresas floricultoras enfrentan desafíos para monitorear y hacer cumplir los requisitos legales entre sus contratistas, lo que puede dar lugar a prácticas laborales inseguras y, en última instancia, a accidentes y lesiones laborales.

En conclusión, la gestión efectiva de la SG-SST en la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza es fundamental para garantizar condiciones laborales seguras y saludables para todos los trabajadores involucrados. La estandarización del manual de proveedores y contratistas y la implementación de controles efectivos son áreas clave de intervención que pueden contribuir significativamente a mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

1.2 Formulación de la pregunta problema

¿Cuenta la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza con un manual en seguridad y salud en trabajo para el manejo de proveedores y contratistas acorde al SG-SST que cumpla a su vez con la normativa nacional vigente?

2. Justificación

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un tema de vital importancia en Colombia. El país enfrenta desafíos significativos en este ámbito, con altas tasas de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Por tanto, resulta crucial abordar esta problemática de manera efectiva. En este contexto, la estandarización del manual de proveedores y contratistas y la implementación de controles para el cumplimiento de la legislación en SG-SST emergen como áreas cruciales de intervención.

Estandarizar el manual de proveedores y contratistas es fundamental para proteger la integridad física y mental de los trabajadores colombianos. Esto implica establecer procedimientos uniformes y consistentes que garanticen la aplicación de medidas preventivas en todas las áreas laborales, tanto propias como externas. Al mismo tiempo, la implementación de controles adecuados contribuye a reducir los riesgos asociados con las actividades laborales, mejorando así la calidad de vida de los trabajadores y evitando posibles accidentes.

En Colombia, la legislación en materia de SG-SST establece requisitos y obligaciones claras para las empresas. Sin embargo, el cumplimiento de estas normativas sigue siendo un desafío. La estandarización del manual de proveedores y contratistas y la implementación de controles efectivos pueden ayudar a las empresas a cumplir de manera efectiva con la legislación vigente. Esto no solo evita sanciones legales, sino que también protege la reputación y la estabilidad financiera de las empresas.

Es importante destacar el impacto económico de los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales en Colombia. Estos eventos representan costos directos e indirectos para las empresas y la economía en general. La implementación de controles adecuados puede contribuir a la reducción de estos costos y al fortalecimiento del sector laboral y empresarial en el país.

En un contexto de creciente competencia y exigencia en materia de SG-SST, es fundamental que las empresas demuestren un compromiso firme con la seguridad y la salud de sus trabajadores. La estandarización del manual de contratistas y la implementación de controles efectivos no solo ayudan a cumplir con las normativas legales, sino que también contribuyen a profesionalizar el sector y a mejorar la imagen y reputación de las empresas.

Esta monografía se enmarca en un campo de estudio crucial para el bienestar de los trabajadores y el desarrollo sostenible de las empresas en Colombia. Al explorar la importancia de la normalización del manual de contratistas y los controles para cumplir la legislación en SG-SST, esta investigación aportará nuevas perspectivas, conocimientos y recomendaciones prácticas que podrán utilizar académicos, profesionales, empresarios y responsables de políticas públicas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo en el país.

Por último, esta monografía es importante y pertinente en el contexto actual de Colombia debido a su impacto en la protección de los trabajadores, el cumplimiento normativo, la economía, la profesionalización del sector y su contribución al conocimiento existente en el campo de estudio de SG-SST. Su realización es muy valiosa para entender y practicar la seguridad y salud en el trabajo en el país, beneficiando a trabajadores, empresas y la sociedad.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar un manual de proveedores y contratistas para la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadalusa, ubicada en el municipio de la Unión Antioquia.

3.2 Objetivos específicos

Identificar las necesidades y requerimientos de la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadalusa para la consecución de sus proveedores y contratistas.

Caracterizar las condiciones actuales de la empresa en el manejo de sus proveedores y contratistas y el cumplimiento de estos en los requerimientos normativos en materia de riesgos laborales.

Establecer los criterios para la selección de proveedores y contratistas de acuerdo con los estándares mínimos establecidos por la normatividad vigente en Colombia.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

Para facilitar la comprensión de este proyecto, se precisan algunos conceptos y se amplían datos referidos a la seguridad y salud en el trabajo, esto permitirá conocer de mejor manera los manuales para proveedores y contratistas y su importancia en el diseño e implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el cuidado y el bienestar de los trabajadores y por cumplir la normatividad actual.

4.1.1 Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

El decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.3 define la seguridad y salud en el trabajo como la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. El cual su objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, y la salud en el trabajo, que promueva y mantenga el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Esta a su vez juega un papel de gran importancia en la relación del trabajador y el ambiente en que este desarrolla sus actividades. Una organización comprometida con la seguridad y salud de sus colaboradores genera confianza en su personal permitiendo esto generar al interior de la misma una cultura de cuidado y de responsabilidad para el logro de los objetivos.

4.1.2 Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo

Los sistemas de gestión se han convertido en la actualidad una herramienta de gran importancia para ordenar diferentes aspectos en una organización, no solo con el propósito de cumplir la normatividad vigente si no también con el de estandarizar los procesos y lograr una mayor organización y control de las empresas; por su parte el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo pretende definir los aspectos para la conservación de la salud y bienestar físico de las diferentes partes involucradas de esta.

En la figura 1 se describe como se subdivide a grosso modo la estructura de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la metodología del ciclo PHVA resaltando la línea de enfoque del presente trabajo.

Figura 1

Estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

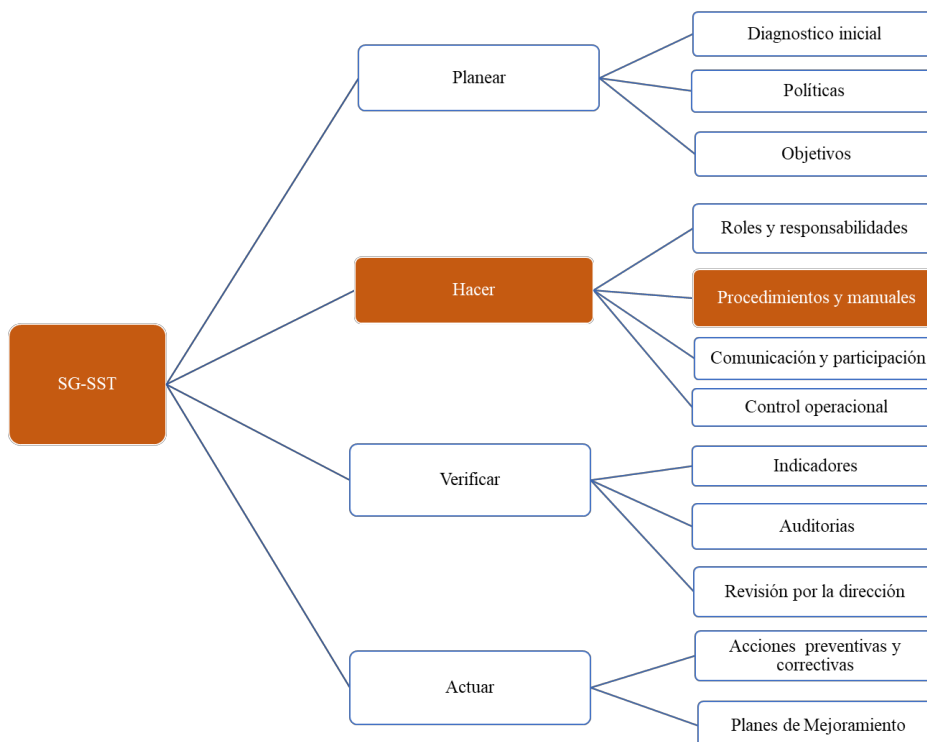


Figura 1. Elaboración propia (2024)

De acuerdo con lo indicado en el Decreto 1072 de 2015, el SG-SST consiste en desarrollar un proceso lógico y por etapas.

