



Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Esperance

Roses S.A.S.

Kimberly Yamile Primiciero Vargas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Zipaquirá (Cundinamarca)

Programa Administración de Empresas

noviembre de 2022

Implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Esperance

Roses S.A.S.

Kimberly Yamile Primiciero Vargas

Sistematización presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor(a)

Juan Sebastián Eslava Avendaño

Ingeniero Industrial

Maestrante en Administración

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Zipaquirá (Cundinamarca)

Programa Administración de Empresas

noviembre de 2022

Dedicatoria

Dedicado especialmente a Dios quien con su amor me ha brindado sabiduría y fortaleza para alcanzar las metas propuestas enseñándome que día a día me encontrare con obstáculos y adversidades, que me enseñaran a buscarle siempre la salida con paciencia y esperanza de llegar siempre a cumplir con lo propuesto.

A mis padres, hermana, tía y abuelos, quienes me han apoyado todo el tiempo con su amor, paciencia, comprensión y me alentaron para continuar, cuando me desvanecía y me quería rendir, pero todo el esfuerzo y la constancia me ayudaron.

A mis jefes de la empresa Esperance Roses quienes me acogieron en su empresa y siempre creyeron en mí, acompañándome en mi proceso de formación y quienes han confiado en mis habilidades y conocimientos para culminar esta carrera profesional.

Agradecimientos

Agradezco a la universidad y al programa de Administración de empresas por haberme permitido formar, a cada uno de los docentes que me brindaron sus conocimientos y experiencias durante mi proceso de formación, especialmente a los profesores Juan Sebastián y Leonardo Cardona que me brindaron claridad con sus asesorías para realizar esta sistematización.

Contenido

Lista de tablas.....	7
Lista de figuras	8
Lista de anexos	9
Resumen	10
Abstract	11
Introducción.....	12
Contexto de la experiencia	13
Contexto social y empresarial de la empresa	13
Misión de la empresa	14
Visión de la empresa	14
Valores corporativos de la empresa.....	14
Ubicación geográfica de la empresa.....	15
Contexto económico de la empresa.....	16
Antecedentes de la experiencia de práctica	18
Objeto de la sistematización.....	20
Descripción del área y funciones de la experiencia de práctica	20
Caracterización del problema u oportunidad de mejora	20
Incidencia del problema u oportunidad de mejora en el desempeño organizacional.....	21
Pregunta problema.....	22
Objetivos de la sistematización.....	22
Objetivo general.....	22
Objetivos específicos	23
Fundamentación teórica.....	24
Categorías teórico-conceptuales identificadas en el ejercicio de la práctica	24
Teoría de los recursos y capacidades	24
Teoría general de los Sistemas.....	27
Definición teórica-conceptual del problema u oportunidad de mejora del objeto de sistematización	29
Planeación y metodología.....	30
Etapas del proceso de intervención	30

Caracterización de actores involucrados	30
Métodos, técnicas y herramientas de investigación empleadas	31
Resultados.....	32
Fases desarrolladas para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	32
Fase Documental.....	32
Fase Organizacional.....	32
Fase Sensibilización (Transmisión de conocimiento)	34
Fase de auditoria o primera revisión.....	36
Resultado 2	38
Análisis de resultados	43
Sistematización	44
Plan de acción	44
Presupuesto	44
Aprendizajes de práctica profesional	45
Aprendizajes significativos de la experiencia en lo profesional.....	45
Aprendizajes significativos de la experiencia en lo humano	45
Recomendaciones para el aprovechamiento de las prácticas profesionales	46
Referencias	47
Anexos	49

Lista de tablas

<i>Tabla 1. Niveles jerárquicos de los sistemas</i>	28
<i>Tabla 2. Procedimiento matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles</i>	34

Lista de figuras

<i>Figura 1. Mapa de ubicación de la empresa</i>	15
<i>Figura 2. Entrada principal Esperance Roses S.A.S</i>	16
<i>Figura 3. Distribución por edad+es promedio de los trabajadores.</i>	18
<i>Figura 4. Organigrama de la empresa Esperance Roses S.A.S</i>	33

Lista de anexos

<i>Anexo 1. Presupuesto Esperance Roses S.A.S.....</i>	<i>49</i>
--	-----------

Resumen

Esperance Roses SA es una empresa productora y comercializadora de rosas, que lleva 6 años en el sector floricultor, logrando un reconocimiento importante por la calidad de sus productos, donde su actividad es la producción, comercialización y exportación de rosas en el mercado internacional, cuenta con 26 colaboradores, estimulando la motivación y el compromiso de la empresa por proteger a los trabajadores, creando ambientes de trabajo sanos y óptimos en la ejecución de las actividades.

Por lo anterior, se ha venido implementando el sistema de seguridad y salud en el trabajo con el diseño, mantenimiento y mejora continua, es una empresa que presenta una falencia y es que no determina la importancia de los recursos y capacidades para reconocer la exigencia que conlleva la implementación de SST.

Palabras clave: Sistema de seguridad y salud en el trabajo, Recursos, Capacidades, Importancia, toma de decisiones, implementación.

Abstract

Esperance Roses SA is a producer and marketer of roses, which has been in the flower sector for 6 years, achieving important recognition for the quality of its products, where its main activity is the export of roses in the international market, it has 26 collaborators, stimulating the motivation and commitment of the company to protect workers, creating healthy and optimal work environments in the execution of activities.

Due to the above, the safety and health system at work has been implemented with the design, maintenance and continuous improvement, it is a company that presents a shortcoming and that is that it does not determine the importance of the resources and capacities to recognize the demand that includes the implementation of SST.

Keywords: Occupational health and safety system, Resources, Capacities, Importance, decision-making, implementation.

Introducción

En el siguiente informe se busca manifestar el trabajo que se realizó en la empresa Esperance Roses S.A.S., la sistematización es un proceso que resalta los conocimientos adquiridos y la experiencia a través de un procedimiento estratégico como lo fue con la iniciación de sistema de seguridad y salud en el trabajo, aplicando lo aprendido durante la carrera, se puede evidenciar que desde el área de trabajo se puede desarrollar el proyecto vinculado a toda la empresa.

La sistematización busca que al cumplir con los requisitos mínimos del Sistema de seguridad y salud en el trabajo, se busque la importancia, debido a que se encontraban documentos pero no estaba ejecutados en su totalidad, durante el proceso del diagnóstico se logró evidenciar que la empresa no contaba con una persona que estuviera encargado del desarrollo colectivo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la resolución 0312 de 2019 que define los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo se contribuye con el fortalecimiento y la mejora continua.

1 Contexto de la experiencia

1.1 Contexto social y empresarial de la empresa

La dinámica empresarial en la región de Sabana Centro detalla que alrededor de un 2,6% de la actividad económica, corresponde al sector primario, aportando un valor agregado de casi 456 millones de pesos. Para la región de Sabana Centro es imperante fortalecer las cadenas productivas del sector primario debido a que gran parte de los programas de gobierno municipal, así como el departamental, han apostado por el desarrollo sostenible como el eje conductor del desarrollo social y empresarial, en cada una de sus dimensiones. Tal como lo muestra el informe del observatorio de la región “Sabana Como Vamos”, se resalta que “la construcción de espacios de emprendimiento e innovación, temas que están relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente en los ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico” (Vamos, 2020) son elementos clave para la diversificación, innovación y mejoramiento de la productividad económica así como para la promoción de políticas que incentiven la creación de empleo y el crecimiento de la empresa.

Por otra parte, cabe resaltar que del 2.6% del valor agregado que produce el sector primario, las actividades agropecuarias, aportan un 57,2% de dicho valor agregado, y a su vez, el municipio de Cogua genera el 48.8% del producto interno en el sector, lo anterior soportado por el estudio anteriormente mencionado. La empresa Esperance Roses S.A.S., es una empresa que lleva seis (6) años en el sector floricultor, logrando un reconocimiento importante por la calidad de sus productos debido a sus procesos producción, comercialización y exportación de rosas.

