

**PROYECTO DE GRADO  
ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ALEJANDRA OSPINA MARIN  
LILIANA GALLEGO RAMIREZ  
MARIA EMILIA ARANZAZU ARANGO**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
MANIZALES – CALDAS  
ENERO  
2019**

**ANALISIS A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SECTOR AGRICOLA EN  
ALGUNOS DEPARTAMENTOS DE COLOMBIA EN EL AÑO 2018**

**Trabajo para optar por el título de  
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Asesora:  
Viviana Racero López  
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
MANIZALES – CALDAS  
ENERO  
2019**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	5
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>SUMARY</b> .....	8
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>1. DESCRIPCION DEL AREA PROBLEMA</b> .....	11
<i>1.1 Eje de Intervención</i> .....	18
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	19
<i>2. 1 Objetivo General</i> .....	19
<i>2.2 Objetivos Específicos</i> .....	19
<b>3. JUSTIFICACION</b> .....	20
<i>3.1 Alcance</i> .....	23
<b>4. MARCO TEORICO</b> .....	24
<i>4.1 Antecedentes</i> .....	24
<i>4.2 Marco Teórico</i> .....	26
<i>Igualmente existen elementos comunes a los nuestros, y que por supuesto hacen parte de las normas internacionales:</i> .....	31
Ciclo Deming .....	31
Mapa de riesgos .....	31
Identificación de requisitos legales y otros requisitos .....	31
Informe de respuesta ante emergencias .....	31
Formación del comité de seguridad .....	31
Control, medición y seguimiento .....	31
<i>4.3 Marco Conceptual</i> .....	39
<i>4.4 Marco Legal</i> .....	42
<i>4.5 Marco Contextual</i> .....	43
<b>5. METODOLOGIA</b> .....	45

5.1. Población.....	46
5.5.1 Muestra.....	47
5.4.2 Criterio De Inclusión .....	49
5.4.3 Criterios de exclusión: .....	51
5.5 Métodos, Técnicas, Tratamiento Y Procesamiento De La Información Por Objetivo Específico.....	52
<b>6. ANALISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>53</b>
6.1 Resultado uno. Primer Objetivo Específico .....	53
6.2 Resultado dos. Segundo Objetivo Específico.....	57
6.3 Resultado tres. Tercer Objetivo Específico.....	65
6.4 Resultado cuatro. Cuarto Objetivo Específico .....	68
<b>7. DISCUSION .....</b>	<b>74</b>
<b>8. CONCLUSIONES .....</b>	<b>76</b>
<b>9. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>81</b>
<b>10. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>86</b>
<b>11. ANEXOS .....</b>	<b>93</b>

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1 Comparación del SGSST INT 1 .....	12
Tabla 2 Comparativo SGSST INT 2 1 .....	13
Tabla 3 Principios fundamentales 1 .....	31
Tabla 4 Elementos comunes con Normas Int 1 .....	31
Tabla 5 Marco Legal 1 .....	42
Tabla 6 Instrumentos aplicados por Obj 1 .....	45
Tabla 7 Análisis de muestra por población .....	48
Tabla 8 SGSST paralelo 1 .....	53
Tabla 9 Resultados porcentuales SGSST 1 .....	63
Tabla 10 Ficha descriptiva 1 .....	66

**LISTA DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1 Descripción porcentual MO 1 .....	20
Ilustración 2 Ciclo PHVA 1 .....	58
Ilustración 3 Resultados porcentuales SGSST 1 .....	64
Ilustración 4 Informalidad del Sector 1 .....	67
Ilustración 5 Cumplimiento por Empleador 1 .....	67
Ilustración 6 Estrategia SGSST en el agro 1 .....	69

## RESUMEN

La seguridad y salud en el trabajo es un tema en el que se interaccionan diversas disciplinas, como la salud pública, la química, seguridad industrial, normativa, psicología, entre muchas otras, encaminadas al fin específico de protección a la salud de los trabajadores, evitando que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En aplicación del derecho a la igualdad contenido en la Constitución Política, se incluyen todos los sectores productivos, de servicios, entidades sin ánimo de lucro, lo que incluye, por supuesto, a los trabajadores del sector agrícola. Sin embargo, tratándose de una población que permaneció al margen, prácticamente, hasta la expedición del decreto 1072 de 2015, especial y vulnerable, merece no sólo toda la atención y acompañamiento, sino que se trabaje a fin de lograr para ellos, la efectividad de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En ese orden de ideas, se realizó un análisis de las condiciones actuales, y normas existentes, al igual que un estudio comparativo con otras legislaciones, para avanzar hacia el logro del objetivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) lo que permitió, no sólo conocer más a fondo la problemática del sector agrario en el tema de Protección a los trabajadores, sino obtener unas conclusiones y recomendaciones importantes para una efectiva aplicación legal del tema a este fragmento tan importante de la economía naciona

## SUMMARY

Occupational safety and health is a subject in which various disciplines interact, such as public health, chemistry, industrial safety, regulations, psychology, among many others, aimed at the specific purpose of protecting the health of workers, preventing work accidents and diseases.

In application of the equality right contained in the political constitution, all productive sectors, services, non-profit entities are included, which includes, of course, workers in the agricultural sector. However, being a population that remained on the margin, practically, until the issuance of decree 1020 of 2015, special and vulnerable, deserves not only full attention and accompaniment, but also work to achieve for them, the effectiveness of the implementation of the management system of safety and health at work.

In this order of ideas, an analysis of the current conditions and existing norms was carried out, as well as a comparative study with other legislations, in order to advance towards the achievement of the objective of the Management System of Safety and Health at Work. (MSSHW), which allowed not only to know in depth the problematic of the agrarian sector in the topic of workers protection, but also to obtain some important conclusions and recommendations for an effective legal application of the topic to this so important fragment of the national economy.



## INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se define como la Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores: sin embargo, ante esta descripción en Algunos departamentos de Colombia, se le ha dado una importancia todavía deficiente en la mayoría de los sectores económicos; es indiscutible que se trata de un tema complejo para todos, empleadores y empleados. El campo no es la excepción; por el contrario, su implementación ofrece una serie de dificultades que se deben identificar a fin de mejorar los resultados de la puesta en práctica del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST).

Por otra parte, la atención del Estado, no es directamente proporcional a su importancia. Sin duda merece un tratamiento diferenciador, atendiendo las condiciones especiales del mismo. En la producción de una finca influyen diversos factores: por una parte, la alta rotación del personal, incluso la falta de mano de obra; y por otro, factores como el clima (temporadas de intensas lluvias o de sequías), alto costo de los insumos, plagas y enfermedades, e incluso, el comercio interno e internacional de los productos agrícolas, entre otros.

Para el caso de Algunos departamentos de Colombia, en la aplicación del Principio de Igualdad consagrado en la Constitución Política, el trabajador del campo tiene iguales derechos que quien labora en el área urbana. Limitantes

como el grado de escolaridad, el espíritu nómada, la inestabilidad, representan un obstáculo para la implementación de la SST rural. Debe considerarse el hecho que las condiciones del campo son especiales y diferentes, además, tenerse en cuenta que sólo hasta ahora el gobierno, y obviamente los empleadores, vuelven sus ojos hacia el tema de la protección para sus trabajadores. Términos como Programa de Salud Ocupacional fueron desconocidos. Hoy, tanto agricultores, como ganaderos y otros, deben hacerle frente a este tema, con la obligación de implementarlo tal cual lo hace un empresario de ciudad para quien no es ajeno el tema. Sin duda alguna, la atención por parte del Estado no es directamente proporcional a su importancia, ya que se trata de un fragmento perteneciente a la economía que merece otra metodología, tal como se ha indicado. No cabe duda de que las normas existen y son de obligatorio cumplimiento, pero se debe lograr, que esa especial población laboral, comprenda el sentido del SGSST, tarea para nada fácil. El resultado será “Diseñar una estrategia para adaptar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al sector rural”.

## 1. DESCRIPCION DEL AREA PROBLEMA

La situación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel internacional es muy clara al reconocer los aspectos básicos de una problemática en a nivel nacional en comparación con los demás países.

En los sectores rurales relacionados con la economía se visualiza una supervisión del estado que escasamente se enfoca en la supervisión y control de procesos relacionados con los temas sociales y ambientes o agro, sin mostrar poco o nada de interés por los procesos laborales o riesgos laborales lo cual incide considerablemente en el éxito al 100% de los procesos productivos del sector.