4.1.3 Accidente de trabajo

Según lo define la ley 1562 de 2012 es todo Suceso repentino que sobreviene por causa u ocasión del trabajo y que puede generar en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. La ocurrencia de los accidentes en el ámbito laboral desencadena una serie de situaciones que pueden afectar desde diferentes aspectos, tanto

desde la calidad de vida de una persona como la productividad y continuidad en el mercado de una organización. La no identificación y control adecuado de los diferentes riesgos existentes en el desarrollo de una actividad conlleva a que se presenten diversos eventos que afectan la salud de un trabajador convirtiéndose esto en una problemática que acarrear diferentes consecuencias a una empresa.

4.1.4 Procedimiento

La definición de un procedimiento consiste en la descripción detallada y formalizada de los pasos o acciones que deben seguirse para llevar a cabo una determinada tarea dentro de una organización. Este documento establece las pautas y directrices necesarias para realizar el procedimiento de manera eficiente y efectiva. La definición del procedimiento incluye la identificación de los responsables de cada etapa, los recursos necesarios, los tiempos estimados y las posibles contingencias a considerar. Es importante contar con una definición clara y precisa de los procedimientos, ya que facilita la comprensión, ejecución y supervisión de las actividades, asegurando que se sigan los estándares establecidos y se alcancen los objetivos propuestos.

4.1.5 Contratistas

La figura de contratistas se refiere a aquel que se contrata, es decir, el individuo o la empresa que acepta y se compromete a desempeñar un trabajo para alguien mediante un acuerdo verbal o documentado (contrato) definido sobre la base de una compensación económica por el tiempo y tipo de servicio a realizar. En la actualidad las organizaciones demandan de diferentes servicios especializados y las empresas optan por adquirir estos servicios con personal experto a través de la tercerización con el propósito de ser más eficientes, reducir costos y enfocarse con el personal propio en el logro de los objetivos misionales de la misma.

4.1.6 Contratante

Se refiere a una de las partes en el establecimiento de una relación comercial, es la entidad que realiza un convenio con un contratista, el contratante es quien indica los requerimientos de lo que quiere lograr o el objetivo a cumplir por el contratista, este a su vez debe velar por que las especificaciones de lo inicialmente pactado se lleven a cabalidad.

4.1.7 Manual para contratistas

Información documentada técnica, socializada a todos los contratistas en el proceso de contratación, donde se describen los requerimientos de SG-SST según las actividades a realizar y los peligros que se puedan presentar, soportado en los requerimientos legales vigentes. (Metro de Bogota, 2022). Los manuales de contratistas son una herramienta de gran importancia en diferentes aspectos, para el caso de lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo permite determinar los diferentes aspectos para tener en cuenta en la realización de los trabajos y/o servicios contratados, los lineamientos a cumplir y cuáles son las responsabilidades de las diferentes partes en una relación contractual, generando esto unas pautas claras para la ejecución y control del objeto del contrato procurando siempre por el cuidado de las personas y el cumplimiento normativo.

4.2 Estado del arte

El desarrollo del estado del arte en referencia a la seguridad y salud en el trabajo que se muestra a continuación nos permite conocer cómo ha evolucionado este tema en el desarrollo de las diferentes actividades del mundo laboral a través de los años, al igual que nos muestra como esta juega un papel de gran importancia en la calidad de vida de una sociedad trabajadora y en constante evolución, del mismo modo nos permite identificar como diferentes organizaciones del mundo centran su atención en este tema y como son más exigentes con los requerimientos normativos en la materia.

Las diferentes fuentes bibliográficas se buscaron y tomaron electrónicamente mediante búsqueda especializada en diferentes fuentes de información, entre las que destacan bases de datos obteniendo, artículos científicos, libros, investigaciones entre otros documentos aportados para contextualizar este trabajo. Las palabras claves utilizadas para encontrar y seleccionar estos fueron: sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la tercerización laboral, salud ocupacional, cultura de seguridad.

De acuerdo con Puello- Sacarras y Ballen-Buitrago (2001) la seguridad y salud en el trabajo no se determina con exactitud en qué momento se convirtió en un factor importante para las organizaciones, si hace referencia a que esta puede tener su punto de partida en la revolución industrial, época en la cual se marca una línea de partida en la cual se dan indicaciones a trabajadores que realizaban diferentes labores en empresas. Si bien este acontecimiento favoreció el desarrollo económico con este también aparecen situaciones relacionadas con las malas condiciones de trabajo que afectaban la salud de las personas lo cual conllevó a décadas después una vez finalizada la primera guerra mundial a crear la organización internacional del trabajo (OIT). (Puello-Sacarras y Ballen Buitrago, 2021)

La Universidad Jorge Tadeo Lozano, (2018) Señala que desde que se constituyeron la OIT y la OMS la seguridad y salud en el trabajo ha sido objeto de interés esta primera creada desde 1919 la cual desde su constitución aborda “la protección de los trabajadores contra enfermedades sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo” alineado a esto la declaración de filadelfia en 1944 la cual plantea “todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar” la OIT expresa sus principios, derechos y normas a través de convenios, estos son tratados vinculantes que pueden ser ratificados por los países miembros de los cuales Colombia lo ha hecho con 61 de estos de los cuales algunos ya no están en vigor. (Universidad Jorge Tadeo Lozano, 2018)

Por su parte (García et al.,2020) mencionan que en Colombia desde el año 2015 se han presentado cambios en los programas de salud ocupacional en lo relativo a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Lo que ha llevado esto a que las empresas cambien su enfoque en la implementación de estos, orientados a una mejora continua. Por todos estos cambios se vuelve un reto la implementación de los sistemas de gestión y la interpretación y evaluación de los impactos en los indicadores de resultado en las empresas que han desarrollado e implementado un SG-SST. (García et al., 2020)

Molano y Quintana (2021) en su tesis de grado manifiesta que la mayoría de las MiPymes no tienen implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tal como lo reglamenta la normatividad vigente en la materia obteniendo como causa de esto afectación al bienestar de los trabajadores, la productividad de las empresas y por ende la del país.

[ARTGAR] (2023) hace referencia en su artículo que las empresas colombianas cada vez más están incumpliendo las normas laborales lo que ha llevado esto a poner infracciones económicas que superan 55.463 millones de pesos en el año 2023 equivalente a un 64% más que en el periodo 2022. Las sancionadas más aplicadas se dan por incumplimiento a los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo, seguido del no pago de la seguridad social a la que tiene derecho todo trabajador en Colombia. También hacen referencia a que este fenómeno se puede dar a el incremento de requerimientos normativos en la materia.