1.1.1 Misión de la empresa

La empresa actualmente no cuenta con una declaración oficial de su misión, sin embargo, tiene como lineamiento estratégico la siguiente declaración: *“Somos una compañía exportadora que contribuye con el desarrollo del país, al producir y comercializar rosas frescas de excelente calidad, obteniendo un alto nivel de satisfacción en todos los clientes, por medio de un proceso de producción que beneficia el aspecto social, ambiental y económico de toda la gente involucrada en su actividad”*

(COLON, 1984)

1.1.2 Visión de la empresa

La empresa actualmente no cuenta con una declaración oficial de su misión, sin embargo, tiene como lineamiento estratégico, la siguiente declaración: *“Ser reconocidos nacional e internacionalmente como una compañía confiable por su calidad y cumplimiento, buscando estar al nivel de las nuevas tendencias y necesidades del mercado, lo cual garantice la permanencia de la compañía y el bienestar de sus integrantes”* (COLON, 1984)

1.1.3 Valores corporativos de la empresa

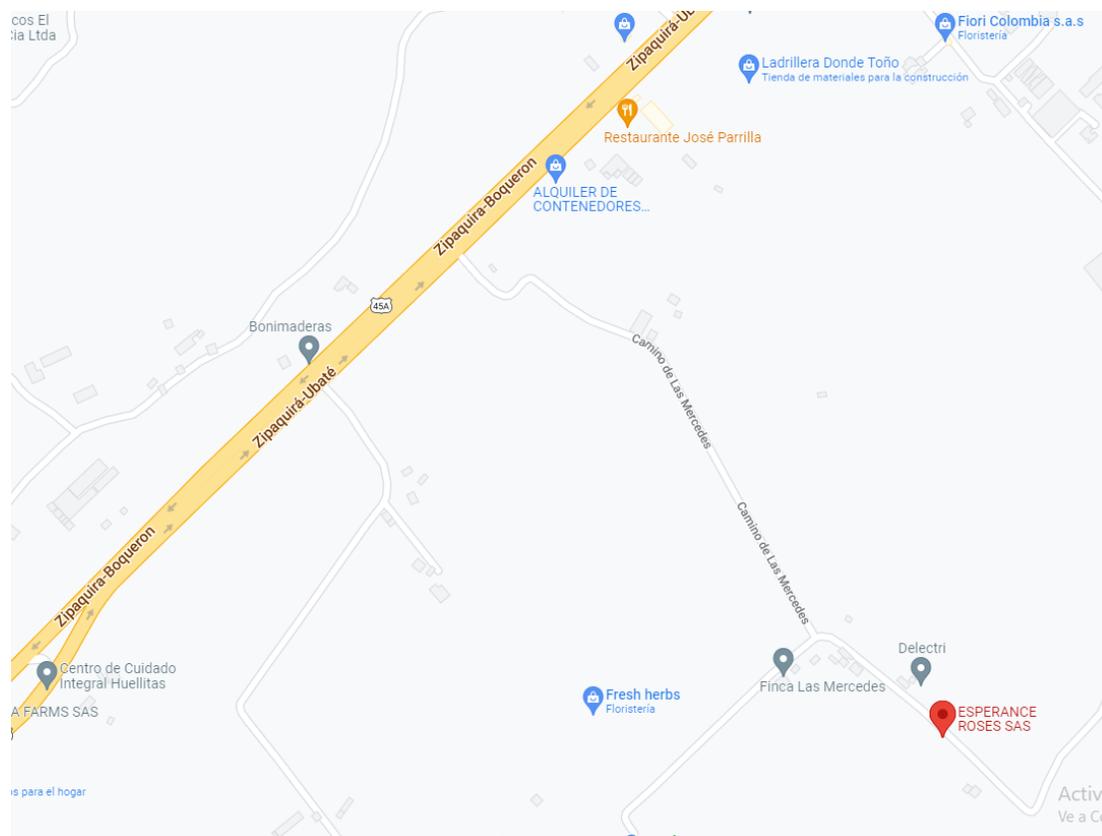
La empresa asume una identidad filosófica y comportamental fundamentada en los siguientes valores corporativos, cabe resaltar que son propuestos por el equipo administrativo de la empresa, pero aún no han sido declarados por la alta gerencia:

- Compromiso
- Solidaridad
- Respeto
- Sentido de pertenencia
- Amabilidad

1.1.4 Ubicación geográfica de la empresa

La empresa Esperance Roses S.A.S., esta está ubicada geográficamente en el Km 7, vía Zipaquirá - Ubaté, Municipio de Cogua, departamento de Cundinamarca, Colombia, tal como lo muestra la figura 1.

Figura 1. Mapa de ubicación de la empresa



Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Entrada principal Esperance Roses S.A.S



Fuente: Elaboración propia

1.2 Contexto económico de la empresa

El departamento de Cundinamarca junto con el de Antioquía, producen al alrededor del 93% de la producción de flores cortadas. El impacto económico de la producción de flores cortadas representa un 39% de los ingresos por exportación de la balanza comercial de Colombia (Asocolflores, Asocolflores, 2018), donde el país tiene una cuota de mercado de alrededor del 11% detrás de los Países Bajos quienes tienen una cuota de 64% aproximadamente. Del 100% de las flores cortadas que se exportan, el 30.7% corresponden a rosas, siendo la totalidad de la producción realizada en Cundinamarca, ocupando un total de 5.556 hectáreas de área cultivada en el Departamento.

Conforme a la empleabilidad, Asocolflores menciona en su reporte anual que “la floricultura aporta el 25% del empleo formal rural femenino del país” (Asocolflores, 2022). Los estudios de calidad de vida realizados en la última década datan que el salario promedio de las personas que laboran en los

campos de cultivo de flores ronda los USD \$400, razón por la cual se ha hecho imperante, la implementación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo, que maximicen las condiciones de labor seguras, sanas y saludables.

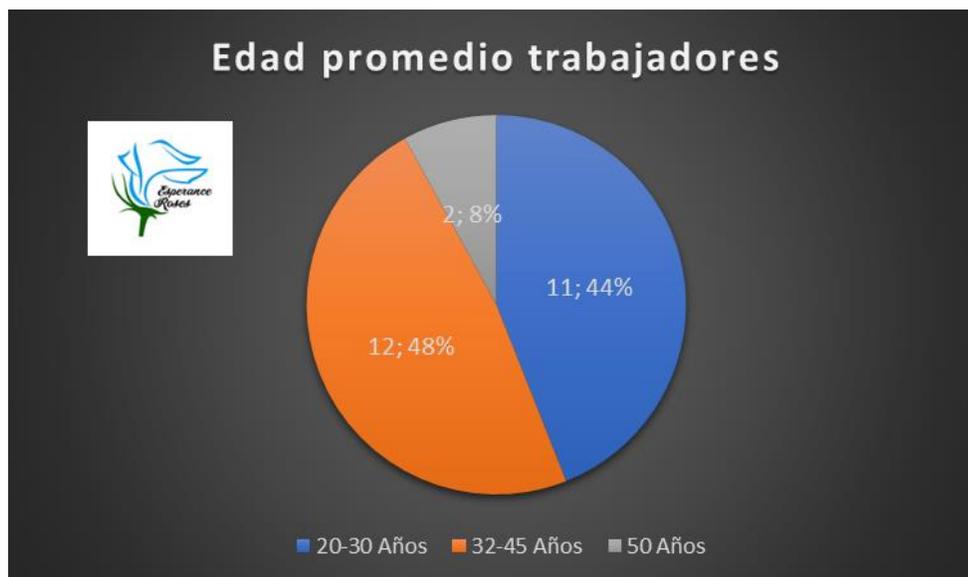
El gobierno nacional ha realizado una serie de ajustes a las políticas públicas entorno a la protección y salvaguarda de las condiciones laborales de los trabajadores colombianos, adoptando las recomendaciones tanto de la OIT – Organización Internacional del Trabajo – y las propias de la OCDE – Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, los cuales han sido garantes para la apropiación de estándares de calidad, donde se manifiesta que cada empresa debe contar con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, tal y como lo exige el decreto 1072 de 2015.

Reconociendo el impacto económico y social que conlleva la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, el gobierno colombiano emitió, a través de su Ministerio de Trabajo, la resolución 0312 de 2019, que define los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, conforme a su planta de personal y su tamaño económico, buscando un mayor grado de cumplimiento de los requisitos y procedimientos claves para salvaguardar la integridad de los trabajadores y contratantes sin impactar económicamente a la empresa cuando esta tiene diversas dinámicas por su dimensión.

Esperance Roses S.A.S., tiene afiliados a sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Laborales SURA, con una categorización, riesgo III, debido a su actividad productiva, cada persona elige su EPS preferida y se realizan los aportes de ley conforme a lo establecido en el contrato pactado.