De acuerdo con la OIT en su publicación Repertorio de Recomendaciones Prácticas Sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, “el sector de la agricultura emplea a más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial y es la segunda fuente de empleo más importante del mundo después del sector servicios. Es también el sector más importante para el empleo de la mujer en muchos países, sobre todo en África y Asia. La agricultura entraña muchos tipos de maquinaria, animales, plantas y productos, con los que se trabaja tanto en entornos interiores como exteriores, en distintas condiciones geográficas y climáticas. En algunos países, las empresas agrícolas están altamente mecanizadas y operan a gran escala, pero en países en desarrollo es mucho más frecuente la agricultura con un alto coeficiente de mano de obra. (31)

En comparación con los demás países:

Tabla 1 Comparación del SGSST INT 1

	CHILE	ESPAÑA	ALEMANIA	COLOMBIA
TIPO DE ORGANISMO	Público y privado	Público y privado	Público y privado	Público y privado
ENTIDADES PRIVADAS	3	20	n.d.	10
CON FINES DE LUCRO	NO	NO	NO	SÍ
DISTRIBUCIÓN DEL EXCEDENTE	Acumulación o inversión en nuevas actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80% al Fondo de Prevención y Rehabilitación.</li> <li>• 10% a Asistencia Social.</li> <li>• 10% Reservas voluntarias o Asistencia Social.</li> </ul>	No existen excedentes (contribución ajustable)	No aplica.
RANGO DE COTIZACIÓN	De 0,95% a un 3,4%	De un 0,99% a 11%	Promedio (durante varios años): 1,3%	De un 0,348% a un 8,7%.
COMPOSICIÓN DE LA TASA DE COTIZACIÓN	Tasa Base + Adicional diferenciada según actividad y riesgo	Tasa dependiente del riesgo de la actividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privado: Tasa Base + Adicional según riesgo de accidentes en el sector correspondiente.</li> <li>• Público: Contribución basada en población, número de asegurados, sueldos de ellos, etc.</li> </ul>	Tasa depende de una tabla de clasificación del riesgo según actividad económica realizada.

Fuente: Brahm M, F. (2011). *COMPARACIÓN INTERNACIONAL DE SISTEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL*. [online] Chile: OIT, pp.41 - 42.

**Tabla 2 Comparativo SGSST INT 2 1**

	CHILE	ESPAÑA	ALEMANIA	COLOMBIA
<b>SITUACIONES CUBIERTAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo.</li> <li>• Accidentes de trayecto.</li> <li>• Enfermedades laborales.</li> <li>• Accidentes escolares (solo INP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo.</li> <li>• Accidentes de trayecto.</li> <li>• Enfermedades laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo.</li> <li>• Accidentes de trayecto.</li> <li>• Enfermedades laborales.</li> <li>• Accidentes escolares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo.</li> <li>• Accidentes de trayecto.</li> <li>• Enfermedades laborales.</li> </ul>
<b>PRESTACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratamiento médico.</li> <li>• Económicas (Subsidios).</li> <li>• Económicas (Indemnizaciones).</li> <li>• Económicas (Pensiones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratamiento médico.</li> <li>• Económicas (Subsidios).</li> <li>• Económicas (Indemnizaciones).</li> <li>• Económicas (Pensiones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratamiento médico.</li> <li>• Económicas (Subsidios).</li> <li>• Económicas (Indemnizaciones).</li> <li>• Económicas (Pensiones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratamiento médico.</li> <li>• Económicas (Subsidios).</li> <li>• Económicas (Indemnizaciones).</li> <li>• Económicas (Pensiones).</li> </ul>
<b>GRADOS DE INCAPACIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temporal</li> <li>• Permanente, entre un 15% a 40%.</li> <li>• Permanente, entre un 40% a 70%.</li> <li>• Permanente superior a 70%.</li> <li>• Gran invalidez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcial.</li> <li>• Permanente (total o absoluta para trabajar).</li> <li>• Gran invalidez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temporal.</li> <li>• Permanente, sobre 20% es proporcional.</li> <li>• Permanente total, 2/3 partes de los ingresos brutos anuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invalidez inferior al 50%.</li> <li>• Invalidez entre 50% y 66%.</li> <li>• Invalidez entre 66% y 75%.</li> <li>• Mayor a 75%.</li> </ul>
<b>PENSIONES A LOS FAMILIARES DEL ACCIDENTADO FALLECIDO</b>	Sí	Sí	Sí	Sí

Fuente: Brahm M, F. (2011). *COMPARACIÓN INTERNACIONAL DE SISTEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL*. [online] Chile: OIT, pp.41 - 42.

Durante la década de los años 2000 – 2010, los países de la región de América Latina experimentaron importantes progresos en materia de cobertura de la seguridad social siendo el sector de servicios el que se destaca con mayor cobertura; sin embargo, la agricultura es la actividad que registra el mayor déficit de cobertura de seguridad social seguido de la construcción y el transporte. En el

mismo sentido la agricultura también presenta una gran brecha en cuanto a contrato de trabajo el cual, es un reflejo de mejores condiciones laborales (salud, seguridad social, vacaciones, aguinaldos, entre otros). (31).

A nivel mundial; se estima que el número de trabajadores activos en la producción agrícola mundial es de 1.300 millones, lo que equivale al 50% de la mano de obra en el mundo. La fuerza de trabajo dedicada a la agricultura representa menos del 10% de la población económicamente activa de los países industrializados, y alcanza el 59% en las regiones menos industrializadas (1).

Sin embargo, a pesar de contar con estas instancias legislativas, en los campos de la prevención de riesgos y promoción de la salud aún falta mucho por hacer debido a la informalidad laboral y por otra parte, al desconocimiento de trabajadores y el desinterés de los empleadores, en especial en empresas pequeñas. Muchos empresarios en Algunos departamentos de Colombia siguen percibiendo la salud ocupacional como un sobre costo, lo cual es erróneo ya que es una inversión que trae beneficios para todo el sistema productivo de la organización, mejorando el clima laboral y la productividad. (31).

En Algunos departamentos de Colombia la fuerza laboral del sector de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca en el 2016 representa el 16.1% del total de la fuerza laboral del país. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 159.000 personas del sector agropecuario encontraron empleo y la tasa de desempleo en las zonas rurales fue del 4,3% en el 2017. De acuerdo a estas estadísticas, 3,91 millones de personas se ocuparon

en la rama de la agricultura, la ganadería, la pesca y caza, aportando 188 mil empleos más que en el 2016 (1).

A pesar de que en el 2017 el sector agropecuario fuera el mayor generador de empleo en Algunos departamentos de Colombia, aún no se puede asegurar para las trabajadoras equidad e igualdad. (1)

La fuerza laboral agrícola en Algunos departamentos de Colombia ha demostrado ser un sector altamente productivo. Nada menos en el segundo trimestre del 2017, se observó un crecimiento del 5.4 % comparado con el mismo período en el 2016. Pese a este crecimiento, al interior de las áreas productivas agrícolas, la fuerza laboral aún no cuenta con procesos técnicos y administrativos equilibrados que le permita al sector desarrollar procesos estandarizados, tanto en las áreas de gestión humana, de los procesos productivos, como de la seguridad y salud en el trabajo. Las condiciones de trabajo y las relaciones laborales varían considerablemente entre los trabajadores permanentes y los temporales. Los trabajadores permanentes no sólo reciben cierta seguridad laboral, sino también salarios relativamente más altos y mayores beneficios en cuanto a vivienda, salud y condiciones de trabajo. No obstante, la mayor parte del trabajo agrícola asalariado lo realizan los trabajadores jornaleros, estacionales y temporales que se desempeñan, en condiciones de trabajo precarias, y desarrollan tareas que requieren una capacitación mínima (2).

Según el panorama anterior, el sector agrícola cuenta con procesos inconsistentes generados a partir del enfoque informal, situación que se presenta por la alta rotación de personal, directamente relacionados con los tiempos de cosechas y las

actividades culturales. En cuanto a las afiliaciones al sistema general de riesgos laborales, la realidad del sector difiere de los demás sectores, ya que gran parte de los trabajadores agrícolas tienen una relación informal con el empleador, por consiguiente, la información relacionada con la protección y cubrimiento frente a las administradoras de riesgos es impreciso, lo que demuestra que muchas de las cifras analizadas por los entes Gubernamentales y las ARL, no reflejan la realidad del sector. En estudios realizados por la Federación de Aseguradores Algunos departamentos de Colombia nos (FASECOLDA), para el año 2013 se encontraron 29.456 empresas afiliadas, que representan el 5% del total del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). De estas, el 31% corresponde a la “producción agrícola en unidades no especializadas”, mientras que el 4% corresponde al sector floricultor, 5% son empresas dedicadas al almacenamiento de café y 2% se dedican al cultivo del mismo. Estas cifras demuestran que los porcentajes representativos en otras actividades de producción agrícola no se toman en cuenta, ya que no figuran en ningún estudio cuantitativo soportado por cifras arrojadas por el Sistema General de Riesgos Laborales (3).