La seguridad y salud en el trabajo y las diferentes modalidades de contratación cada vez se relacionan más y juegan un papel de gran importancia en la actualidad de las organizaciones, López et al (2023) consideran que la tercerización laboral en Colombia es una situación que está generando un impacto social de gran importancia. Por esta razón, la OIT, las entidades de control gubernamentales el país, además del ministerio de trabajo, regula este tipo de actividades. Todo esto con el propósito que cualquier figura o mecanismo de contratación no desmejore la calidad

de vida y las condiciones laborales de las personas y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los mismos. A su vez indican que este mecanismo de contratación es un proceso que libera a la organización, para que esta se enfoque en la parte principal del proceso productivo de la misma. También se argumenta que este negocio facilita la potenciación de la calidad y de los procesos de una empresa.

Por lo que Contreras (2021) hace referencia a que este tipo de contratación cada vez coge mayor fuerza para los empleadores en general facilitando a las empresas usuarias (EU) requerimientos de mano de obra específica y temporal, pero esto a su vez genera diferentes debates de diversas perspectivas como la ética, la legalidad, la estrategia y el entorno organizacional. en términos generales la tercerización o subcontratación es básicamente que una empresa “Transfiere a terceros la ejecución de ciertas actividades complementarias para el desarrollo de su actividad empresarial” (Fedesarrollo, 2017, p.3).

Todo lo anterior exige una interrelación con diferentes actores y/o partes interesadas que conllevan a un trabajo articulado y a generar sinergia entre las organización para propiciar ambientes de trabajo seguros a través de una cultura del cuidado y Como lo menciona (Corporación univéristaria minuto de Dios , 2020) La cultura de seguridad es “el ensamblaje de características y actitudes en organizaciones e individuos que establecen que, como prioridad predominante, los aspectos de seguridad”. hace énfasis en que las organizaciones con cultura de seguridad se caracterizan por buenas comunicaciones basadas en confianza mutua y por compartir su compromiso en la importancia de la seguridad y en la eficiencia de las medidas preventivas.

4.3 Marco legal

La legislación colombiana el SG-SST tiene como objetivo principal el salvaguardar el bienestar y seguridad de todos los trabajadores independiente de su contrato laboral, buscando

con las leyes y regulaciones, establecer los estándares y requisitos mínimos que deben de cumplir las empresas en Colombia, para prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y promover un entorno laboral seguro saludable, con condiciones de trabajo seguras, además de cumplir con los elementos de protección personal acorde a las tareas realizadas. Identificando y controlando los riesgos, para la prevención y atención de emergencias, entre otros; garantizando el cuidado de la vida y la integridad física de los trabajadores en el país. Ver tabla 1. El cumplimiento adecuado de estas normas es fundamental para garantizar el cuidado de la vida y la integridad física de los trabajadores en el país.

La introducción del manual de contratistas en seguridad y salud en el trabajo en Colombia pretende dar una visión general de la importancia del marco legal en esta materia. Esto permite comprender a los contratistas la relevancia de cumplir las normas y regulaciones establecidas para proteger la integridad física y la salud de los trabajadores. La normatividad actual ofrece una visión del contexto de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, estableciendo así las bases de las obligaciones y responsabilidades de los contratistas en esta área.

Tabla 1.

Marco normativo

Norma	Tema de la norma	Artículos que aplican	Autoridad que emite la norma
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias	Artículo 82 Artículo 84 Artículo 88 Artículo 117	El congreso de Colombia

Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo	<p>Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores</p> <p>Numeral 5: cumplimiento normativo</p> <p>Numeral 6: Gestión de peligros y riesgos</p> <p>Numeral 9: Participación de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.11 Capacitación en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Artículo 2.2.4.12 Documentación</p> <p>2.2.4.6.14 Comunicación</p> <p>2.2.4.6.15 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos</p> <p>2.2.4.6.24 Medidas de Prevención y control</p> <p>2.2.4.6.25 prevención preparación y respuesta ante emergencias.</p> <p>2.2.4.6.27 Adquisiciones</p> <p>2.2.4.6.28 Contratación</p>	Ministerio de Trabajo
Resolución 0312 de 2019	Por la Cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	<p>Artículo 16: Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores</p> <p>Artículo 19: Selección y evaluación de proveedores y contratistas.</p> <p>Artículo 23: obligaciones del empleador o contratante</p>	Ministerio de Trabajo
Resolución 4272 de 2021	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas	Artículo 2: Ámbito de aplicación	Ministerio de Trabajo

Tabla 1. Elaboración propia basada en normatividad colombiana (2024)

5. Metodología

5.1 Tipo de estudio

Para el siguiente estudio se aborda una investigación aplicada, de naturaleza descriptiva, con un alcance exploratorio. Este enfoque permite comprender en detalle las prácticas existentes y las necesidades identificadas en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) en la empresa floricultora Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadalusa, ubicada en la Unión, Antioquia.

5.2 Población y muestra

Para este estudio, se toma la población trabajadora compuesta por 91 empleados de la empresa floricultora Guadalupana agropecuaria S.A.S Guadalusa. Este número de empleados abarca a trabajadores contratados bajo dos modalidades distintas: la primera, mediante contratación directa con Guadalupana, donde los empleados firman un contrato a término fijo por un año con renovación automática; y la segunda, a través de una empresa de servicios temporales, que contrata al personal requerido por Guadalupana con contratos por obra o labor, con la posibilidad de una posterior transición a contratación directa con el cultivo.

En segunda instancia se toma como referencia a cerca de 10 contratistas que le ofrecen distintos servicios a la empresa guadalupana de los cuales se realiza un análisis de observación donde se toma información del modo de contratación, si existe alguna exigencia de algún requerimiento y del control del desarrollo de la actividad al interior de la empresa.

5.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para la estructuración del presente trabajo fue necesario acudir a diferentes fuentes de información para la recolección de datos suficientes que nos permitiera abordar de un amanaera más precisa las necesidades y requerimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Guadalupana S.A.S Guadalusa

5.3.1 Fuentes primarias

5.3.1.1 Visita de campo. Se realizará una inmersión directa en el entorno laboral visitando las instalaciones de la empresa. Durante esta visita, se capturarán evidencias visuales, fotográficas y se recopilan datos de los distintos procesos productivos de la organización y como es aplicada los requerimientos normativos en seguridad y salud en el trabajo en la ejecución de las diferentes actividades.

5.3.1.2 Entrevistas. Se llevó a cabo entrevistas semiestructuradas con empleados de diversas áreas de la planta floricultora, así como con directivos y responsables del Sistema de Gestión de SST (SG-SST). Estas entrevistas permitirán obtener una comprensión profunda de las prácticas actuales, las percepciones sobre la seguridad laboral y las necesidades específicas de mejora.

5.3.1.3 Análisis del perfil sociodemográfico. Se obtienen datos suministrados por la empresa de bases de datos de la población trabajadora, se utilizan herramientas ofimáticas de análisis de datos para realizó una descripción detallada del perfil sociodemográfico de los empleados, considerando variables como edad, género, nivel educativo, antigüedad laboral, entre otros. Esto proporcionando información clave sobre la composición de la fuerza laboral y su relación con las prácticas de SST.