La edad promedio del personal de Esperance Roses S.A.S., está segmentada de la siguiente forma: hay 12 trabajadores entre los 20 - 30 años, que representa un 11.44% de la población, 11 trabajadores entre los 32 - 45 años, que representa un 12.48% y mayor a 50 años, hay 2 personas que representan un 2.8% del total de los trabajadores, tal y como lo muestra la figura 2.

Figura 3. Distribución por edades promedio de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia

1.3 Antecedentes de la experiencia de práctica

Como autora de la presente sistematización, llevo vinculada con la empresa desde el 07 de marzo de 2020, ya contaba con conocimientos previos sobre cada uno de los procesos relacionados con la industria por mi experiencia en empresas del mismo sector, para dicho año, se presentó la coyuntura de salud pública expuesta por la pandemia asociada a la COVID-19, situación que modifico fuertemente la forma en la cual la organización desarrollaba las actividades laborales y puso especial atención a los protocolos de bioseguridad en los cuales, mi cargo ha sido como asistente administrativo, velaba por su cumplimiento, sin embargo, a lo largo de este tiempo, he venido desarrollando diferentes actividades que me han involucrado en varias áreas como el apoyo y responsabilidad en el manejo de la documentación, recolección y análisis de datos que arroja la producción diaria, información relacionada con el control y seguimiento al personal, entre otras actividades. Cabe resaltar que me he interesado por que mi rol en la organización apoye directamente los esfuerzos que lleva la empresa entorno al cuidado, protección y seguimiento de las condiciones de labor que presenta el cultivo, esto ha sido muy

representativo para la aprobación de mi práctica profesional en el proceso de implementación y despliegue del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2 Objeto de la sistematización

2.1 Descripción del área y funciones de la experiencia de práctica

La práctica profesional fue desarrollada en el área administrativa de la empresa, bajo el convenio por “vinculación laboral, se me asignaron funciones alrededor del proyecto de diseño e implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, supervisada por la profesional titulada y licenciada para el desarrollo de los planes y programas de este alcance. A lo largo de la práctica profesional me acerque a los conceptos y lineamientos técnicos relacionados mediante la realización de un curso intensivo de cincuenta (50) horas, requisito definido por la ley, lo cual me permitió visualizar el alcance asociado al desarrollo de este tipo de iniciativas. Es importante recalcar que, desde mi campo de conocimiento, aborde el proceso de práctica profesional buscando potenciar las capacidades que tiene la organización para optimizar el uso de los recursos destinados al fortalecimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y en especial, lo que se relaciona con el bienestar del trabajador.

2.2 Caracterización del problema u oportunidad de mejora

Ante la compleja estructura que dicta la relación empresa / trabajador, el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se convierte en una estrategia organizacional clave para su mantenimiento. El mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en las empresas impacta su competitividad, para que ello sea posible, es relevante contar con los recursos y capacidades para diseñar e implementar una cultura organizacional alrededor del cuidado y protección tanto del trabajador como de los bienes e insumos de la empresa, que a su vez sean controlados por acciones organizacionales que mejoren los procesos, los puestos de trabajo, asegure un desarrollo de talento humano y reduzca los costos.

De acuerdo con esto, la empresa Esperance Roses S.A.S tiene como propósito diseñar, desarrollar e implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, con el fin de

mejorar la calidad de vida de los trabajadores logrando una reducción de accidentes y enfermedades laborales, generando ambientes sanos para todo el personal de la organización estando a la vanguardia en el crecimiento de este sector, incrementando su nivel de productividad, ofreciendo una alta calidad en cada una de las variedades para que puedan ser exportadas en las mejores condiciones, asegurando un excelente trabajo y satisfacción al cliente.

Según el Ministerio de Trabajo y Protección Social, dicta que, “el beneficio de una excelente implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en nuestro país y el aumento de la productividad”. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Las empresas, sin importar su tamaño o actividad comercial, principal o contratista, requieren desarrollar un enfoque ordenado en la administración de sus riesgos operacionales, no sólo como una obligación de cumplimiento de los requisitos legales aplicables, si no como una oportunidad de mejora de las condiciones de trabajo de su personal y de reducción de su tasa de accidentes y las pérdidas asociadas a los mismos. (Daruma, 2016)

2.3 Incidencia del problema u oportunidad de mejora en el desempeño organizacional

La empresa Esperance Roses S.A.S., ha dimensionado el impacto que conlleva no contar con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST implementado, siendo consciente de las consecuencias legales que representa no contar con los suficientes recursos y capacidades para atender emergencias de alta envergadura tales como una accidente mortal, el incremento no controlado de incidentes temporales y efectos nocivos en la salud de los trabajadores por la exposición a sustancias químicas, biológicas ergonómicas y mentales no controladas.

La empresa actualmente maneja una serie de formatos para registrar información sobre sus empleados, alrededor de la dotación, ausentismos, incapacidades, entrega de elementos de protección personal, conforme a sus labores y lo acordado con la ARL.

Cabe resaltar que el desafío que conlleva la implementación de un sistema, no solo se centra en diseñar una base documental o evidenciar la entrega de elementos propios para el desarrollo de la actividad tal cual lo dicta las normas laborales colombianas. El hecho de crear un programa de gestión del cambio que antecede la implantación de los estándares definidos por el decreto 1072 de 2015 o los propios de la resolución 0312 de 2019, exige contar con una planeación estratégica que asegure los recursos financieros para su sostenimiento, la capacidad entorno a los recursos humanos, físicos y logísticos para el desarrollo de las actividades y un sistema de control y seguimiento garante y ético para salvaguardar la reputación de la organización.

2.4 Pregunta problema

Una vez identificado el propósito de la sistematización, surge la siguiente pregunta: ¿La empresa Esperance Roses S.A.S, cuenta con los recursos y capacidades para reconocer la exigencia que conlleva implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?

2.5 Objetivos de la sistematización

2.5.1 Objetivo general

Analizar los requisitos mínimos requeridos para la optimización del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Esperance Roses S.A.S.

2.5.2 *Objetivos específicos*

- Explicar las fases del proceso de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Esperance Roses S.A.S.
- Identificar el cumplimiento de los estándares mínimos de calidad para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Esperance Roses S.A.S.
- Proponer los recursos y capacidades necesarios para la optimización del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Esperance Roses S.A.S para los próximos dos (2) años.

3 Fundamentación teórica

3.1 Categorías teórico-conceptuales identificadas en el ejercicio de la práctica

3.1.1 *Teoría de los recursos y capacidades*

El estudio de la forma en la que las empresas compiten en su medio ha suscitado una serie de puntos de vista para poder analizarla y en alguna medida comprenderla. La teoría de recursos y capacidades ha sido clave en dicho análisis para aportar un punto de referencia que permita construir paradigmas adaptables, flexibles y conscientes que influyan en el estudio de las organizaciones.

El interés por la estrategia empresarial surgió a finales de los cincuenta e inicios de los sesenta, como respuesta a los problemas de dirección de las corporaciones, necesitándose entonces una planificación con mayor horizonte temporal en unas condiciones estables y de crecimiento económico. A partir de la década de los sesenta desde las obras pioneras de: Chandler (1962), Tilles (1963) y Ansoff (1965). Se vieron en la necesidad de estudiar la importancia del análisis de su posicionamiento sectorial, por medio de diagnóstico organizacional y estrategia corporativa.

De acuerdo con Andrews, introduce el concepto tradicional de la estrategia, expresando en términos de posición, que “los recursos de la empresa se pueden categorizar como fortalezas o debilidades”. Así mismo, menciona que “el enfoque estratégico surge tanto de la observación de los impactos que el cambio del entorno produce, como de la necesidad de formular una visión corporativa de como la dirección de organización puede superarlos con una adecuada respuesta sobre las actividades a desarrollar o sobre los negocios que desempeña o puede llegar a desempeñar”. (Andrews, 1971)

Sin embargo, a mediados de los setenta las condiciones cambiaron pues numerosos fallos en la estrategia de diversificación para lograr sinergias frenaron el avance, a lo que se añadió la inestabilidad macroeconómica, el aumento de la competencia internacional que amenazo la supremacía de las

empresas norteamericanas, lo que provocó que las empresas abandonaran sus planes corporativos a mediano plazo por enfoque más flexibles, provocando que el interés se desplazara desde la diversificación a la necesidad de la competitividad, como consecuencia la alta dirección empezó a percibir su papel en términos de dirección estratégica que en planificación corporativa.