Otro de los aspectos donde se evidencia oportunidad de mejora, es en el área de la seguridad y salud en el trabajo, la aplicación de un sistema de gestión generalizado producirá incongruencias con el sector agrario, teniendo en cuenta que el contexto técnico y normativo condiciona una serie de factores improbables e ineficaces para esta parte de la economía, y en especial en la preservación de la seguridad y salud de los trabajadores agrícolas. De acuerdo a los indicadores generados por (FASECOLDA) en la siniestralidad para abril de 2013, el SGRL



había aceptado 167.788 accidentes de trabajo (AT), de los cuales el 4% se originaron en este sector. Para una visión más real de lo que pasa, es importante analizar el año 2012, cuando de los 609.881 accidentes presentados en el sistema (tasa de 7,5 AT por cada 100 trabajadores), 48.957 accidentes (8% del total) correspondieron al sector de la agricultura, convirtiéndolo en el de mayor siniestralidad, con una tasa de 15,9 accidentes por cada 100 trabajadores. Según el panorama anterior la aplicación de medidas que permitan mitigar los riesgos y generar ambientes de trabajo saludables en la región rural, se convierte en una prioridad con el fin de dar coherencia con los objetivos del SGSST (4).

Teniendo en cuenta la informalidad que siempre se ha manejado en el sector, para muchos trabajadores del campo resulta ser de poca importancia obtener una estabilidad laboral y a cambio de ello perder los “subsidios”, y por qué no, calidad de vida. Se debe destacar que el sector agrícola adquiere un gran nivel de participación en el Producto Interno Bruto (PIB) del país, siendo esto un causal suficiente para que se tomen los controles, medidas y cambios necesarios en los sistemas normativos para poder adquirir una adaptabilidad que realmente cumpla el objeto de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo cualquier esquema de trabajo.

Es claro que no se pueden crear normas para casos concretos, pero también lo es que una gran parte de la población laboral del país está en el campo. El Gobierno reguló el tema de los plazos y estándares para la implementación del SGSST, a través de la Resolución 1111 de 2017, y si bien esta norma establece la posibilidad de adaptarlo a cualquier empresa, se parte, en este sector, de

trabajadores con un grado de formación muy bajo, o inexistente. Si se quiere la implementación EFECTIVA, en el sector rural, es necesario dar un tratamiento especial a dicho proceso.

Surge así entonces la necesidad de analizar e identificar los aspectos que dificultan avances en la implementación del SGSST y permitan resultados consistentes en la población trabajadora.

### ***1.1 Eje de Intervención***

Implementación del Sistema De Gestión De Seguridad y Salud En El Trabajo en el sector agrícola en Algunos departamentos de Colombia en el año 2018

## 2. OBJETIVOS

### ***2.1 Objetivo General***

Diseñar una estrategia para adaptar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al sector rural.

### ***2.2 Objetivos Específicos***

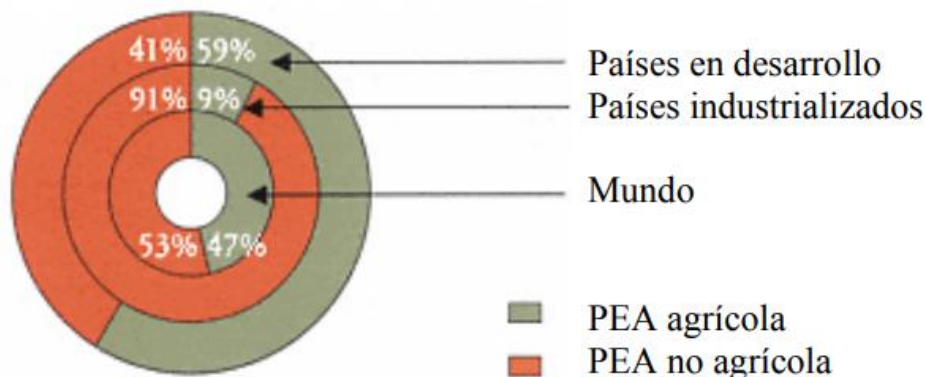
- Analizar los resultados de la medición de estándares mínimos según la resolución 1111 del 2017 en empresas agrícolas y ganaderas de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Valle, Boyacá y Antioquia en el año 2018. (Ver marco contextual)
- Determinar el nivel de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la luz del ciclo PHVA para empresas agrícolas y ganaderas de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Valle, Boyacá y Antioquia en el año 2018.
- Caracterizar sociodemográfica y laboralmente las empresas involucradas con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector agrícola y ganadero objeto de estudio.
- Formular una estructura para que las empresas agrícolas y ganaderas adopten el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 3. JUSTIFICACION

La intervención en este tema del SGSST en el sector rural trae una relación muy valiosa con los cambios y problemáticas actuales en la sociedad a nivel político, social y económico lo que ha traído consigo consecuencias como por ejemplo el problema laboral basado en el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Es importante reconocer estadísticamente el impacto que tiene el número de trabajadores activos en el sector rural a nivel mundial representando al menos al 10% de la población económicamente activa de países industrializados y alcanza el 59% en países o regiones menos desarrolladas.

Ilustración 1 Descripción porcentual MO 1



Fuente: Elaboración propia

Sin lugar a duda, tanto en el sector agropecuario, como en general en las zonas rurales, la informalidad presenta un índice alarmante, ya que el 92% de los ocupados no se encuentra afiliado al Sistema de Seguridad social. Según información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el

49% trabaja por cuenta propia, el 11%, desempeña labores familiares sin remuneración. Por otra parte, indica que el 77% de los ocupados ganan menos de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), y para el sector agropecuario, responsable del 63 % del empleo rural, el ingreso es de 329.072 pesos, según datos del Departamento Nacional de Planeación correspondiente al año 2011. (5)

Hasta abril de 2013, el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), había aceptado 167.788 accidentes de trabajo (AT), de los cuales el 4% se presentaron en este sector. Para obtener una visión más clara y real, debe tenerse en cuenta que el año 2012, se presentó 609.881 accidentes, con una tasa de 7,5 AT por cada 100 trabajadores; 48.957 accidentes, 8% del total, hacen del sector agrícola, el de mayor siniestralidad (15,9 accidentes por cada 100 trabajadores). (7)

Por su parte, en lo que atañe a la Enfermedad Laboral (EL), en el año 2012 se calificaron en Algunos departamentos de Colombia un total de 9.524 casos, mostrando una tasa de 117,7 enfermedades por cada 100.000 trabajadores. En este sector se calificaron 1.044, o sea 11% del total, igualmente lo califican como el de mayor siniestralidad, con una tasa de 339,2 enfermedades por cada 100.000 trabajadores. En abril de 2013 se habían aceptado 3.622, de la cuales 337 fueron del sector, reportando una tasa de 112,4 por 100.000. (7)

Del alto porcentaje de siniestralidad puede inferirse que los empleadores no están cumpliendo con la obligación de realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de manera eficaz. Lo anterior debe conducir a replantear las estrategias, programas y acciones tendientes a reducir la

accidentalidad. Por otro lado, se requiere que el Gobierno revalúe el sistema de Seguridad Social para el sector rural, para controlar de esta forma la evasión en el Sistema, a través de la formalización del empleo en el campo. (8)

Partiendo de las necesidades que surgen en la actualidad en el sector agrícola en Algunos departamentos de Colombia , en cuanto a la implementación de un SG-SST, basados en cifras, informalidad del sector, siniestralidad manifestada, entre otros, reconociendo la importancia que este sector tiene en la generación de empleo, surge la oportunidad de establecer unos parámetros o estrategias eficientes a fin de lograr una implementación adecuada y preventiva a todo el sector agrícola para mitigar la materialización de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Se toma como punto de partida el sector agrícola, teniendo en cuenta que es uno de los sectores con mayores escases de información sobre todo lo relacionado con SST, un tema indispensable para todo tipo de empresas, en especial la exigencia que se le está aplicando al sector agrícola sin importar si es empresa pequeña, mediana o grande, para su respectivo cumplimiento.

Partiendo de la experiencia que se tiene en cuanto a todo lo relacionado con el sector agrícola, surge la necesidad de explorar un poco más y establecer estrategias para ayudar a todas las personas que trabajan en el campo, ayudando a formalizar y valorar su trabajo.

Unas de las preguntas que se plantea Rodríguez y Benavides (2016) son: ¿qué tan viable es mantener un sistema de aseguramiento con las características del SGSST en la ruralidad algunos departamentos de Colombia na?, ¿lo ofertado por este régimen puede dar solución a los impactos asociados con condiciones de

vida y las diferencias en necesidades básicas? Lo anterior busca proponer nuevos ejercicios investigativos, nuevos marcos de aproximarse a la ruralidad y la relación de esta con la salud. (30).

### **3.1 Alcance**

El objetivo de este trabajo no sólo es evaluar la efectividad del SGSST, sino también brindar una serie de estrategias que pueden ser utilizadas en todo el sector de la agricultura, teniendo en cuenta la importancia de su implementación para las diferentes actividades desarrolladas en cada centro de trabajo, la utilización adecuada de la maquinaria y equipos y sobre todo la identificación de los diferentes factores de riesgos a los que se encuentra expuesta toda la zona rural.

Además, se tomará un tamaño de muestra de fincas, donde se tendrá la información de cada una de las fincas respecto a la implementación del SG-SST y los diferentes puntos críticos que tiene cada una respecto a seguridad y salud en el trabajo.