5.3.2 Fuentes secundarias

Se lleva a cabo una exhaustiva revisión de fuentes bibliográficas con estudios previos relacionados con la Seguridad y salud en el trabajo en el contexto colombiano. En donde se consolida información de libros, bases de datos, revistas y normativa con el propósito de identificar tendencias, buenas prácticas y desafíos comunes en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

Este riguroso enfoque metodológico garantiza una recopilación exhaustiva de datos y un análisis profundo de las condiciones y necesidades en materia de SST en Guadalupeana Agropecuaria S.A.S Guadalupe, para el diseño efectivo del manual de proveedores y Contratistas.

6. Resultados

6.1 Breve descripción de la empresa

Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza es una empresa familiar fundada hace aproximadamente 15 años la cual tiene dos líneas de negocio, una de ellas es la siembra y comercialización de flores de corte, tipo exportación manejando variedades como las Hydrangeas, las astromelias, rosas y callas y por otro lado la producción de leche de ganado vacuno.

Guadalupana Agropecuaria S.A.S. Guadaluza, se encuentra ubicada en la vereda Chuscalito del municipio de la unión perteneciente a la región del altiplano del oriente antioqueño, zona que por sus características topográficas y climáticas se convierte en una tierra ideal para la producción de estos productos.

Desde su constitución Guadalupana Agropecuarias S.A.S Guadaluza ha asumido diferentes retos para mantenerse en el mercado y cada vez más ir creciendo y posicionándose en el competitivo mercado del sector floricultor, las inclemencias climáticas, las fluctuaciones de las monedas internacionales, los conflictos políticos del país, las condiciones de orden público y los cambiantes y nuevos requerimientos normativos, son algunas situaciones superadas para decir que al día de hoy es una empresa sólida y reconocida en la región donde genera una empleabilidad a cerca de 100 personas de manera directa al igual que a un gran número de personas indirectas.

6.1.1 Perfil sociodemográfico

El perfil sociodemográfico o también llamado descripción demográfica es una descripción de las características sociales y demográficas de una población trabajadora.

Con corte al primer trimestre del año 2024 la empresa contaba con 91 empleados con la siguiente caracterización.

6.1.1.1 Tipo de contrato. Este es el modo de contratación de los empleados en el que se tienen dos modalidades, una de forma directa, en la que el trabajador firma con contrato con Guadalupana por un año fijo con renovación automática y la otra modalidad, a través de una empresa de servicios temporales, que contrata el personal requerido por Guadalupana con un contrato por obra o labor, con la posibilidad de pasar a laborar directamente con el cultivo.

Según lo mostrado en la Figura.2. El 56,04% de la población trabajadora equivalente a 51 personas están contratadas a través de la empresa de servicios temporales, mientras que el 43,96% correspondientes 40 trabajadores están contratados de manera directa, el objetivo de este indicador es que cada vez más el personal por contratación directa sea mayor que al te temporalidad.

Figura 2

Tipo de contrato

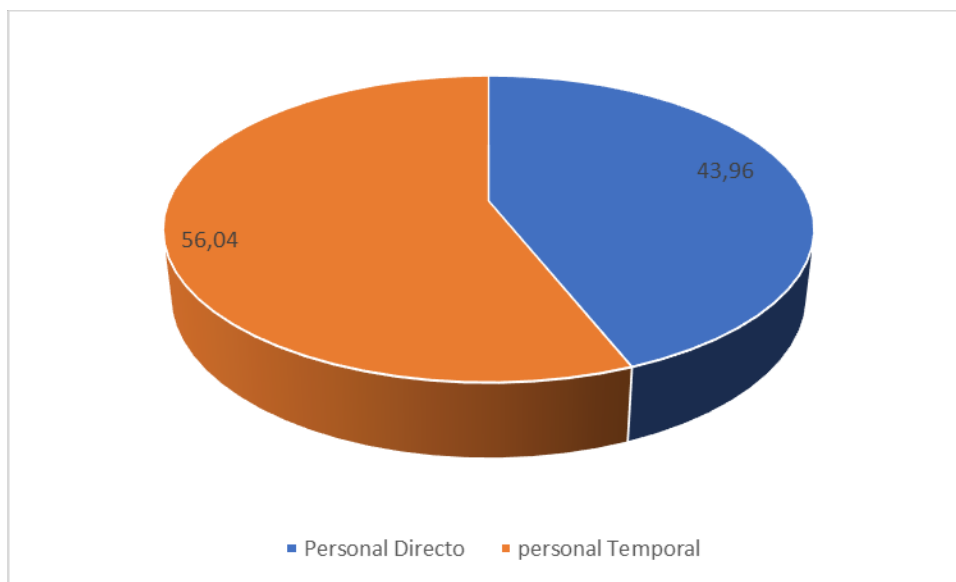


Figura 2. Elaboración propia (2024)

6.1.1.2 Distribución por género. En la actualidad la equidad de género se ha convertido en un tema de gran impacto en el ámbito laboral donde las políticas gubernamentales cada vez permiten generar una mayor igualdad en la contratación de personas en el sector productivo, para el caso del sector floricultores un ítem de gran importancia en la empleabilidad del género femenino, para el caso de Guadalupana no es la excepción, donde la mano de obra femenina representa una mayor participación sobre la masculina aunque conservando también unos indicadores de equidad.

Los porcentajes de participación por género y su proporción en la población trabajadora se pueden observar en la Figura 3.

Figura 3

Distribución por genero

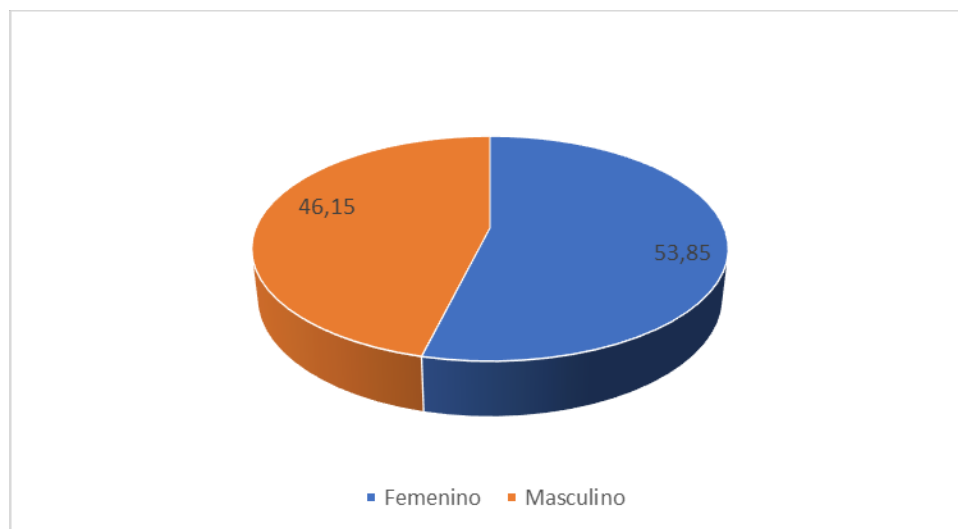


Figura 3. Elaboración propia (2024)

6.1.1.3 Lugar de Residencia. El objetivo social de Guadalupana es favorecer el desarrollo de su área de influencia. El 92,31 % de su población trabajadora reside el municipio de la unión, el mismo donde está el predio de producción y solo el 7% corresponden a personas que viven en municipios cercanos a la misma. Como muestra la Figura 4, donde se observa el número de personas equivalentes a los porcentajes indicados.