A finales de los setenta y principios de los ochenta, el mejor conocimiento del entorno supuso que la orientación principal de la Dirección Estratégica fuese el análisis sectorial y de la competencia, siendo Porter (1980) El pionero de la aplicación de la organización industrial o análisis sectorial al análisis de los determinantes de la rentabilidad de la empresa.

Pero en los últimos años de la década de los ochenta e inicios de los noventa, el centro de interés de análisis de la ventaja competitiva se desplazó rápidamente hacia los aspectos internos de la empresa, apreciándose esta ventaja menos dependiente de las elecciones de la empresa sobre su posición en el mercado y más de la explotación de recursos y capacidades internas únicas, a partir de la influencia de los autores como Penrose (1959), Nelson y Winter (1982), Wernerfelt (1984), Prahalad y Hamel (1990), Mahoney y Pandian (1992) y Peteraf (1993). Estos estudios de “la concepción de la empresa basada en los recursos” y de “las competencias y capacidades organizativas” ayudaron a desplazar el foco de atención de la Dirección Estratégica hacia los aspectos de la Ventaja Competitiva.

Penrose menciona que “ toda organización es un conjunto de recursos productivos, uno de naturaleza física o tangible y otros de naturaleza humana” (Penrose, (1958)), esta mirada es clave para conducir la capacidad en la que la gerencia estratégica conduce sus recursos sin perder de vista que los costos de producción, ante esto Panzar y Willig (1981), formalizan el concepto de economías de alcance, clave para adaptar el proceso de toma de decisiones en medio de la presión que ejerce la demanda y necesidades de las partes interesadas en la organización. Para ello, han surgido una serie de cuestionamientos relevantes para que la gerencia estratégica pueda optimizar su propuesta de valor, centrada en el éxito, entre ellos si los recursos con los que cuento me permiten llevar un proceso de

diversificación y si el mercado y la estructura de la empresa son ambientes para desarrollar dichos recursos. A partir de este punto, el ámbito teórico adopta una mirada estructurada desde la visión de la estrategia, la cual realimenta y deconstruye la mirada propiamente desde el mercado, para evaluar los recursos.

Wernerfelt y Barney, realizan un aporte fundamental al reconocer que los recursos son entendidos como “Los inputs en las operaciones de la firma, como planta y equipos, propiedad intelectual, entre otros, como las capacidades y competencias de la gente” (B., 1984) (Barney, 1991), adicionando que “se debe reconocer que por sí solos no crean valor, sino por la interacción entre éstos y las capacidades organizacionales, siempre y cuando a la vez cumplan con las características de difícil imitación por la competencia, ser valiosos y raros difíciles de sustituir.

El interés en el papel de los recursos y las capacidades de la empresa como base fundamental de su estrategia y como determinantes principales de su rentabilidad refleja el renovado interés por anteriores teorías sobre la rentabilidad y la competencia asociada como las plasmadas por David Ricardo, Schumpeter y Edith Penrose. Todo ella ha traído consigo que la atención se haya desplazado de la orientación sectorial a la relación entre estrategia y el ámbito interno de la empresa, especialmente a los recursos y capacidades de la empresa, dando lugar al desarrollo de una “Teoría Basada en los Recursos y las Capacidades de la Empresa”.

La teoría de los recursos y capacidades se centra en el desarrollo de los recursos fundamentales de la organización, hallados en el escenario denominado como “Core Business”, en el que se pretende confluir todo aquello esfuerzo organizacional realizado para aumentar su ratio de desempeño y por ende mantenga su ventaja competitiva en el medio. Para ello, Caves menciona que “todo lo que puede denominarse como tangible o intangible tales como marcas, conocimiento interno de la tecnología, empleo de personal calificado, contactos comerciales, maquinaria, capital, entre otros”. (Caves, 1980)

3.1.2 Teoría general de los Sistemas

Apoyadas en la estructuras y postulados de la Administración Científica, las empresas a lo largo de la historia desarrollaron un sinnúmero de acciones estratégicas, tácticas y operativas en busca de la eficiencia de sus procesos productivos en medio de la rigidez y formalidad sus estructuras organizacionales; sin embargo, el desarrollo de la Teoría General de los Sistemas, conllevó que los gerentes o directores reconocieran la importancia de ampliar su visión para evolucionar sus enfoques y consideraran a su empresa como "un sistema que se encuentra inmerso en un ambiente con múltiples actores que permanente confluyen para formar el entorno, y que internamente también posee una dinámica entre los elementos que la conforman" (Bertalanffy, 1948).

Arnold y Osorio, mencionan que "es posible indicar que la Teoría General de los Sistemas llega a explicar fenómenos de la realidad abordando los sistemas como un modelo de gestión de la organización, los cuales son aplicables, en general, a todos los enfoques de estudio de dicho modelo". Agrega que "la Teoría General de los Sistemas se caracteriza por tener un carácter integrador y holístico, en donde lo más importante son las relaciones y los conjuntos que a partir de ella emergen". (Arnold, 1998).

Por otra parte, es importante resaltar el aporte que realiza Boulding, donde se destacan los nueve niveles jerárquicos que rodean los sistemas, tal cual lo menciona en la tabla 1.

Tabla 1. Niveles jerárquicos de los sistemas

Nivel	Denominación
Primer	Estructuras estáticas
Segundo	Sistemas dinámicos simples
Tercer	Sistemas cibernéticos o de control
Cuarto	Sistemas abiertos
Quinto	Genético social
Sexto	Animal
Séptimo	El hombre
Octavo	Estructuras sociales
Noveno	Sistemas trascendentales

Nota: Esta tabla describe los nueve niveles jerárquicos que rodean a los Sistemas según, (Boulding, 1956)

Teniendo en cuenta la anterior tabla, se puede identificar que en el nivel octavo denominado “Estructuras Sociales”, reúne a todas aquellas estructuras que son conformadas por los seres humanos, donde se puede inferir que allí se gestan las empresas y tienen como base la comunicación entre individuos para la construcción de soluciones capaces de afrontar los desafíos del entorno.

Como se evidencia según los anteriores autores sobre el desarrollo de la teoría de los sistemas, la empresa basa sus estrategias en la optimización de las operaciones de la organización adoptando el sistema de seguridad y salud en el trabajo, enfocándolo como un subsistema permite que se implemente y se desarrolle de acuerdo a los estándares requeridos.

3.2 Definición teórica-conceptual del problema u oportunidad de mejora del objeto de sistematización

La base científica en la que se construye el objetivo general de la sistematización, esta soportada por la legislación que ha promulgado la Republica de Colombia para la estructuración y regulación del sector trabajo, para ello divulgo el decreto 1075 de 2015 y la resolución 0319 de 2019 dictan los marcos reglamentarios y estándares mínimos de cumplimiento para el desarrollo de un Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4 Planeación y metodología

4.1 Etapas del proceso de intervención

Para hacer esta intervención se encuentran tres etapas las cuales tienen un apoyo por parte del área de producción, compras, administración, contabilidad y recursos humanos, gracias a que con su aporte se logra obtener la información indicada para comprender la importación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

- **Estratégico:** En esta etapa es donde la gerencia interviene, buscando una visión amplia de la organización, jugando un rol importante a la hora de definir las estrategias, los planes y la estructura de toda la organización.
- **Táctico:** Las áreas se encargan de ser responsables de cumplir a cabalidad las metas, para que cada una de las acciones establecidas sean alcanzadas, En esta etapa se reconstruyo recursos humanos, los perfiles de cargos de cada área, los recursos y capacidades.
- **Operación:** Se dimensiono las necesidades para llevar a cabo a corto plazo los objetivos de las decisiones estratégicas.

4.2 Caracterización de actores involucrados

Los actores involucrados en este hallazgo se encuentran:

- **Gerencia** puesto que esta área da la autorización para que todas las áreas involucradas en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo trabajen en conjunto y se cumplan los objetivos.
- **Recursos Humanos** nos brinda toda la información acerca de los trabajadores y nos presta espacios para garantizar el cubrimiento.