## 4. MARCO TEORICO

### **4.1 Antecedentes**

La seguridad y salud en el trabajo tiene como pilar fundamental el cuidado integral de la salud y la vida de las personas trabajadoras, independientemente de tipo de oficio al que se dediquen. Esta disciplina trabaja en todos los frentes y actividades económicas de los países, aplicando los lineamientos nacionales e internacionales a los que haya lugar.

Para objeto del presente estudio el sector agrícola representa un componente de gran importancia para la aplicación de esta disciplina, sin embargo, la actividad agrícola contiene grandes diferencias en comparación con las empresas de otros sectores de la economía, dificultando la aplicación del SGSST (9).

El sector agrícola en Algunos departamentos de Colombia ha sufrido cambios significativos en su evolución laboral y tecnológica debido a componentes como el social, geográfico, tecnológico y de orden público entre otros. Estos aspectos han producido una segmentación, entre aquellos que gozan de situaciones laborales formales y los que se caracterizan por condiciones menos favorables causadas por la productividad, la tecnología y la forma de producción. Esta segmentación se relaciona con aspectos como la composición demográfica, el mercado laboral, el nivel educativo, la pobreza, los cuales determinan en gran medida el nivel de afiliación al sistema de seguridad social. (9)

En el año 2012 se estimaba que 11,2 millones de personas habitan en el área rural, representando el 24% del total de la población algunos departamentos de Colombia na. A esta estructura de la población ha llegado como parte de un



proceso paulatino de urbanización del país en el que cada vez el sector rural pierde participación en el total nacional. (10)

En Algunos departamentos de Colombia los desequilibrios campo/ciudad datan desde la época de la colonia. La política de ocupación de los españoles se basó en la fundación de ciudades con el único propósito de controlar el espacio periférico. El desbalance se profundizó desde mediados del Siglo XX cuando el país experimentó un proceso de transformación de su agricultura drástico, acelerado y traumático. el sector rural algunos departamentos de Colombia no se ha convertido en el escenario donde se han concentrado las grandes tensiones sociales. Allí existen fenómenos de violencia política, presencia de grupos armados (guerrilla, paramilitares) y es donde se encuentran los cultivos ilícitos y donde interviene el narcotráfico. Se puede esperar que mientras subsistan esos desequilibrios de oportunidades en contra del sector rural, la migración del campo a la ciudad no cesará. Debido a estos fenómenos los trabajadores agrícolas desarrollan una cultura nómada y con grandes diferencias frente a trabajadores urbanos donde la estabilidad y la escolaridad intervienen en el desarrollo de esta población. (10)

Con respecto a la seguridad social, se destacan los siguientes hechos para el sector rural: bajo nivel de afiliación a los regímenes contributivos; preferencia por afiliación a salud. El actual esquema institucional de la seguridad social en Algunos departamentos de Colombia no hace diferencia entre el campo y la ciudad, ni en las condiciones de acceso ni en los beneficios otorgados. Dado lo anterior, se observa que las características socioeconómicas del sector rural algunos departamentos de Colombia no son muy favorables para que sus

habitantes puedan afiliarse al Sistema de Seguridad Social. Esto se debe, principalmente, a la estacionalidad de la producción agrícola y a los bajos ingresos que percibe la población. Esta situación se sigue presentando a pesar de que la pobreza y la extrema pobreza disminuyeron entre 2002 y 2011. (11)

Según las condiciones anteriores del sector agrícola y su desarrollo a través de los años, han dejado huella en la cultura socioeconómica de la población trabajadora, han resentido la evolución consistente de un sector, donde las condiciones actuales, condicionan y particularizan el desarrollo de políticas como la seguridad y salud en el trabajo, diferenciándola significativamente de un desenlace efectivo en cuanto al cuidado de la salud de la población trabajadora del campo en Algunos departamentos de Colombia .

#### ***4.2 Marco Teórico***

Desde el punto de vista de la SST en Colombia los temas relacionados han tomado especial relevancia en los sectores industriales, sociales, económicos y normativos, especialmente en los últimos 40 años. Este progreso, es paralelo al desarrollo a nivel global de una mayor conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas. Es así como el estado y en algunos departamentos de Colombia no se ha actualizado la legislación siguiendo modelos europeos, particularmente el alemán y el británico, y especialmente a partir de conceptos modernos de concepción del riesgo ocupacional y los elementos fundamentales de prevención y control. La Ley 9 de 1979 fue la primera

aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”. (12)

A partir de esta nueva concepción, se han producido importantes cambios, no sólo a nivel teórico-legal, sino en el comportamiento de empresas y trabajadores, los cuales se ven reflejados en acciones más consecuentes con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para la población trabajadora de Algunos departamentos de Colombia. (13)

Las estadísticas en Colombia a pesar de ser un país en desarrollo demuestran que el sector agroindustrial representa cerca del 31% del valor de la producción total del país, seguido por la industria manufacturera y del sector de químicos con el 14%. (13)

De acuerdo con las anteriores cifras y especialmente con el sector agroindustrial se observa como la legislación actual en materia de SST en Colombia debe cumplir los mismos parámetros del SGSST que las empresas de otros sectores económicos especialmente con las empresas manufactureras. La diferencia radica inicialmente desde el punto de vista conceptual, las empresas manufactureras están más familiarizadas con la teoría relacionada con sistemas de gestión, como son los sistemas de gestión de la calidad, mientras que, para las empresas agrícolas en especial, las pequeñas y medianas empresas cuentan con condiciones desfavorables en la aplicación donde desconocen inicialmente el concepto de sistemas de gestión y todo lo que implica en el desarrollo de los

mismos. El sector agrícola en Colombia aún no está preparado para desarrollar esta teoría sistémica en la gestión de la SST, es por ello que resulta importante analizar como en otros países han desarrollado estos temas y han adaptado las condiciones de este sector al manejo de la SST para obtener resultados eficientes. (14)

Es así como Perú expidió La **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en la cual se contempla la opción que, a través de un software, se brinde ayuda a las organizaciones a manejar los esquemas de sus Sistemas de Gestión. El objetivo de la ley es promover una cultura de prevención de riesgos, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (14)

En comparación con nuestra legislación, la figura del Vigía se denomina Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (15)

Se establece para las empresas con un número de trabajadores superior a 20, la obligación de elaborar un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo cuya estructura está definida legalmente (15)

Otra diferencia con la legislación en Colombia es que no existe una diferenciación del tipo de registros, ya que adicionalmente se encuentran estandarizados, tanto para la empresa manufacturera como para la empresa agrícola (15)

Un aspecto que ofrece especial relevancia en comparación con nuestra legislación, es la diferencia de tratamiento para micro y pequeñas empresas, por parte del Ministerio de trabajo, denominado sistema simplificado de documentos y registros; igual sucede con ciertos sectores o actividades de baja complejidad o riesgo en cuanto a Seguridad y Salud se refiere (15)

Por otra parte, la fiscalización y control del SGSST se realiza por el Ministerio del Trabajo y Gestión al empleo a través de un sistema informático de Inspección del Trabajo, por el cual se arroja una alerta que informa la realización de inspecciones. La prioridad la tienen las inspecciones a los accidentes morales y las enfermedades ocupacionales (15)

Perú establece como líder del SGSST, al empleador, quien puede delegar el desarrollo, aplicación de resultados, pero debe rendir cuentas a aquel. En ningún caso se exime de responsabilidad frente al tema (prevención y resarcimiento). La ley autoriza contratar con terceros la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento (16)

Por otra parte, y como otra diferencia, los Registros pueden llevarse por separado, en un libro, o electrónicamente (16)

Las Mipyme y las empresas que no realicen actividades de alto riesgo llevan registros simplificados. (16)

Los registros de enfermedades ocupacionales se deben guardar 20 años. (5)

Aspecto este en común con Algunos departamentos de Colombia (16)

Se aprueban los formatos referenciales para la información mínima de los Registros obligatorios del SGSST La información mínima es obligatoria (17)

Otra diferencia muy importante es que el Registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales (18)

Para concluir, en este país, se considera a la vanguardia en el tema de SST, se creó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya estructura puede resumirse en: objetivos, General y específicos, con sus líneas de acción; Ejes de acción con sus objetivos (información, cumplimiento, fortalecimiento de

capacidades, protección social, diálogo social), e igualmente con sus líneas de acción. (19)

Se considera un documento muy importante y aportante al objetivo de encontrar las estrategias correctas y adecuadas para la implementación del SGSST en el campo, por ello su contenido total se encuentra en el anexo 1 del Trabajo. (19)

La **Ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo** tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos con la ayuda de un software, coadyuva a las organizaciones a manejar los esquemas de sus Sistemas de Gestión. (19)

Uno de los aspectos más relevantes, que evidencia el compromiso del estado, es la creación de la **política nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en la que se declara como objetivo, la prevención de accidentes y daños que puedan perjudicar la salud, que sean como consecuencia del trabajo o guarden relación con él. (19).