Figura 4

Lugar de residencia de la población trabajadora

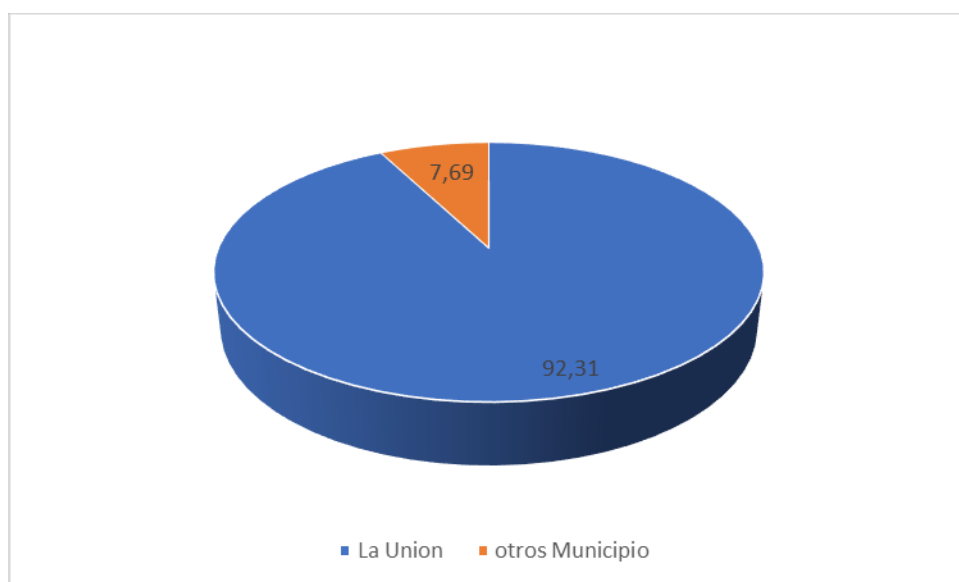


Figura 4. Elaboración propia (2024)

6.1.1.4 Estado Civil. La distribución de la población trabajadora con referencia a su estado civil esta discriminada según lo muestra la figura.5 lo que indica que predominan las personas solteras con 57 de 91 empleados, y los casados y en unión libre suman 34.

Figura 5

Distribución según estado civil

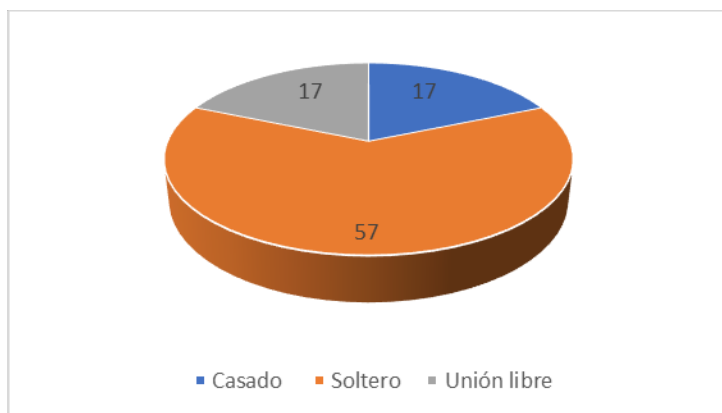


Figura 5. Elaboración propia (2024)

6.1.1.5 Grado de escolaridad. Según datos estadísticos, el sector agropecuario es uno de los sectores económicos con menor formación académica, pero cada vez se trabaja con apoyo de distintos aliados y aplicando estrategias para que este indicador mejore y haya personas mayor formación académica, Guadalupana brinda apoyo y espacios para que sus colaboradores se formen en diferentes aspectos técnicos y realicen sus estudios de primaria y bachillerato. En la Figura 6 se observa el número de personas según el tipo de formación académica de la población trabajadora.

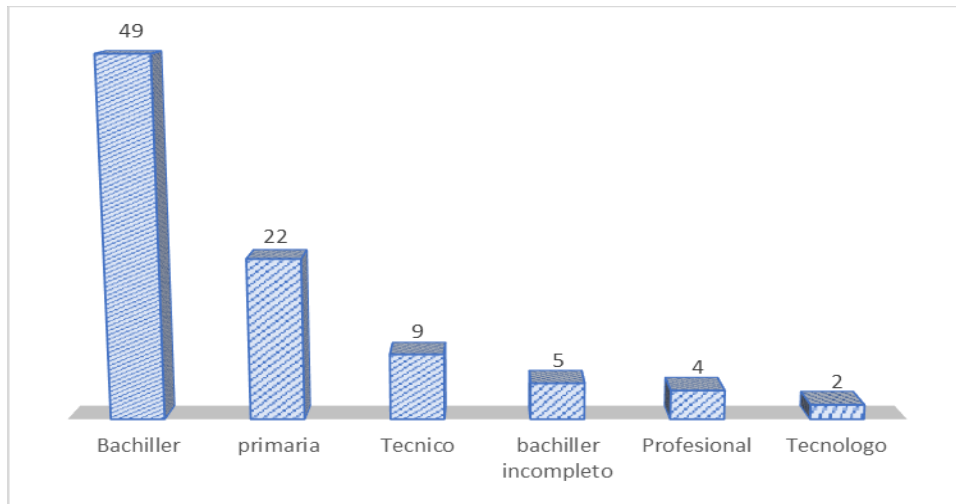
Figura 6*Grado de escolaridad*

Figura 6. Elaboración propia (2024)

6.1.1.6 Rango de Edad. La población trabajadora de Guadalupeña según la edad de la persona es muy diversa según la Figura 7, pero la mayoría tiene entre 20 y 45 años.

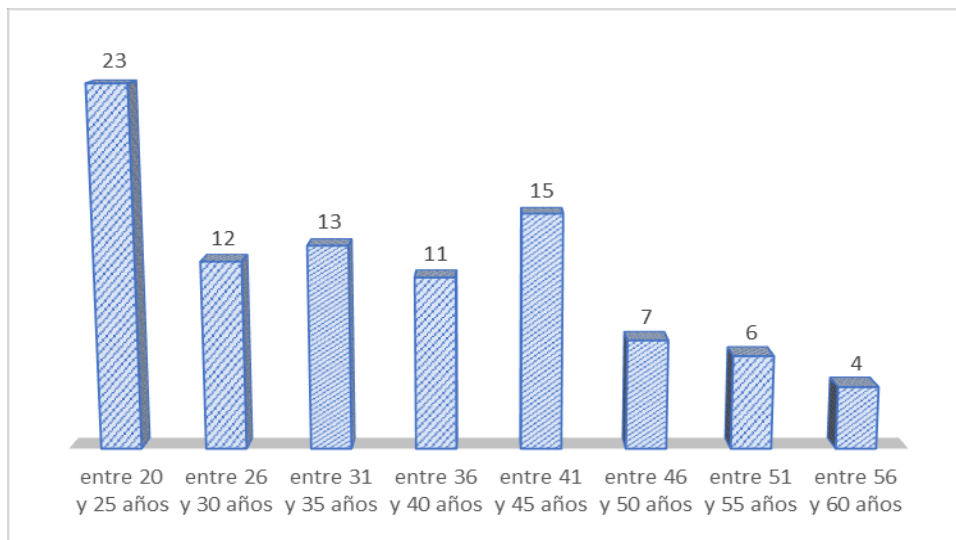
Figura 7*Rango de Edad*

Figura 7. Elaboración propia (2024)