4.3 Métodos, técnicas y herramientas de investigación empleadas

La presente sistematización se desarrolló siguiendo los lineamientos propios del método científico y las funciones de la investigación básica, la cual dicta que “se preocupa exclusivamente por saber, explicar y predecir fenómenos sociales y naturales, empieza con una teoría, un principio básico o una generalización”; para ello, es importante resaltar que dentro del proceso investigativo se persigue un conocimiento que desea ser comprobado y que “acabe influyendo en las prácticas sociales una vez transcurrido un considerable periodo de tiempo, ya que un nuevo conocimiento supone un reto para el conjunto de dogmas y creencias” (Mc-Millan, 2005)

Para medir las variables y cumplir con los objetivos planteados que nos permitan conocer los datos de la empresa Esperance Roses S.A.S. y estructurar la sistematización, se establecen los siguientes procedimientos:

- **Tipo de estudio y método de investigación:** El enfoque de la investigación realizada sigue el corte cualitativo con el fin de estudiar los conceptos, lineamientos y sucesos históricos registrados durante la experiencia académica y están documentados. Lo anterior se apoya en técnicas para recolección de datos tales como la observación directa, realización entrevistas semiestructuradas y el análisis de documentos.
- **Población de estudio:** La población para esta investigación es de la empresa Esperance Roses S.A.S., en el área de gerencia, administración y operativo.
- **Fuentes y técnicas para la recolección de la información:** La recolección de la información la obtuvimos de por medio de una ficha de caracterización la cual nos permitió conocer las condiciones de salud general del trabajador, teniendo en cuenta si ha presentado síntomas o alguna novedad con su salud los últimos meses.

5 Resultados

5.1 Fases desarrolladas para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con la observación

5.1.1 *Fase Documental*

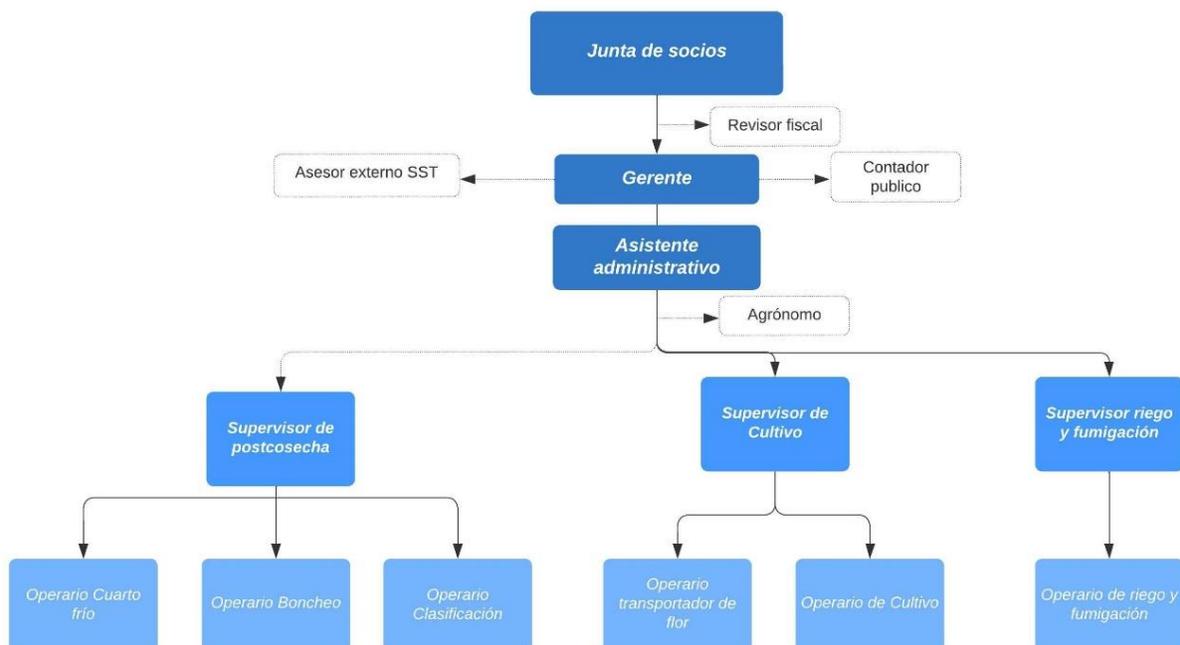
La empresa Esperance Roses, recopiló la información una vez se inicia la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se logra determinar que había unos documentos físicos, registros del ARL, registro de exámenes médicos, inspecciones, registros fotográficos, visitas al ARL. Y con esta información se procede a evaluar con respecto a la resolución 0319 de 20119.

5.1.2 *Fase Organizacional*

Durante el proceso de la práctica profesional, se evaluó la capacidad de estructura organizacional de la empresa teniendo en cuenta los criterios que establece la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de fortalecer la toma de decisiones tanto por la gerencia como los supervisores de área, quienes ,atendiendo las disposiciones del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y lo propio de la Resolución 0319 de 2019, se ven inmersos constantemente en acciones para la prevención de accidentes y la promoción del bienestar de los colaboradores.

Como resultado de ello, se propuso el organigrama que se muestra en la figura 3:

Figura 4. Organigrama de la empresa Esperance Roses S.A.S



Fuente: Elaboración propia.

5.1.2.1 Conformación de los comités y responsabilidades de las personas ante el SST

La conformación del comité de convivencia se compuso por 3 representantes de los colaboradores y 3 representantes del empleador cumpliendo con las responsabilidades, se eligieron por medio de la votación secreta que representa la libre expresión, para lo cual se estableció que cada tres meses se realizará el comité, para abordar los temas relevantes que incidan en el mejoramiento las condiciones laborales para los colaboradores y analice los pormenores que sucedan durante el lapso.

En la conformación del comité de COPASST este compuesto por 2 representantes por cada una de las partes, los representantes del empleador fueron elegidos directamente por la gerencia y los

colaboradores se eligieron por medio del voto libre, nos reunimos una vez al mes, este fue el primer comité que se creó debido a que se habían evidenciado diferentes falencias.

5.1.3 Fase Sensibilización (Transmisión de conocimiento)

Se realizaron las siguientes sesiones para dar a conocer las premisas y fundamentos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera que el personal reconociera los elementos estructurales de dicho sistema e interpretará su rol como parte esencial ante las situaciones que presenta el desarrollo de las labores.

Tabla 2. Procedimiento matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles

N°	ACTIVIDAD
1	<p>Identificar y analizar los procesos</p> <p>Antes de realizar la identificación de peligros, se debe revisar los procesos documentados en el mapa de procesos, obtener el listado de actividades por proceso y lugar de trabajo.</p>
2	<p>Identificar Actividades y Tareas</p> <p>Determinar con los trabajadores todas las actividades, el tipo de actividad (rutinaria, no rutinaria), las tareas y el lugar de desarrollo de estas (dentro de las instalaciones, fuera de las instalaciones).</p>
3	<p>Identificar los peligros a través de inspección</p> <p>Realizar inspección inicial para la identificación de los peligros Durante la inspección se debe:</p> <p>Entrevistar a los trabajadores para validar y complementar las actividades y cada una de las tareas específicas, tipo de actividad (rutinaria, no rutinaria), lugar dónde se ejecuta.</p> <p>Tomar registro fotográfico de los peligros identificados. (a los que aplique)</p> <p>Identificar los peligros para cada tarea.</p> <p>Clasificar cada peligro identificado conforme a la descripción y clasificación de la Tabla de peligro. GTC 45 – Guía Técnica Colombiana</p> <p>Es importante identificar de cada peligro, como el trabajador se expone a este, como ejecuta la tarea y cómo puede resultar afectado (describir la fuente generadora y sus características)</p> <p>El nivel de daño se refiere a los posibles efectos que se puedan generar en las personas por contacto o exposición a cada peligro identificado, los cuales pueden ser: a corto plazo como los de seguridad (accidente de trabajo), y a largo plazo como las enfermedades, así:</p>