Adicionalmente consagra principios fundamentales para todo ordenamiento jurídico, como son:

**Tabla 3 Principios fundamentales 1**

Prevención.
Responsabilidad.
Cooperación.
Información y capacitación.
Gestión integral.
Atención integral de la salud.
Consulta y participación
Primacía de la realidad.
Protección.

Fuente: Elaboración propia

*Igualmente existen elementos comunes a los nuestros, y que por supuesto hacen parte de las normas internacionales:*

**Tabla 4 Elementos comunes con Normas Int 1**

Ciclo Deming
Mapa de riesgos
Identificación de requisitos legales y otros requisitos
Informe de respuesta ante emergencias
Formación del comité de seguridad
Control, medición y seguimiento

Fuente: Elaboración propia

Otro país del cual se abstrae información importante para el objeto de análisis es Ecuador. Para este país la columna vertebral del sistema económico es el sector agrícola, no sólo porque es la fuente de empleo por excelencia, sino por la contribución al Ingreso Nacional. El reporte de Productividad Agrícola del Ecuador establece que este sector de la economía aporta un promedio de 8.5% al PIB, siendo el sexto sector que coadyuva a la producción del país. (20)

En Ecuador el cultivo y venta de banano, representa una de las actividades agrícolas más importantes.

Los mayores riesgos se ven reflejados en trabajadores con síntomas: osteomusculares, de tipo respiratorio, casos en temas psicosocial que deben ser abordados de manera responsable y técnica.

Al igual que nuestro país, existen normas claras sobre manipulación adecuada de químicos.

Como aspecto relevante que refleja la importancia del cultivo de esta fruta es la existencia del Manual de SST para el sector, que ha sido liderado por la Asociación de exportadores, con la participación de los ministerios de Agricultura y Trabajo. Cumple con el marco normativo nacional y las directrices internacionales. El Manual elaborado para el sector bananero, si bien se desarrolló en Ecuador, está diseñado para que pueda adaptarse en cualquier país del mundo. Este punto será objeto de especial estudio para verificar lo aseverado en la fuente citada. (21)

A nivel de la población trabajadora rural, cuenta con un Grupo de Trabajo de la Comisión de SST que a su vez creó un subgrupo para la vigilancia del sector agrario, con el objetivo puntual de analizar la problemática existente. Aspecto



importante del grupo es que expuso unas conclusiones que básicamente se resumen en falta de cobertura, mala calidad en los servicios de salud, falta de actividades de prevención, inexistencia de programas de vigilancia.

En Ecuador se reclama que la aplicación de las normas sobre SST (Ley 31 de 1995) para la Agricultura, sirvan como instrumento para igualar, respecto a las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus repercusiones en la salud, a los trabajadores agrarios con el resto de los colectivos. (22)

Como en todos los países el origen de los aspectos sobre Protección al Trabajador se halla en normas de carácter supranacional (Instrumento Andino, Decisiones, convenios OIT) (23)

Existen igualmente otra clase de convenios que son de carácter interno, con diversas entidades del país. La normatividad general se relaciona en el Anexo 2 del Trabajo (23)

Este país ha volcado todo su esfuerzo en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, hacia el sector ganadero, determinándolo expresamente así.

El Ministerio del Trabajo, Ministerio de Agricultura, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), entidades de la sociedad civil y las asociaciones del sector bananero del país unieron sus esfuerzos para diseñar una estrategia con el objetivo de evidenciar que ellos promueve la creación de empleos dignos, bajo condiciones adecuadas de seguridad y salud.

Para lo anterior, se diseñó un manual que determina los mecanismos que permiten mantener las condiciones adecuadas de trabajo desde el punto de vista de seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, con el fin de promover la seguridad

y salud ocupacional en temas específicos tales como: manejo de agroquímicos, fumigación aérea, seguridad social y enfermedades relacionadas con la actividad, entre otros, el mencionado documento, es dirigido a productores y trabajadores, con el objetivo de que tengan un mejor conocimiento de los factores de riesgo en las diferentes fases del proceso productivo y las normas de seguridad e higiene que son adoptadas.

De acuerdo a lo establecido en la Resolución CD 513 IESS, anexo A numeral 5.1.1., dejan expresos los cinco diferentes riesgos en el ámbito laboral: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psico-social. Adicionalmente se incluyeron los riesgos mecánicos. (24)

### **Proceso de Aprendizaje**

El manual contempla en el Anexo 4, Los materiales de formación presentados el MATERIAL DIDÁCTICO Y HERRAMIENTAS, cuyo objetivo es ayudar a trabajadores, empleadores y productores, en los procesos de:

- Desarrollo de habilidades efectivas en materia de seguridad y salud.
- Planificación y desarrollo de actividades educativas de seguridad y salud, a través de métodos educativos participativos, y apropiadas para todo tipo de beneficiario.
- Suministro de información y orientación esencial sobre la gestión de la salud y la seguridad, incluyendo la identificación, evaluación y prevención de riesgos y peligros.
- Conformación y puesta en marcha de los Comités Seguridad e Higiene en el Trabajo efectivos y completamente operativos. Los materiales tienen dos

grupos destinatarios principales: Los pequeños productores y sus asociaciones o cooperativas.

- Conformación de los Comités Seguridad e Higiene en el Trabajo en las plantaciones medianas y grandes. Estos comités están formados por representantes del personal médico y administrativo de la compañía, junto con representantes del personal de los departamentos de producción y embalaje, incluyendo a representantes de asociaciones de trabajadores. Los comités están compuestos por diversos grupos de empleados/as que han tenido acceso a educación formal. La formación se llevará a cabo en dos etapas: Primera etapa. Formación de Formadores Un experto formador implementará los talleres de 'formación de formadores, con los promotores del Ministerio de Agricultura, los representantes de los productores / empleadores y sus trabajadores y los representantes de los sindicatos. Este experto tendrá una experiencia mínima de dos años en áreas relacionadas a Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales, con conocimientos específicos en: Agricultura, Seguridad y Salud en el trabajo, Primeros Auxilios, Sustancias y productos químicos, Control y Gestión de Riesgos, Formación de Formadores / Educación / Pedagogía o afines. Segunda etapa. Formación a nivel de finca Los participantes de la 'formación de formadores' actuarán como multiplicadores de la formación en sus cadenas de suministro y lugares de trabajo, utilizando el manual y los materiales didácticos proporcionados para poner en práctica la formación a nivel de la finca. Serán los encargados de velar por la instalación de comités de Formadores / Educación / Pedagogía o afines (24)

## **Proceso de enseñanza aprendizaje**

Es fundamental en Ecuador la cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para lograr tal objetivo, se adopta una metodología pedagógica de enseñanza-aprendizaje que permite y promueve la autonomía y la conciencia, además de mantener la motivación hacia el aprendizaje además de comprender y aplicar los conocimientos para mejorar la gestión. El MATERIAL DIDÁCTICO Y HERRAMIENTAS ha sido diseñado para ayudar al formador a implementar la metodología enseñanza– aprendizaje en la práctica, con orientación del Manual sobre Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la OIT.

El proceso de enseñanza-aprendizaje va a unido a una serie de pasos que se inician con la familiarización de los elementos que componen tal dinámica, contenidas en un documento llamado ‘Manual de Habilidades Blandas, Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional’. El proceso de aprendizaje del trabajador se puede implementar mediante la aplicación de varios modelos estructurados. Entre los más relevantes están la educación para adultos y la educación popular. Para garantizar el desarrollo del proceso se determinan diversas estrategias didácticas.

Igual que en Perú y en Colombia, existen elementos comunes, cuyo origen está contenido en normas de carácter supranacional:

- Comité Paritario de Seguridad e higiene en el Trabajo, encargado de formular y llevar adelante la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en la finca implica una variedad de funciones y actividades que nunca pueden ser manejadas por una sola persona. Esta

obligación se exige para fincas con más de 15 trabajadores. Y como novedad, las fincas que dispongan de más de un centro de trabajo, conformarán subcomités de Seguridad e Higiene en cada uno de los centros que superen la cifra de diez trabajadores, sin perjuicio de un Comité central o Coordinador.

- Política de prevención de accidentes y enfermedades laborales en la finca de acuerdo con las normas y disposiciones de salud ocupacional para todas las empresas (24).

Existe en Ecuador el Grupo de Trabajo “SECTOR AGRARIO” de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual acordó la creación del Subgrupo de Trabajo “Vigilancia de la salud en el sector Agrario”, con el objetivo de analizar la problemática de la vigilancia de la salud en el sector.

Inicialmente se analizó el grado de aplicación de la normativa vigente y los problemas específicos, de donde se concluyeron las falencias:

1. Falta de cobertura de la vigilancia de la salud para todos los trabajadores.
2. La práctica de la vigilancia de la salud, cuando se hace, suele ser meramente formal, no específica, y de escasa calidad.
3. Falta de conocimiento sobre el sector por parte de los Servicios de Prevención Ajenos.
4. Imposibilidad material por parte de los servicios de prevención ajenos para prestar asistencia sanitaria en un momento y día precisos, debida tanto a la dispersión geográfica de los lugares de trabajo, como a la temporalidad de la contratación en el sector.