6.1.1.7 Antigüedad en la empresa. Actualmente, una de las situaciones del sector floricultor es la alta rotación de personal, dado a diferentes factores. La grafica ,8 nos muestra cual es el tiempo que tiene de labores la personas que actualmente tiene Guadalupana Agropecuaria

Figura 8

Antigüedad en la empresa

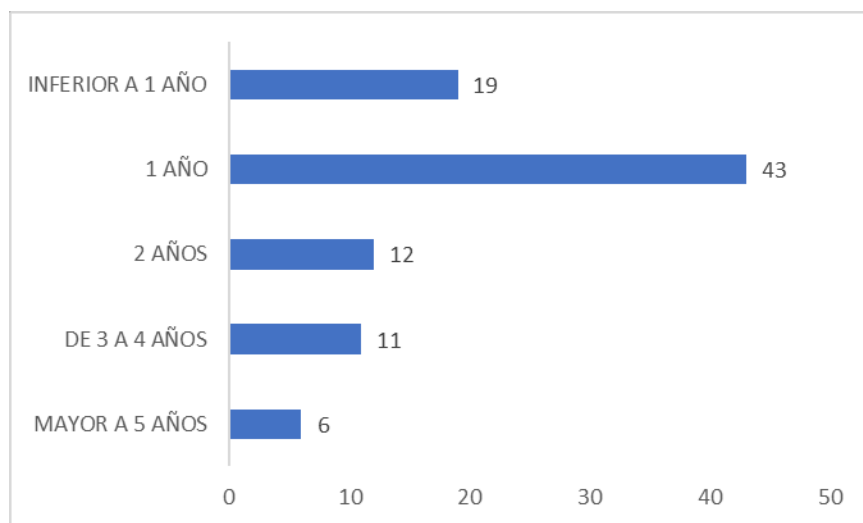


Figura 8. Elaboración propia (2024)

6.2 Descripción de los requerimientos de productos y servicios.

Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza en los últimos años ha venido cada vez más madurando su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo procurando el cuidado integral de sus colaboradores, no obstante, aún falta estructurar procedimientos y manuales que le permitan tener un mayor control y mitigación de los riesgos existentes en el ciclo de su cadena productiva, donde se incluyan todas las partes involucradas.

En la actualidad Guadalupana cuenta con una serie de proveedores y contratistas que le brindan productos y servicios especializados y que le facilitan el cumplimiento de sus objetivos misionales y estratégicos.

No obstante, la contratación y el manejo de estos no se encuentra regulada por un manual interno donde se detallen los requerimientos a cumplir en el marco de la legislación vigente en materia de riesgos laborales y donde se especifique los riesgos y controles para tener en cuenta en la ejecución de las diferentes actividades.

En la actualidad no se tiene dentro de la empresa un manejo y/o control de los proveedores y contratistas en materia de cumplimiento de requerimientos normativos de seguridad y salud en el trabajo

6.2.1 Servicios de talento humano

Este corresponde al suministro de personal para la ejecución de las labores propias de la actividad económica de la empresa para el apoyo a los incrementos de producción, esto son suministrados por una empresa de servicios temporales legalmente constituida en el país con un contrato por obra o labor y las pautas con el proveedor se realizan a través de un contrato comercial y ligado a un plan de servicios, donde se detallan las particularidades, los alcances y los acuerdos pactados.

6.2.2 Servicio de mantenimiento de instalaciones

Para el cultivo de la flor se requieren diferentes estructuras según el tipo de flor, periodo de producción, tipos de terrenos, entre otras variables. En Guadalupana hay invernaderos con estructura de madera y metálica cubiertos con poli sombras y polietilenos, además de área construida en materiales duros como bodegas y áreas de postcosecha, para ello la empresa tiene contratado un tercero para mantenerlo.

Cabe mencionar que en la actividad de mantenimientos se ven involucradas tareas de alto riesgo, como lo son trabajos en alturas superiores a 2 metros, trabajos en caliente, trabajo con energía eléctrica.

6.2.3 Servicio de mantenimiento eléctrico

Guadalupana cuenta con un sistema de paneles solares para generar energía eléctrica, sistema que reduce los costos de producción y favorece el medio ambiente al producir energías limpias, estos paneles requieren un mantenimiento preventivo periódico, que lo realiza el proveedor, con personal técnico especializado. Para esta actividad se requiere de trabajo en alturas y trabajo con energía peligrosas.

6.2.4 Servicios de Mantenimiento de zonas verdes

La instalación consta de una amplia zona verde, para ello cuenta con un contratista que realiza las labores de mantenimiento en las que se usan diferentes herramientas manuales al igual que guadañadoras.

6.2.5 Servicio de mantenimiento técnico eléctrico y refrigeración

Las flores son un producto perecedero, y para su conservación se requiere desde su proceso de corte y postcosecha conservar a bajas temperaturas, la empresa cuenta con un cuarto frío donde se almacenan antes de ser despachadas o sus lugares de destino, estos a su vez requieren un mantenimiento preventivo y correctivo de acuerdo con las necesidades, este mantenimiento es contratado por Guadalupana por una empresa especialista en el área de refrigeración.

6.2.6 Servicios de mantenimiento y soporte informático

Se cuenta con un proveedor para el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo a equipos de computación y soporte a los softwares manejados en la empresa.

6.2.7 Servicio de mantenimiento a sunchadoras

Las sunchadoras son máquinas que permiten sellar y asegurar las cajas una vez empacadas la flores, para embalsarse a su destino final, la empresa cuenta con dos máquinas y

contrata el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de esta a través de un tercero experto en el área.

6.2.8 Servicio de mantenimiento a grapadoras industriales:

La grapadora industrial es una maquina a la cual se les cargan grapas y está por medio de la operación de una persona en la cual acciona un pelar permite asegurar la parte de las cajas de cartón para armarlas y empacar las flores el mantenimiento de estos equipos también está contratado con experto en este tipo de equipos

6.3 Estructura del manual para proveedores y contratistas

Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza es una empresa del sector floricultor que cada vez se posiciona más en el mercado de las flores de exportación y por ende está comprometida en cumplir los diferentes requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo

En los últimos años la empresa ha venido estructurando su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características, necesidades y requisitos normativos aplicables, por lo cual ya cuentan con una estructura definida para la elaboración de formatos manuales, procedimientos y demás documentos que se requieren en el SG-SST enmarcados en un control de documentos

Para el diseño del manual de proveedores y contratistas, objeto de presente trabajo se toma la estructura ya definida por la organización la cual se describe a continuación.

- **Encabezado:** va en la parte superior de cada una de las páginas que conforman el documento, es una tabla estructurada por una fila y 3 columnas, en el primer recuadro se plasma el logo de la empresa, en el segundo se describe el nombre del documento y el tercer recuadro se indica el código que se le asigna, para su respectiva identificación dentro del sistema documental de la empresa, el número de la versión y por último la fecha de creación de este.