4	<p>Accidente de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daño Leve: Lesiones superficiales como, por ejemplo: heridas de poca profundidad, contusiones, irritaciones del ojo por material Particulado. • Daño Moderado: Laceraciones; heridas profundas; quemaduras de primer grado; conmoción cerebral; esguinces graves; fracturas de huesos cortos. • Daño Extremo: Lesiones que generen amputaciones; fracturas de huesos largos; trauma cráneo encefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; alteraciones severas de mano, de columna vertebral con compromiso de la medula espinal, oculares que comprometan el campo visual; disminuyan la capacidad auditiva. <p>Enfermedades laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daño Leve: Molestias e irritación, y enfermedad temporal que produce malestar. • Daño Moderado: Enfermedades que causan incapacidad temporal. • Daño Extremo: Enfermedades agudas o crónicas; que generan incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte.
5	<p>Identificar Controles existentes</p> <p>Identificar los controles existentes que sean verificables, que estén definidos e implementados por la empresa para cada uno de los peligros identificados previamente. Una vez identificados se procede a clasificarlos de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fuente: Control directo en el origen del peligro • Medio: Control que se establece creando una barrera entre la fuente y el individuo o administrando la probabilidad de ocurrencia de un evento • Trabajador: Controles dirigidos a proteger al individuo
6	<p>Evaluar el Riesgo</p> <p>Evaluar y establecer el nivel de riesgo asociado a cada peligro identificado, determinando en los campos correspondientes a <i>evaluación del riesgo</i>, el nivel de deficiencia en relación con la eficacia de los controles existentes, nivel de exposición, nivel de probabilidad de que se produzca el daño y nivel de consecuencia. GTC 45 – Guía Técnica Colombiana.</p>
7	<p>Aceptabilidad del Riesgo</p> <p>Para determinar los criterios de aceptabilidad del riesgo, la organización debería tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros; - su política de SST; • Objetivos y metas de la organización; • Aspectos operacionales, técnicos, financieros, sociales y otros, y opiniones de las partes interesadas
8	<p>Identificar Expuestos</p> <p>Identificar los trabajadores expuestos a cada peligro identificado según la tarea ejecutada, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los trabajadores expuestos a cada peligro identificado según la tarea ejecutada, así: <p>Identificar cuando se exponen a peligro</p> <p>Identificar en qué momento se da la exposición al peligro por tarea y cuantas horas por jornada, o</p>

	<p>su equivalente cuando su exposición es esporádica en un periodo de tiempo mensual.</p> <p>La exposición al peligro se puede dar por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar tareas propias en su puesto de trabajo <p>Desarrollar tareas propias en puesto de trabajo diferente</p>
--	---

5.1.3.1 EPPS – Elemento de protección personal

Se brindo capacitación a los trabajadores de la finca sobre el uso correcto y mantenimiento de los EPP. Las capacitaciones incluyeron información explicando cuándo y qué EPP debería usarse, por qué este debería usarse, material audiovisual de sensibilización de ser necesario. Esta capacitación se deberá dictar mínimo 1 vez al año, y se recomienda incluirse en el plan anual de capacitaciones.

Con el fin de monitorear el correcto uso de los EPP y ayudar así en la disminución del nivel de riesgo que implica para los trabajadores y/o visitantes estar expuestos a los peligros, se llevarán a cabo inspecciones de EPP periódicamente, estas actividades de inspección se programarán en el cronograma de actividades del respectivo programa. Es responsabilidad de la administración del proceso de SG SST, suministrar a sus trabajadores los EPP requeridos para el desarrollo de una actividad determinada o porque su cargo así lo requiere.

5.1.4 Fase de auditoría o primera revisión

Del análisis realizado a los indicadores del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se encontró que no se tenían varios ítems, aun así se encontraron aspectos importantes en la empresa que resaltan el compromiso con el bienestar hacia los empleados, teniendo conformados los comités de convivencia y de COPPAST, estas reuniones se hacían pero al momento de establecer los temas dentro del espacio se mezclaban temas.

Con esta información se empieza a implementar el sistema en compañía de la ARL y la persona responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Figura 5. Portada evaluación inicial SST ARL SURA




RESOLUCIÓN 0312 DE 2019

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES.

PROPUESTA PARA QUE LAS EMPRESAS EVALUEN LOS ESTANDARES MÍNIMOS DE SU SG-SST

Nombre de la empresa:	Esperance Roses S.A.S
Nit de la empresa:	901065368-2
No. de trabajadores directos:	26
No. de trabajadores Indirectos:	0
Fecha de realización:	12/02/2022
Realizado por:	Erika Farias
Cargo:	Profesional seguridad Salud en el Trabajo
Asesorado por:	
Cargo:	
Ciudad:	Cogua
Departamento de ubicación:	Cundinamarca
Sector Económico:	Floricultor
Clase de Riesgo:	III

“La transformación, el diseño y el contenido técnico presente en este documento se encuentra protegido por las normas sobre derecho de autor y su titularidad es de ARL SURA. Este contenido es para uso exclusivo de las empresas afiliadas a ARL SURA, por ello está prohibida su comercialización, uso, reproducción, publicación o transmisión sin la autorización previa y por escrito de ARL SURA. Todos los Derechos Reservados. © Febrero de 2019”.

Fuente: Elaboración propia.

5.2 Resultado 2

La empresa Esperance Roses S.A.S., cuenta con 26 trabajadores, que han sido clasificadas por la ARL según su labor en la categoría de riesgo III, las cuales deben cumplir con los siguientes estándares mínimos con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, bajo lo establecido por la Resolución 0319 de 2019, se evidencio lo siguiente:

Asignación de una persona que diseñe el sistema de seguridad y salud en el trabajo- La gerencia de la empresa Esperance Roses S.A., designa como representante de la dirección a Erika Andrea Farias Sarmiento, quien tendrá como responsabilidad y autoridad lo siguiente:

a. Asegurar que se establezcan, implementen y mantengan los procesos necesarios para la eficiencia del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en trabajo de la empresa.

b. Informar a la gerencia sobre el desempeño del Sistema de Gestión y de cualquier necesidad de mejora.

c. Asegurarse de que se promueva la toma de conciencia de los requisitos del cliente en todos los niveles de la organización.

Asignación de recursos para el sistema de gestión de SST – La gerencia realiza la asignación de varios recursos entre los cuales están los recursos económicos para la empresa Esperance Roses SAS por valor de \$3.000.000 para el sistema de seguridad y salud en el trabajo para el tiempo comprendido del 5 Mayo 2022 al 31 de Diciembre 2022, el recurso humano donde se delegaron varios colaboradores que con sus acciones y actividades contribuyen con el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, como: El responsable del SST-SSG, COPASST, Comité de convivencia laboral, Brigada de emergencia y el ARL, los recursos técnicos y tecnológicos nos ayudaron a desarrollar todas las actividades y los recursos físicos de la empresa donde se hicieron los encuentros para desarrollar las actividades.

Afiliación al sistema de seguridad social integral – La empresa garantiza a todos los colaboradores la afiliación a los subsistemas de salud, pensión, ARL (SURA) y caja de compensación familiar (COLSUBSIDIO), con el fin de garantizar una calidad de vida acorde a la calidad humana.

Conformación y funcionamiento del COPASST y comité de convivencia laboral - Se cuenta con la conformación de estos dos comités, la gerencia se reúne y elige sus representantes, igual que los trabajadores para tratar temas importantes. (ACTA DE CONFORMACION) Lo anterior se

Programa de capacitación – Se cuenta con un programa de capacitación avalado por la gerencia que tiene en cuenta el diagnóstico inicial y así establecer las prioridades para capacitar a los colaboradores, en primera instancia se busca que las personas que presten este servicio garanticen la certificación, pues aporta al crecimiento personal y profesional.

Política de seguridad y salud en el trabajo - La gerencia de la empresa ESPERANCE ROSES S.A.S a través de la siguiente política se compromete a:

- Reflejar su compromiso hacia la seguridad y salud en el trabajo y se responsabiliza a dirigir sus esfuerzos a proveer a los trabajadores un ambiente seguro de trabajo y se compromete con un sistema de Higiene, Seguridad Industrial, acorde con la legislación colombiana y Normatividad Nacional e Internacional vigente.
- A la conservación del medio ambiente mitigando los impactos que se puedan presentar en el proceso productivo haciendo un uso eficiente de los recursos naturales, implementando alternativas de ahorro de energía, aprovechamiento de la luz natural, reducción de generación de residuos, ahorro del recurso hídrico y conservación de áreas verdes y biodiversidad.
- A promover a nivel social el pleno ejercicio de los derechos y deberes de los trabajadores generando espacios de sana convivencia y manteniendo buenas relaciones con la comunidad.