5. Dificultad física del empresario para acercar al trabajador al servicio de vigilancia de la salud cuando realmente lo necesita.

6. Escaso compromiso de las Comunidades Autónomas para la mejora de la vigilancia de salud.

7. Inexistencia de Programas de vigilancia de la salud una vez finalizada la relación laboral, bien por jubilación, bien por periodos de inactividad laboral.

Lo interesante del tema fue, una vez realizado este diagnóstico, el Subgrupo propuso un **Plan para la mejora de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores del Sector Agrario**, con 4 objetivos y 15 actividades, específicos

El Informe fue presentado ante la organización superior, o sea al Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, dándose inicio a dos actividades para Mejorar la calidad de la práctica de la vigilancia específica de la salud de los

Trabajadores, a través de las siguientes actividades:

*Actividad 2.2. Elaborar un Protocolo básico y general de orientación de las actividades de vigilancia de la salud en el sector agrario.*

*Actividad 2.3. Elaborar una Cartilla Individual sanitaria y de riesgo que integre los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos. Esta Cartilla debe permitir el adecuado seguimiento de su vida laboral, de las repercusiones de ésta en su estado de salud y de las medidas de prevención y protección.*

Se han determinado los siguientes perfiles laborales en el sector agrario, para efectos de los programas de vigilancia

**TRABAJADOR AGRÍCOLA:** engloba a los trabajadores que realizan todas o casi todas las actividades del subsector, desde la siembra a la recolección, incluyendo la preparación del terreno, uso de maquinaria, aplicación de plaguicidas, etc.

**TRABAJADOR DE EXPLOTACIÓN GANADERA:** engloba a los trabajadores que realizan todas o casi todas las actividades del subsector.

**TRABAJADOR AGROPECUARIO:** engloba a los trabajadores que realizan todas o casi todas las actividades agrícolas y ganaderas indistintamente.

**CONDUCTOR DE MAQUINARIA AGRÍCOLA:** engloba a los trabajadores cuya actividad principal consiste en el uso de maquinaria para las labores agrícolas.

**APLICADOR DE PLAGUICIDAS:** engloba a los trabajadores cuya actividad principal consiste en la aplicación de plaguicidas.

**TRABAJADOR EN INVERNADERO:** engloba a los trabajadores cuya actividad principal es agrícola y se realiza dentro de invernadero.

**TRABAJADOR FORESTAL:** engloba a los trabajadores cuya actividad principal es la explotación forestal.

### ***4.3 Marco Conceptual***

Para el desarrollo del trabajo se tienen en cuenta los siguientes términos los cuales fueron tomados del decreto 1072 del 2015 (33).

**Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

**Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

**Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.



**Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

El sector agrícola, lo integran diferentes actividades (ganadería, agricultura, silvicultura, entre otros), que hacen que lo convierte en un sector de gran utilidad para la economía de nuestro país.

**Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

**Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

**Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este

campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

#### 4.4 Marco Legal

Tabla 5 Marco Legal 1

Norma/ ley / decreto / resolución	Fecha	Tomado de	Descripción
La Ley 9 de 1979	16 de julio de 1979	El congreso de Algunos departamentos de Colombia	Por el cual se dictan medidas sanitarias
Resolución 2400 de 1979	Mayo 22 de 1979	Ministro de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Ley 100 de 1993	23 de diciembre de 1993	El congreso de Algunos departamentos de Colombia	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1443 de 2014	31 de julio del 2014	Ministerio del trabajo	Por el cual se dictan

			disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1072 de 2015	26 de mayo del 2015	Ministerio del trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 1111 de 2017	27 de marzo del 2017	Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Secretaria Jurídica Distrital. Bogotá

#### **4.5 Marco Contextual**

Para cumplir con los objetivos establecidos en esta investigación, se tomó la información de 85 fincas que representan la muestra del estudio, en las cuales se desarrollan sólo actividades agrícolas, o ganaderas, e igualmente en las que se combinan ambas, además de dos ejemplos de eco-hoteles, todos ubicados en diferentes zonas. Con la investigación se pretende contar con los elementos para evaluar la eficiencia o no, de la aplicación de la normatividad sobre la implementación del SGSST, en el campo. las fincas a las cuales se les hará el análisis, se encuentran ubicadas en Valle del Cauca, Antioquia, Boyacá, Quindío, Risaralda y Caldas.

El estudio debe arrojar como resultado, una información que permita determinar si se están interviniendo aquellos riesgos propios de la actividad económica, si es viable llevarlo a cabo bajo las actuales exigencias, o si por el contrario se viene cumpliendo con un “requisito impuesto por la ley”.

## 5. METODOLOGIA

La metodología de este trabajo de investigación es de orden descriptivo Considerando, que se realizara una sistematización de las prácticas y documentos existentes en temas de SST

Para la recolección de la información se hizo necesario los siguientes instrumentos:

**Tabla 6 Instrumentos aplicados por Obj 1**

Objetivo	Instrumento de recolección de la información	Proceso
Analizar los resultados de la medición de estándares mínimos según la resolución 1111 del 2017 en empresas agrícolas y ganaderas de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Valle, Boyacá y Antioquia en el año 2018.	Revisión documental	investigación de registros y documentos sobre el tema, legislaciones y demás
Determinar el nivel de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la luz del ciclo PHVA para empresas agrícolas y ganaderas de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Valle, Boyacá y Antioquia en el año 2018.	Análisis de información y análisis estadístico	Comparación entre la revisión documental y lo obtenido el trabajo de campo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Caracterizar sociodemográfica y laboralmente las empresas involucradas con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el</li> </ul>	Entrevista estructurada con preguntas cerradas, análisis estadístico de cifras	Se realizaron entrevistas con los propietarios, mayordomos y personal directo e indirecto.

sector agrícola y ganadero objeto de estudio.		
Formular una estructura para que las empresas agrícolas y ganaderas adopten el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Análisis de información técnica y legislación, análisis de estadísticas	Diario de campo de todo lo observado durante las visitas.

Fuente: Elaboración propia.

### **5.1. Población**

La información objeto de análisis en la investigación, corresponde a datos reales, que fueron tomados en ejercicio de la labor de asesoría externa, por una empresa que desarrolla tal actividad. En cumplimiento de la Ley de protección de datos, no se hizo referencia a personas o empresas, pero para efectos de diferenciar unos de otros en las fichas que se elaboraron y que contiene toda la información requerida en la investigación, se numeraron de manera consecutiva, por empleador. Lo anterior obedece a que, en cabeza de uno, pueden encontrarse varias fincas, lo que ampliaría el total de la muestra. Pese a lo anterior, es importante aclarar que, aunque una persona posea varias fincas, no implica que sus trabajadores se encuentren en las mismas condiciones, como se explicará con posterioridad.

Se realizó una clasificación de tres tipos de empresas agrícolas o fincas, las cuales se dividieron en: empresas con actividad exclusivamente agrícola (cultivos y ganado), empresas con actividad agrícola mixta donde hay presencia de ganadería y agricultura, y finalmente empresas con otras actividades productivas

ubicadas en áreas rurales. Se realizó además una subclasificación de acuerdo con persona natural o jurídica. Las obligaciones y controles que existen para éstas últimas, la hacen manejar mayor formalidad y organización.

Otro aspecto importante dentro de la investigación, fue que se pudo contar con información de fincas ubicadas en las siguientes regiones: Puerto triunfo (Antioquia), Puerto Boyacá (Boyacá), Salento (Quindío), Pereira (Risaralda), Caicedonia (Valle del Cauca), y varios municipios del Departamento de Caldas (Chinchiná, Risaralda, Anserma, Palestina, San Félix, Salamina, Marulanda, Manizales, Villamaría)

### **5.5.1 Muestra**

Para la recolección de la información, se tomaron 85 empleadores, de un total de 109 candidatos a ser incluidos en la muestra. Este total se dividió en tres grupos así: agricultura, ganadería, y otros. Si bien tanto la agricultura como la ganadería se desarrollan bajo unas condiciones generales iguales, las diferencia el hecho que el cultivo requiere mayor número de personal que la actividad ganadera, de donde se concluye que, a mayor requerimiento de personal, más trabajadores informales, lo que representa uno de los grandes problemas del agro en Algunos departamentos de Colombia. El tercer grupo tiene que ver con el alojamiento en el sector rural, bajo la figura de eco hotel. Entraron a formar parte de la muestra analizada, pues pertenecen a empleadores propietarios igualmente de algunas fincas analizadas fincas.