- **Introducción:** Define los requisitos y lineamientos establecidos en el manual de para que sean tenidas en cuenta al desarrollar sus actividades, los cuales son de obligatorio cumplimiento mientras se encuentren en las instalaciones de Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza.
- **Objetivo:** Describe el objeto el cual se pretende con la implementación del manual
- **Alcance:** Hace mención a cuál es la cobertura y/o a quien aplica la cobertura del manual desarrollado
- **Definiciones:** Describe los diferentes términos técnicos que se incluyen en el desarrollo del manual, con el objetivo de facilitar su comprensión y aplicación.
- **Responsabilidades:** describe cuales son cada una de las responsabilidades que debe de asumir cada una de las partes interesadas en la implementación del manual con el propósito de garantizar su estricto cumplimiento.
- **Condiciones generales:** es este último se describen la condiciones o requerimientos que deben de tener en cuenta y/o que debe de cumplir cada contratista de acuerdo con el tipo de trabajo a realizar.
- **Parte final:** Se incluye una tabla conformada por una fila y tres columnas donde se relaciona versión, fecha y naturaleza del cambio. En esta se van adicionando filas cada que se realiza un cambio en el manual.
- Por últimos se incluye el nombre y cargo de la persona que aprueba el documento.

6.4 Manual de proveedores y contratistas

Ver Anexo 1

7. Análisis de resultados

Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadalusa, ubicada en el Municipio de la Unión del Oriente Antioqueño, es una empresa familiar, brindando empleabilidad a cerca de 100 empleados directos e indirectos que le permiten seguir contribuyendo al desarrollo económico y social de dicha comunidad.

Si bien la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadalusa, en los últimos años viene madurando sus procesos y procedimientos frente al SG-SST, en busca proporcionar a sus empleados independiente de su modalidad de contratación el cuidado integral frente a este tema, encontramos que dicha entidad no cuenta con un manual de proveedores y contratistas que le permita un control más riguroso y la mitigación de los riesgos asociados a la prevención de accidentes e incidentes para las partes involucradas, lo que hace que esto sea un riesgo inminente tanto laboral, social y económicos para la empresa y las personas que prestan sus servicios en la misma.

Al revisar la tipología de contratación según los estudios arrojados del perfil sociodemográfico; evidenciamos que la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadalusa, cuenta con modalidades de contratación con proveedores y contratistas que le brindan y productos específicos y especializados los cuales requiere para funcionamiento y su buen desarrollo, sin que exista una regulación por un manual en SG-SST para proveedores y contratistas internos que les brinde un paso a paso con lineamientos claros a seguir y que sea de estricto cumplimiento mientras presten sus servicios en las instalaciones, el cual este regulado en marco dentro de la legislación vigente en materia de SG-SST, y que les proporcionen los controles necesarios, a fin de mitigar los riesgos de lesiones y accidentes dentro de esta.

Al evaluar también las actividades requeridas a desarrollar en la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadalusa, encontramos que existen tareas de alto riesgo y de mucho

cuidado, como son trabajos de mantenimientos en zonas verdes, instalaciones, sunchadoras, grapados industriales, trabajos en alturas superiores a 2 metros, trabajos en caliente, trabajos con energía eléctrica, entre otros, lo que hace que hoy se convierta en una necesidad latente que la empresa cuente con un manual de proveedores y contratistas que les brinde pautas para realizar los trabajos dentro de sus instalaciones y de esta forma la empresa no esté tan expuesta a que se puedan generar altos riesgos donde se vea involucrada en pagos por sanciones; lo cual le podrían generar pérdidas y hasta el cierre de la misma.

Para las empresas floricultoras en Colombia, ha habido un crecimiento muy significativo, lo cual las está llevando a mejorar sus procesos y procedimientos, a fin de mitigar los riesgos a los cuales están expuestos sus colaboradores y empleados, lo cual les exige capacitar constantemente y tener un control del uso de sustancias químicas, pesticidas y demás trabajos que son de alto riesgo en materia de SG-SST.

La empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza, en su mejora continua debe de seguir implementando políticas y procedimientos efectivos en materia de SG-ST. además, se requiere un mayor énfasis en la supervisión y el seguimiento continuo garantizando el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo por parte de todos los actores involucrados en la cadena de contratación, ya que la legislación Colombiana viene avanzando en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en las última décadas, brindando lineamientos y regulaciones según la Ley 1562 de 2012, que han establecido un marco normativo en busca de proteger la integridad física y mental de los trabajadores en Colombia.

Según el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.3 nos habla de la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, es por este motivo que se hace necesario que la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza, comience a generar actividades y regulaciones

para dar cumplimiento a los diferentes requisitos en materia de SG-SST, a fin de que se mitiguen los riesgos de sus colaboradores.

Analizando además la Ley 1562 de 2012 que señala que todo suceso repentino que sobreviene por causa u ocasión del trabajo puede generar en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte, hace que se trabaje de manera constante en buscar mecanismo de mejoras que permitan que la empresa adecue, analice, evalúe e implemente procesos y procedimientos que contribuyan a la mitigación de los riesgos latentes a los que pueda estar sometida y es por este motivo que debe de implementar un manual de proveedores y contratistas, que ayude a brindar directrices de cómo debe ser el comportamiento y que requisitos se deben de cumplir mientras haya permanencia en la empresa y sus instalaciones.

De acuerdo con Puello- Sacarras y Ballen-Buitrago (2001) la seguridad y salud en el trabajo no se determina con exactitud en qué momento se convirtió en un factor importante, dice Si bien este acontecimiento favoreció el desarrollo económico con este también aparecen situaciones relacionadas con las malas condiciones de trabajo que afectaban la salud de las personas lo cual conllevó a décadas después una vez finalizada la primera guerra mundial a crear la organización internacional del trabajo, lo que enuncia Puello, es de vital importancia y debe ser tenido en cuenta, pues menciona como las malas condiciones del trabajo pueden afectar la salud de las personas, siendo este un tema de gran importancia, para lo cual la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza, debe de adoptar mejores condiciones para sus empleados y colaboradores, garantizando así una mejor calidad de vida y espacios seguros y adecuados para realizar diferentes actividades dentro de la misma.

La Universidad Jorge Tadeo Lozano, (2018) Señala que desde que se constituyeron la OIT y la OMS la seguridad y salud en el trabajo ha sido objeto de interés esta primera creada

desde 1919 la cual desde su constitución aborda “la protección de los trabajadores contra enfermedades sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo” alineado a esto la declaración de Filadelfia en 1944 la cual plantea “todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar” la OIT expresa sus principios, derechos y normas a través de convenios, estos son tratados vinculantes que pueden ser ratificados por los países miembros de los cuales Colombia lo ha hecho con 61 de estos de los cuales algunos ya no están en vigor. Al implementar el Manual de proveedores y contratistas por parte de la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza, se busca que los proveedores y contratistas que ingresan y prestan sus servicios a la empresa cumplan con los requisitos mínimos en SG-SST, en especial con los elementos de protección personal EPP, al brindar lineamientos en esta manual, la entidad se blinda de posibles demandas al establecer en este manual que los EPP deben ser usados de manera permanente, y cumpliendo con los protocolos en materia de seguridad para los trabajadores de terceros, teniendo vigilancia de que estos sean de carácter obligatorio y efectivo cumplimiento.