- Satisfacer al cliente manteniendo el mejoramiento continuo de nuestro sistema de gestión en todas las áreas de la empresa, garantizando una cultura de calidad en todas las operaciones basada en nuestros valores corporativos de: calidad, compromiso, responsabilidad y honestidad.
- A prevenir el consumo de alcohol y drogas por medio de planes y programas que advierten al personal de los peligros de su uso y comprometiéndose a no permitir el ingreso a las instalaciones de la compañía de personal bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción.
- A dar cumplimiento a la normatividad nacional vigente, a los convenios internacionales, ratificados por Colombia y normas a los que voluntariamente se quieran acoger para los temas sociales y ambientales.
- Se desarrollan actividades para cumplir la norma de agricultura sostenible para con ello mejorar las condiciones laborales de mi familia y de mis trabajadores, donde tienen derecho a la asociación colectiva libertad sindical. El representante de los trabajadores puede presentar reclamaciones sin ser penalizado y recibir sanciones personales.
- La política será socializada, comunicada y expuesta de manera permanente para todos sus trabajadores, clientes, proveedores, visitantes y vecinos; propondrá un mejoramiento continuo de sus productos y procesos para todas las áreas de la empresa, demostrando el compromiso de esta con los trabajadores, la sociedad y el medio ambiente. **(Fuente: ESPERANCE ROSES SAS, 2022)**

Archivo y retención documental del sistema de gestión SST –Se almacena la información o documentos importantes entre los cuales tenemos: la política de seguridad y salud en el trabajo, la identificación de peligros de todas las áreas, exámenes médicos ocupacionales, plan de emergencia, carpeta que evidencie las reuniones del COPASST, afiliación a la seguridad social y ARL.

Descripción socio demográfica y diagnóstico sobre las condiciones de salud – Se creó una base de datos donde se determina las características sociales y demográficas representativas de los colaboradores, sin embargo, está en proceso de alimentación con los diagnósticos de condiciones de salud.

Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de salud – La empresa cuenta con actividades de prevención y promoción las cuales encontramos, convenio en el municipio de Zipaquirá con un centro de optometría, Instructor profesional en el área de acondicionamiento físico que interviene en las pausas activas, exámenes ocupacionales, aunque faltan agregar actividades al programa frente a los factores de riesgo laborales la empresa ha ido buscando con el fin de que los colaboradores puedan desarrollar las actividades sin dificultad.

Evaluaciones medicas ocupaciones – La empresa convoca a través de un prestador de servicios de salud ocupacional, el desarrollo los exámenes de ingreso al personal, desde este año 2022, se comenzaron a hacer los exámenes periódicos y aún falta gestionar para mandar hacer los exámenes de terminación de contrato.

Restricciones y recomendaciones médicas laborales - Al ser la primera vez que la empresa hace exámenes periódicos la entidad prestadora de servicio envió recomendaciones, las cuales se hacen firmar por cada persona para que se cumpla a cabalidad las indicaciones.

Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales - Se realiza el reporte de los accidentes conforme con el procedimiento avalado por la ARL, durante el año 2021 se reportaron, dos accidentes laborales y está en proceso la investigación correspondiente.

Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos – Se realiza el proceso de levantamiento de información para la identificación de los peligros y tanto la evaluación como la valoración de los riesgos especialmente en los cargos operativos. Se desarrolla bajo la metodología que

indica la Guía Técnica Normativa GTC 45, quien dicta los pormenores para la documentación de la matriz de peligros.

Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas - Se cuenta con un programa de mantenimiento preventivo y correctivo orientado por el responsable de las instalaciones y enseres locativos delegado por la empresa, contando con el soporte del fabricante en caso de que se requiera.

Entrega de los elementos de protección personal – EPP y capacitación en uso adecuado - La entrega se hace de acuerdo con sus funciones, las características, limitaciones, las condiciones de uso, el mantenimiento

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias- La empresa cuenta con recursos físicos que ayudan a estar preparados ante cualquier eventualidad que puedan llegar a pasar, se tiene pendiente una capacitación para hacer simulacros que nos puedan ayudar a prestar los primeros auxilios o reaccionar.

Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias – Se eligió un grupo de colaboradores organizados que sepan actuar antes, durante y después de cualquier emergencia dentro del empresa. El equipo de brigadistas está conformado por personas que conocen las instalaciones de la empresa, rutas y las alarmas para actuar, en cualquier caso.

Revisión por la alta gerencia – La gerencia realizó una reunión con Erika Farias, representante de la dirección para la revisión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo tomar decisiones que permitieran garantizar una mejora continua.

6 Análisis de resultados

En la ejecución de la práctica dentro de la Empresa Esperance Roses S.A.S., a través de la evaluación inicial y el diagnóstico interno del sistema de gestión, se evidenció que el sistema de seguridad y salud en el trabajo a pesar de que este documentado y se haya implementado no se han tenido varios aspectos importantes es por esto que se toma la decisión de empezar la iniciación, dando cumplimiento a los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a los deberes del empleador y los objetivos de la empresa. Por esta razón, se decide en destacar este proceso de sistematización enfocándose en la importancia que tiene la ejecución de este sistema.

La iniciación del sistema de seguridad y salud en el trabajo es un proceso que se sistematiza y que cualquier empresa debe implementar, pero hay casos en que las empresas teniendo el sistema no saben aprovechar los recursos logísticos, físicos, humanos, financieros, y capacidades a su favor. Dentro del sistema es fundamental que se inicie dado que no sirve de nada tener la documentación y no poner a funcionar los puntos mencionados en el Decreto 1072 de 2015.

La gestión documental y la iniciación del sistema de seguridad y salud en el trabajo son complemento para que la empresa Esperance Roses S.A.S. con las estrategias obtenga beneficios para la alta gerencia como para el bienestar de los trabajadores.

Este es un proceso que va de mano con el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), verificando productos competitivos, obteniendo mejores resultados, reduciendo costos y precios, mejorando la productividad y aumentando la rentabilidad de la empresa, todo esto funciona planeando claramente para cumplir los objetivos y las metas de la organización.

7 Sistematización

7.1 Plan de acción

Con la propuesta del plan de acción se espera que todo el personal de Esperance Roses S.A.S., le quede claro la importancia que se le debe dar al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para darle un buen manejo adecuado de la información.

- Capacitaciones
- Formatos al día
- Mantener actualizado el programa
- Realizar reuniones periódicamente
- Hacer auditorías internas
- Realizar cronogramas
- Buscar herramientas para cada necesidad

7.2 Presupuesto

Para la ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo se requiere una persona que sea responsable del desarrollo de cada uno de los estándares mínimos de la resolución 15 del 2019, esto para llevar un seguimiento de información y de veracidad.

Para la ejecución del sistema se tuvieron en cuenta varios ítems entre los cuales encontramos: Sistemas de Gestión de Calidad, Salud Ocupacional y Ambiente, Programas de Gestión SST, Seguridad Higiene ambiental e Industrial, Bienestar, Papelería, Atención y Respuesta ante Emergencias, Adecuación Instalaciones que garantice SGSST, otros gatos, para estos ítems se hizo un análisis comparando el año anterior, con esta información y mirando detalladamente el presupuesto nos arrojó un presupuesto de \$82.040.000 millones de pesos.

8 Aprendizajes de práctica profesional

8.1 Aprendizajes significativos de la experiencia en lo profesional

Durante toda la práctica, he adquirido conocimientos, habilidades que me han ayudado a manejar diferentes funciones, conociendo todos los procesos de la empresa, la carrera de administración de empresa me enseñó bases significativas que influyeron en la hora de la práctica lo que me hizo fortalecerlas y amoldarlas de acuerdo a mis necesidades dentro de la organización, formándome también descubrí muchas cualidades que me ayudaron a crecer profesionalmente como tener la suficiente confianza para hablar en público, la capacidad de analizar los procesos, adaptarme ante cualquier circunstancia, todo siempre con motivación.

La experiencia en la práctica me ayudó a tomar decisiones que garantizaban el buen funcionamiento de los procesos, llevando así un control de todas las funciones de cada área garantizando que todas las responsabilidades que tengo dentro de la organización se reflejaran en lo mejor para la organización.

El manejo de las herramientas tecnológicas me ayudó a que todos los datos los entregara de una forma verídica y a tiempo para entregar la información a gerencia y así saber a tiempo de los hallazgos encontrados en cada una de las áreas.

8.2 Aprendizajes significativos de la experiencia en lo humano

Durante todo este proceso aprendí a ser una persona comprometida por lo que le apasiona, motivada a salir adelante, no dejándome de los obstáculos que me pusiera el camino, de esto aprendí a ser responsable, alcanzar las metas que me propusiera y a trabajar en equipo todo esto para un buen común, ganarme la confianza de las personas que trabajan conmigo fue un reto porque siempre quería

hacer las cosas bien y ver todo el esfuerzo y los beneficios que logre me enseñaron a siempre mirar hacia adelante buscando siempre el creer en mis capacidades.