## Muestra Universal

Tabla 7 Análisis de muestra por población

		Cuadro de Muestra de Acuerdo a la Población (N)											
		1%	2,0%	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%	5,0%	6,0%	7,0%	8,0%	9,0%	10,0%
<b>N</b>	<b>2000</b>	1.655	1.091	869	696	563	462	322	235	179	140	112	92
	<b>4000</b>	2.824	1.501	1.110	843	656	522	351	250	187	145	115	94
	<b>6000</b>	3.693	1.715	1.223	906	693	546	361	255	190	146	116	95
	<b>8000</b>	4.365	1.847	1.289	942	714	558	367	258	191	s utilizado	117	95
	<b>10000</b>	4.899	1.936	1.332	964	727	566	370	260	192	148	117	95
	<b>12000</b>	5.335	2.001	1.362	980	736	572	372	261	193	148	117	95
	<b>14000</b>	5.696	2.050	1.385	992	742	576	374	262	193	148	118	95
	<b>16000</b>	6.002	2.088	1.402	1.000	747	579	375	262	194	149	118	95
	<b>18000</b>	6.263	2.118	1.416	1.007	751	581	376	263	194	149	118	96
	<b>109</b>	108	104	102	99	96	92	85	78	70	63	57	51
	<b>22000</b>	6.686	2.165	1.436	1.018	757	584	378	264	194	149	118	96
	<b>24000</b>	6.859	2.183	1.444	1.022	759	586	378	264	194	149	118	96
	<b>26000</b>	7.013	2.198	1.451	1.025	761	587	379	264	195	149	118	96
	<b>28000</b>	7.151	2.211	1.457	1.028	763	588	379	264	195	149	118	96
	<b>30000</b>	7.275	2.223	1.462	1.030	764	588	379	264	195	149	118	96
	<b>32000</b>	7.387	2.233	1.466	1.033	765	589	380	265	195	149	118	96
<b>34000</b>	7.489	2.243	1.470	1.035	766	590	380	265	195	149	118	96	
<b>36000</b>	7.581	2.251	1.474	1.036	767	590	380	265	195	149	118	96	

Calculo de la muestra:

<b>MARGEN DE ERROR</b> (común en auditoría)	5,0%
<b>TAMAÑO POBLACIÓN</b>	109 *
<b>NIVEL DE CONFIANZA</b> (común en auditoría)	95% **

Valores Z (valor del nivel de confianza)	90%	95%	97%	98%	99%
Varianza (valor para reemplazar en la fórmula)	1,645	1,960	2,170	2,326	2,576



### **5.4.2 Criterio De Inclusión**

Los criterios de inclusión utilizados para la presente investigación se basaron en tres contextos principalmente así:

1- Rango 1: Empresas agrícolas cuya actividad productiva es la agricultura

2 – Rango 2: Empresas agrícolas cuya actividad productiva es la agricultura y la ganadería

3- Rango 3: Cuya actividad productiva está ubicada en el área rural y tiene una actividad económica diferente a las anteriores.

Se elaboró una ficha por cada empresa de la muestra un total de 85 fincas para lo cual de selecciono de acuerdo a los rangos anteriores y el tipo de razón social, si el empleador era persona natural o persona jurídica.

El contenido de la ficha permite evidenciar la siguiente información

- Número de empleadores
- Número de personas naturales empleadoras dentro de ese universo
- Número de personas jurídicas empleadoras dentro de ese universo
- Porcentaje de agricultores analizados
- Porcentaje de ganaderos analizados
- Número de fincas analizadas
- Número de trabajadores formales por finca
- Número de trabajadores informales por finca
- Porcentaje de trabajadores informales por finca y empleador
- Número total de trabajadores analizados
- Número total de trabajadores formales analizados

- Número total de trabajadores informales analizados
- Porcentaje de rotación del personal por finca
- Porcentaje de rotación de personal por empleador
- Porcentaje de rotación de todo el personal analizado
- Grado de avance de implementación del SGSST por empleador
- Grado de avance de implementación del SGSST por grupos (agricultores – ganaderos – otros)
- Grado de avance de implementación del SGSST en empleadores personas naturales
- Grado de avance de implementación del SGSST en empleadores personas jurídicas
- Grado de avance de implementación del SGSST por grupos (agricultores – ganaderos – otros), en el ciclo PHVA
- Grado de avance de implementación del SGSST en empleadores personas naturales en el ciclo PHVA
- Grado de avance de implementación del SGSST en empleadores personas jurídicas en el ciclo PHVA
- Número de empleadores que abandonaron el proceso de implementación del SGSST
- Porcentaje de accidentalidad en trabajadores formales
- Porcentaje de accidentalidad en trabajadores informales

Dos componentes dentro de la presente investigación les otorgan mayor valor a los resultados obtenidos: el número de fincas, adicionalmente ubicadas en 6 departamentos, y la realidad de las cifras en cuanto a la población trabajadora

(formal e informal). Así las cosas, quedan descartadas aproximaciones o estimaciones, permitiendo realizar análisis, obtener conclusiones y emitir recomendaciones, producto de una situación cierta. Pese a ello, siempre quedará una parte de la población, a la cual no se puede referir con certeza, y son los trabajadores que se dedican exclusivamente a la recolección, bien de café o de otros productos. Se caracterizan por ser nómadas y cambiar de región dependiendo de las temporadas de cosecha. Su forma de trabajar dista mucho de la formalidad, al punto que no la quieren, porque contratan por kilo de producto recolectado, lo que les permite en la mayoría de los casos, alcanzar muy buenos ingresos semanales.

Todas las fincas mencionadas fueron visitadas, y fue en desarrollo de las mismas, de donde se obtuvo la información contenida en las fichas. Un alto porcentaje de empleadores abandonaron el proceso de implementación, porque no comprenden en qué consiste, ni su objetivo fundamental. Es claro que gran parte del sector está dirigido por el pequeño agricultor, el pequeño ganadero, quien no tiene espíritu empresarial; no está preparado ni económica, ni cultural, ni académicamente para asumir un proceso complejo como lo es un Sistema de Gestión.

#### **5.4.3 Criterios de exclusión:**

- Otros sectores productivos como: la minería, la construcción y sector industrial.
- Empresas donde el 100% de los empleados estuvieran trabajando de manera informal.
- Empresas que no poseen conocimiento del SGSST.

### **5.5 Métodos, Técnicas, Tratamiento Y Procesamiento De La Información Por Objetivo Específico**

Para el desarrollo de los objetivos específicos planteados de la investigación se llevaron a cabo las siguientes etapas:

Etapa 1: Se realizó actualización de la evaluación inicial por estándares mínimos por medio de la resolución 1111 del 2017 de cada empresa.

Etapa 2: las fincas son visitadas periódicamente (una vez al mes) a las fincas ubicadas en cada uno de los 3 rangos de aplicación

Etapa 3: Análisis de información contenida en cada ficha y de los puntos críticos según los rangos de aplicación.

Etapa 4: Análisis de otras fuentes: base de datos de personal, actas de visita, informes

Etapa 5: Se realiza a partir de la etapa anterior una serie de recomendaciones para la implementación del SGSST.

Se aplicaron las siguientes técnicas:

**La Observación:** Levantamiento de información por observación mediante visita a las diferentes fincas.

**La Entrevista:** Se realizó entrevista con el propietario, mayordomos, y personal directo e indirecto.

**Actualización Evaluación inicial por medio de estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017:** Elaborado con los parámetros exigidos por el ministerio del trabajo.

**Verificación y revisión** de otras fuentes

## 6. ANALISIS DE RESULTADOS

### 6.1 Resultado uno. Primer Objetivo Específico

- Analizar los resultados de la medición de estándares mínimos según la resolución 1111 del 2017 en empresas agrícolas y ganaderas de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Valle, Boyacá y Antioquia en el año 2018.

En los procesos de implementación de SGSST en las diversas zonas y áreas geográficas de Algunos departamentos de Colombia se encontró una diferenciación en la efectividad de acuerdo al siguiente análisis realizado mediante la herramienta de estándares mínimos entre las empresas rurales y urbanas de algunos departamentos de Colombia (25)

Tabla 8 SGSST paralelo 1

CICLO	ÍTEM DEL ESTÁNDAR RESOLUCIÓN 1111 DE 2017	SECTOR RURAL
P	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	Presencia de empleados sin afiliaciones a la seguridad social
P	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	Debido a la ausencia de afiliaciones a la totalidad de los empleados no se cumple con este parámetro
p	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	No se cumple con el objetivo de la difusión y comprensión de los temas por la diversidad de niveles de escolaridad y analfabetismo de la población trabajadora
P	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	La alta rotación de personal y la deserción dificulta la realización de estos procesos de capacitación y redundante en la ausencia de una cultura de SST
P	1.2.3 responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	Se debe contar con personal externo para cumplir con los requisitos legales.