Molano y Quintana (2021) en su tesis de grado manifiestan que la mayoría de las MiPymes no tienen implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tal como lo reglamenta la normatividad vigente en la materia causando una afectación al bienestar de los trabajadores, la productividad de las empresas y por ende la del país; según lo expresado por los autores, si bien en Colombia muchas de las medianas empresas no cuentan con la implementación del SG-SST, esta no las exime de las sanciones que pueden acarrear al tener a los personal independiente de su modalidad de contratación en sus empresa en malas condiciones, al establecer dicho manual de proveedores y contratistas en la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadaluza, se está inquiriendo que quienes contraten con ella, tengan la posibilidad también de mejorarles la calidad de vida de los empleados y sus terceros,

cumpliendo con los requisitos y normas de seguridad en SG-SST y brindando un adecuado desarrollo y seguridad dentro de la empresa.

La seguridad y salud en trabajo y las diferentes modalidades de contratación cada vez se relacionan más y juegan un papel de gran importancia en la actualizada de las organizaciones (López, et al, 2023) consideran que la tercerización laboral en Colombia es una situación que está generando un impacto social de gran importancia. Por esta razón, la OIT, las entidades de control gubernamentales el país, además del ministerio de trabajo, regula este tipo de actividades. Todo esto con el propósito que cualquier figura o mecanismo de contratación no desmejore la calidad de vida y las condiciones laborales de las personas y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los mismos. Si bien las diferentes modalidades de contratación hoy se han vuelto más comunes en Colombia, debido a que muchas empresas requieren trabajos específico y especiales ofrecidos por un tercero, la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadalusa, no es la excepción, y por este motivo se busca que cumpla con los requisitos y requerimientos que tenga un impacto positivo y se cumpla con los Estándares Mínimos en SG-SST, a fin de no haya una afectación tanto laboral y económica , además que quienes presten sus servicios vean una entidad en la cual se pueda brindar seguridad y no sea un peligro para sus empleados y colaboradores, dando así cumplimiento a más requisitos en materia de SG-SST.

Con el presente proyecto se proporciona información, orientación y lineamientos de estricto cumplimiento dentro del Manual de proveedores y Contratistas para la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Guadalusa, en materia de SG-SST, buscando la protección y el bienestar de sus empleados, proveedores y contratistas, cumpliendo con los requisitos legal que brinda la normatividad vigente en Colombia, el cual será difundido y divulgado entre sus proveedores y contratista, los cuales le darán a conocer el paso a paso en los requisitos que deben de cumplir mientras se encuentren la empresa y en sus instalaciones, a fin que se mejore las

condiciones en materia de seguridad laboral y se mitigue el riesgo de incidentes y accidentes laborales, garantizando el cumplimiento de los estándares establecidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El gran beneficios para la empresa Guadalupeana Agropecuaria S.A.S Guadalupe, con el presente manual, es la prevención de riesgos laborales, que promuevan un ambiente y espacios seguros, saludables y adecuados para todas las personas que formen parte de la empresa, independiente de su vinculación contractual, permitiendo así que existan afiliaciones en materia de riesgos laborales de forma adecuada, medicina preventiva y del trabajo , promocionando la salud y el bienestar de todos, mitigando el riesgo a los que puedan estar expuestos mientras se encuentren en la entidad y cumpliendo con las normatividad vigente a fin de evitar sanciones, incidentes y accidente dentro de la misma.

8. Conclusiones y recomendaciones

8.1 Conclusiones

Se identifican las necesidades y requerimientos de la empresa Guadalupana Agropecuaria S.A.S Gudalusa para la consecución de sus proveedores y contratistas en materia de seguridad y salud en el trabajo en donde se consideran importante el blindaje jurídico, la estandarización de procesos y la de garantizar un ambiente y condiciones de trabajo seguro.

Se realiza la caracterización de las condiciones actuales de la empresa en el manejo de sus proveedores y contratistas y el cumplimiento de estos en los requerimientos normativos en materia de riesgos laborales, encontrando que se cuenta con una gran cantidad de contratistas de los cuales ejercen diferentes actividades al interior de la empresa incluyendo actividades de alto riesgo en las cuales no están realizando un adecuado control de los riegos que implican la ejecución de estas.

Se establecen los criterios para la selección de proveedores y contratistas de acuerdo con los estándares mínimos establecidos por la normatividad vigente en Colombia en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través del diseño de un manual que permite tener claridad de las especificaciones según cada uno de los trabajos a realizar al interior de la empresa
guadalupana S.A.S. Guadalusa

8.2 Recomendaciones

Incorporar el manual de proveedores y contratistas desarrollado en este trabajo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Socializar el manual acá definido a todas las partes interesadas en los procesos de contratación de Guadalupana Agropecuaria S.A.S. Guadalusa.

Implementar el manual de proveedores y contratistas Guadalupana Agropecuaria. S.A.S. Guadalusa de acuerdo con lo definido en este.

Efectuar revisiones periódicas a los criterios definidos en el manual de proveedores y contratistas con el propósito de actualizar este según los cambios normativos y las necesidades de la empresa.

Incluir en su plan de trabajo anual la realización de auditorías al SG-SST de los contratistas vigentes en la empresa.

Realizar seguimiento periódico al cumplimiento del manual de proveedores y contratistas implementado.

Referencias bibliográficas

- ARTGAR. (17 de Abril de 2023). Crecen Sanciones a las empresas por incumplir las normas laborales. *El tiempo*.
- Contreras pacheco, O. E. (2021). Reputación, satisfacción y vinculo afectivo en el marco de la tercerización laboral en colombia. *CEA*, 15.
- Corporación univerritaria minuto de Dios . (2020). *Avence y tendencias en la seguridad y salud en el trabajo*. Bogota.
- Decreto 1072 de 2015 [Ministerio de trabajo] Por medio del cual se expide el decreto único del sector trabajo. Mayo 26 de 2015
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Fedesarrollo. (2017). 3.
- Garcia Carreño, D., Navarro Ardila, K., y Parra osorio, L. (2020). Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en colombia a partir del decreto 1072: una revisión sistematica. 2-4.
- Lopez, o. j., Cruz Mahecha, D. E., Urriago Fontal, J. C., y Linare, H. A. (2023). Las Empresas y las diversas formas de trabajo tercerizado en colombia. *Encuentros*, 86-99.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Julio 11 de 2012. DO. 48488
- Metro de Bogota. (29 de 04 de 2022). *Metro de Bogota*. Obtenido de
- <https://www.metrodebogota.gov.co/sites/default/files/Anexo-1.2-Manual-de-Contratistas.pdf>

Puello-Sacarras, g. e., y Ballen Buitrago, D. M. (2021). *Seguridad y salud para el trabajo informal: Ruta de innovación social para el trabajo digno*. Bogota: Corporación universitaria minuto de Dios.

Resolución 0312 de 2019 [Ministerio de trabajo] Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Febrero 13 de 2019. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>.

Resolución 0491 de 2020 [Ministerio de trabajo] Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones. Febrero 24 de 2020. <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0491-de-2020/>.

Resolución 4272 de 2021 [Ministerio de trabajo] por lo cual se establecen los requisitos mínimos para el desarrollo de trabajos en alturas. Diciembre 27 de 2021. <https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2022-03/Resolucion%204272-2021%20Reglamenta%20Trabajo%20en%20Alturas%20%281%29.pdf>

Universidad Jorge Tadeo Lozano. (2018). La OIT y OMS, mentores de los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo. *Gerencia y politica de Salud*, 3-5.

Anexos

Manual de proveedores y contratistas – ver documento PDF