Entendí a fondo aspectos que son importantes de resaltar, el sentido de pertenencia hacia la empresa, la empatía que debo tener con todo el equipo de trabajo, la alegría que pude llegar a transmitir y ser ese ejemplo de superación personal que tuve desde que entré a la universidad por cumplir mis sueños y brindarme una mejor calidad de vida.

8.3 Recomendaciones para el aprovechamiento de las prácticas profesionales

Para el buen aprovechamiento de las practicas es estar atentos a los proyectos, oportunidades, de mejora o tomar la iniciativa de proponer, con esto destacaras con tus conocimientos de la formación académica que has adquirido, ayudara afianzar y apropiarse de temas específicos, potenciando el perfil profesional.

Aprender el cómo y por qué se hacen las cosas, permite conocer las áreas de la empresa y los roles de nuestros compañeros, de manera que se pueda tener conocimientos que puedan relacionarse a tu puesto de trabajo, tener actitud positiva siempre de querer aprender, esto ayudara a ser más seguro de las cosas y hacer más proactivos en tu diario vivir.

Referencias

- Andrews. (1971). *The Concept of Corporate Strategy*.
- Arnold, M. y. (1998). *Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas*.
- Asocolflores. (2018). *Asocolflores*. Obtenido de <https://sioc.minagricultura.gov.co/Flores/Documentos/2019-12-30%20Cifras%20Sectoriales.pdf>
- Asocolflores. (2022). Obtenido de <https://asocolflores.org/es/flores-entre-las-flores-la-mujer-y-su-papel-fundamental-en-la-floricultura-colombiana/>
- B., W. (1984). *A resource-based view of*.
- Barney, J. (. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*,.
- Bertalanffy, L. v. (1948). *teoria-general-de-los-sistemas*.
- Boulding, K. E. (1956).
- Caves, R. E. (1980). *Industrial Organization, Corporate Strategy and Structure*.
- COLON, F. (1984). *FLORES COLON*. Obtenido de <http://www.florescolon.net.co/index.php/art-empresa/art-sobre-nosotros/art-valores-corporativos>
- Daruma*. (2016). Obtenido de <https://www.darumasoftware.com/gestion-calidad/por-que-es-necesario-implementar-el-sg-sst/>
- Mc-Millan, S. (2005). *Investigacion Educativa*. En S. Mc-Millan.
- Ministerio del Trabajo*. (2020). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>
- Penrose, E. ((1958)). *The theory of growth of*.

Vamos, I. S. (2020). *Informe Sabana Como Vamos* . Obtenido de

https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Empresa_y_Sociedad/La_Sabana_como_vamos/Informe_de_Calidad_de_Vida_SCCV_2020_web.pdf

Anexos

Anexo 1. Presupuesto Esperance Roses S.A.S.

 Esperance Roses S.A.S.		
SISTEMA DE GESTION SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
PRESUPUESTO ANUAL 2022		
ITEM	RUBROS PRESUPUESTALES	PRESUPUESTO AÑO: 2022
1	Sistemas de Gestión de Calidad, Salud Ocupacional y Ambiente	20.150.000
2	Programas de Gestión SST	4.500.000
3	Seguridad Higiene ambiental e Industrial	22.450.000
	Bienestar	11.640.000
	Papeleria	1.000.000
4	Atención y Respuesta ante Emergencias	3.100.000
5	Adecuación Instalaciones que garantice SGSST	18.200.000
		0
6	Otros Gastos	2.000.000
		0
TOTAL		82.040.000

Anexo 2. Ficha de caracterización Esperance Roses S.A.S.

	ESPERANCE ROSES S.A.S.						VERSION 01	
	FICHA DE CARACTERIZACION DE TRABAJADORES						TIPO: FORMATO	
							PAGINA 1 DE 4	
FICHA DE CARACTERIZACION DE TRABAJADORES								
FECHA DE APLICACIÓN					CIUDAD			
NOMBRE					APELLIDOS			
IDENTIFICACION				NUMERO			DE	
FECHA DE NACIMIENTO				EDAD			PESO	ESTATURA
GENERO	FEMENINO	MASCULINO	RH					
ESTADO CIVIL	CASADO	SOLTERO	UNION LIBRE	SEPARADO	VIUDO			
EPS					ARL			
FONDO DE PENSIONES					CAJA DE COMPENSACION			
DATOS DE UBICACIÓN								
DIRECCION					BARRIO			
LOCALIDAD					CIUDAD/ MUNICIPIO			
TELEFONO					CELULAR			
ESCOLARIDAD								
PRIMARIA	SECUNDARIO	TECNICO	TECNOLOGO	UNIVERSITARIO	POSGRADO	OTROS		
NINGUNO	COMPLETO		INCOMPLETO		CUAL			
ESTRATO SOCIO ECONOMICO			NUMERO DE PERSONAS A CARGO					
TENENCIA DE VIVIENDA	PROPIA	ARRENDADA	FAMILIAR	OTRA	CUAL			
INFORMACION LABORAL								
AREA					TIPO DE CONTRATO			
CARGO					JORNADA			
DESCRIPCION DE SU LABOR								
TIEMPO EN EL CARGO					FECHA DE INGRESO			
USO DEL TIEMPO LIBRE								
OTRO TRABAJO	LABORES DOMESTICAS		ESTUDIO	RECREACION Y DEPORTE				
NINGUNO	OTRO	CUAL						

CONDICIONES DE TRABAJO						
MARQUE SI O NO SEGÚN CORRESPONDA						
ITEM	SI	NO	OBSERVACION			
TRABAJA CON BUENA ILUMINACION						
SE EXPONE A BAJAS TEMPERATURAS						
SE EXPONE A ALTAS TEMPERATURAS						
SE EXPONE A NIVELES DE RUIDO ALTO						
LAS HERRAMIENTAS QUE UTILIZA PROVOCAN VIBRACIONES						
SON PRESENTES OLORES Y GASES						
EL ESPACIO ES REDUCIDO						
EL ESPACIO ES DE DIFICIL ACCESO						
EL ESPACIO PERMITE UNA MOVILIDAD COMODA						
EL ESPACIO ES POCO ASEADO/ DIFICIL DE ASEAR						
HAY IRREGULARIDADES EN EL TERRENO DE DESPLAZAMIENTO						
HAY BUENA SEÑALIZACION						
EL PUESTO DE TRABAJO ES LEJANO DE LAS HERRAMIENTAS						
TIENE BUENAS RELACIONES CON SU SUPERVISOR O JEFE INMEDIATO						
TIENE BUENAS RELACIONES CON SU GRUPO DE TRABAJO						
TOMA PERIODOS DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA LABORAL						
SU TRABAJO PERMITE LA TOMA DE DECISIONES AUTONOMAS						
PERMANECE TODA LA JORNADA EN EL MISMO SITIO						
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL						
ITEM	SI	NO	OBSERVACION			
GAFAS						
DELANTAL						
GUANTES DE CAUCHO						
GUANTES DE NITRILO ZUBIOLA FLEX						
GUANTES DE CARNAZA						
GUANTES DE VAQUETA						
TAPA BOCAS INDUSTRIAL						
PROTECCION CONTRA QUIMICOS (OVEROL, CARETA, PIJAMA, FILTROS)						
PROTECCION AUDITIVA						
OVEROL						
BOTAS						
CONDICIONES DE SALUD						
SEÑALE LAS PARTES DEL CUERPO EN LAS QUE HA SENTIDO MOLESTIA LOS ULTIMOS SEIS MESES						
SEGMENTO	HORMIGUEO	INFLAMACION	ADORMECIMIENTO	CALAMBRE RIGIDEZ	DOLOR	PERDIDA DE FUERZA
SERVICAL / CUELLO						
ESPALDA ALTA						
ESPALDA BAJA						
HOMBRO						
CODOS						
MUÑECA						
DEDOS						
CADERA						
RODILLAS						
TOBILLOS						
PIES						
DEDOS DE LOS PIES						
HA CONSULTADO AL MEDICO EN LOS ULTIMOS SEIS MESES				SI		NO
PORQUE MOTIVO	1					
	2					
	3					
ESTUVO INCAPACITADO EN LOS ULTIMOS SEIS MESES				SI		NO
PORQUE MOTIVO	1					
	2					
	3					
OBSERVACIONES						
ELABORADO			APROBADO		FIRMA DEL TRABAJADOR	