P	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	La falta de estandarización de procesos y la alta deserción imposibilitan la consistencia en los indicadores y el alcance de las metas
P	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	El comportamiento inestable de la fuerza laboral y la alta rotación dificultan la conformación de resultados.
H	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	Se realizan exámenes ocupacionales a los empleados directos, y o fuera a omiten a aquellos empleados rotativos y a los cuales se les paga por jornales o trabajan por temporadas de cosechas.
H	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	Se realiza actividades de promoción y prevención solo al personal fijo ya que aquel personal jornalero es aleatorio y no permite
H	3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	La estructura organizacional de las empresas agrícolas no es el común denominador y los cargos no cuentan con perfiles, ni documentos como manuales de funciones ni perfiles de cargos.
H	3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	No se cuenta con este procedimiento ya que la periodicidad de la realización de los exámenes médicos no es estandarizada, de igual manera la vinculación de los empleados rotativos y su cultura nómada resulta ineficaz para este tipo de población.
H	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	Se desconoce cualquier tipo de recomendación medico ocupacional del total de la población trabajadora ya que las se excluye al personal flotante por sus características de inestabilidad laboral.
H	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	Se cuenta con dificultades desde el tipo de metodología pedagógica en la parte de difusión del conocimiento ya que la población rural cuenta con niveles de escolaridad nulos o deficientes además la cultura social de esta población considera en su idiosincrasia la presencia continua de estilos de vida no saludables y es

		visto como un entorno normal.
H	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	En las zonas rurales el acceso a servicios públicos es deficiente o nulo especialmente en el acceso a agua potable
H	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	Con la presencia de personal flotante y rotativo no registrado en la seguridad social y fuera de cubrimiento por las aseguradoras de riesgos laborales. Si llegase a presentar con cualquier accidente o enfermedad quedaría por fuera de reportes y estadísticas.
H	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	Las investigaciones de accidentes solo se hacen al personal contratado, al otro tipo de personal flotante no se realiza investigaciones ya que no tiene cubrimiento de ARL.
H	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Los registros no son representativos de las condiciones reales ya que se excluyen los accidentes laborales, incidentes y enfermedades laborales del personal flotante o rotativo. Para lo cual las estadísticas no son reales.
H	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Este indicador no es real por que no se incluye a la totalidad de la población trabajadora de cada empresa
H	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.	Este indicador no es real por qué no se incluye a la totalidad de la población trabajadora de cada empresa
H	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Este indicador no es real por qué no se incluye a la totalidad de la población trabajadora de cada empresa
H	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Este indicador no es real por qué no se incluye a la totalidad de la población trabajadora de cada empresa
H	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	Este indicador no es real por qué no se incluye a la totalidad de la población trabajadora de cada empresa
H	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo	Este indicador no es real por qué no se incluye a la totalidad de la

	y Enfermedad Laboral	población trabajadora de cada empresa
H	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	La identificación de peligros y la gestión de los riesgos deja de ser un proceso estandarizado ya que el análisis permanente de los riesgos y la actualización de la matriz de peligros no se realiza ni se actualiza
H	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	La identificación de peligros no se realiza con la totalidad del personal ya que se excluye de toda gestión en SST al personal flotante o jornaleros, trabajadores por cosechas.
H	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	Se identifican los peligros, pero la gestión para la prevención y control es escasa debido a las condiciones de inestabilidad laboral y la rotación de las personas. Además, las condiciones formativas del personal y con experiencia en SST es escasa además no se cuenta con cultura de la SST
H	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	La conformación del COPASST presenta dificultades debido a la escasa mano de obra estable para lo cual tampoco se realizan inspecciones
H	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	Los elementos de protección personal (EPPS) se disponen para personal contratado, a excepto del personal flotante que no cuenta con EPPS. No hay establecido un programa para el uso de EPPS
H	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	Según las condiciones geográficas y la escasa mano de obra capacitada, las grandes distancias entre casas de habitación y locaciones donde solo se cuenta con una sola persona dificulta la gestión adecuada y del Plan de Prevención y Preparación ante emergencias
H	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	La participación de personal en estas actividades es escasa o nula debido a la ausencia de capacitación efectiva por sus condiciones educativas del personal, además la presencia de fincas donde habitan



		solo una persona dificulta su aplicación
V	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	Estos indicadores no son reales por qué no se incluye a la totalidad de la población trabajadora de cada empresa
V	6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	Estos procesos en el área rural deben aplicarse una vez la etapa del planear y el hacer esta totalmente establecida y con la totalidad de los trabajadores, pero aun estas etapas son ejecutadas incompletamente
V	6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	El Copasst es débil y actúa con personal con nivel de formación
A	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Los resultados de la implementación no son el resultado de las acciones tomadas a partir de un todo. En las zonas rurales las acciones de mejora en cuanto a la prevención son mecanismos aislados porque no cuenta con toda la participación de la población trabajadora
A	7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	Son medidas superficiales de acuerdo con la gestión del riesgo y la implementación del SGSST, son escasas y de bajo impacto
A	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	Son medidas superficiales de acuerdo con la gestión del riesgo y la implementación del SGSST, son escasas y de bajo impacto
A	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	Las medidas y acciones no cubren al total de la población trabajadora porque no están cubiertos por el total de aportes a la seguridad social

Fuente: Elaboración propia.

## **6.2 Resultado dos. Segundo Objetivo Específico**

- Determinar el nivel de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la luz del ciclo PHVA para

empresas agrícolas y ganaderas de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Valle, Boyacá y Antioquia en el año 2018.

Fuente: Elaboración propia

Para el desarrollo del ciclo Deming, se realizó una clasificación de los factores que afectan el desarrollo adecuado de los puntos porcentuales allí definidos:

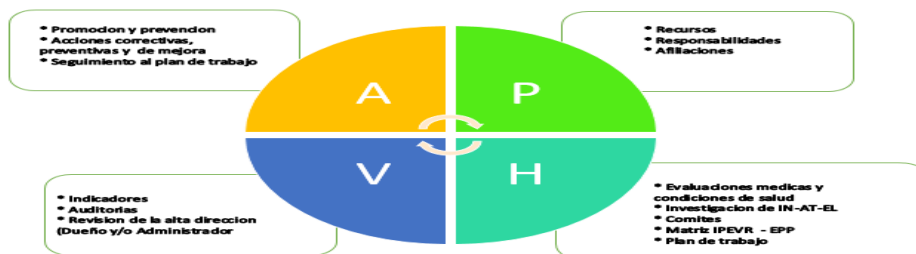


(Planear 25%)

**Recursos:** Es aquí en este aspecto, donde se evidencia la dificultad en cuanto al manejo de los recursos financieros, tecnológicos y humanos en el sector agrícola, debido a su alto nivel de rotación y a la poca disponibilidad financiera con la que cuentan algunos agricultores para hacer efectivas todas las actividades que involucran la mano de obra y sus condiciones adecuadas de

Ilustración 2 Ciclo PHVA 1

trabajo.



Fuente: Elaboración propia

- **Responsabilidad:** Teniendo en cuenta los diferentes entes relacionados con la responsabilidad del SG-SST, se hace un gran énfasis en el tamaño de las empresas, debido a que entidades como ARL y Ministerio de trabajo, no prestan atención para hacer eficiente la implementación del SG-SST y mucho menos la utilización de herramientas aplicables al público dirigido (Analfabetismo, Indígenas, entre otros).
- **Afiliaciones:** Por su gran complejidad y poca importancia prestada al sector agrícola, nunca se estableció un plan para involucrar directamente el sector a todo lo relacionado con lo relacionado a un Sistema de gestión, pero ahora con la transición de la normatividad legal vigente, se hace exigencia a todo el sector agrícola a un estricto cumplimiento para la formalización y afiliación de todo su recurso humano.



(Hacer 60%)

- **Evaluaciones médicas y condiciones de salud:** Resulta ser uno de los elementos con más incidencia en el incumplimiento del sector, ya que a este se le suman diferentes factores que no permiten una aprobación inmediata por parte de los empleadores o agricultores para su realización; es decir los costos de un examen para un agricultor implican

desplazamientos de la zona rural a la zona urbana, pago del examen a la entidad prestadora del servicio y adicional los exámenes adicionales (Rayos X, ecografías, optometrías, afecciones pulmonares, entre otros). Adicional a esto llegan los exámenes periódicos que por escasos de recursos financieros no pueden ser realizados, a pesar de la identificación de los peligros y de las actividades laborales desarrolladas en los puestos de trabajo.

- **Investigación de IN-AT-EL:** Lo principal es este punto, es generar una cultura de autocuidado, donde cada trabajador sea consiente del oportuno reporte tanto de una condición insegura como de un incidente o accidente de trabajo, teniendo en cuenta el grupo de personas que hace las respectivas investigaciones.
- **Comités:** La conformación de los diferentes comités tales como COPASST, Brigada de emergencia y comité de convivencia laboral, resulta ser un poco complejo debido a que el personal no posee principalmente ningún tipo de nivel educativo, además de la rotación de personal que genera desinterés, poca confiabilidad y carencia de conocimiento de los diferentes comités necesarios en una organización.
- **Matriz IPEVR - EPP:** El punto más importante de todos, la identificación de los peligros y la evaluación y valoración de riesgos, es aquí donde se cometen demasiados errores, debido a que no se identifican adecuadamente todos los riesgos a los cuales se encuentra expuesto el

personal, o tan sencillo como que se conoce el peligro, pero no se establecen los controles necesarios para poder mitigar la manifestación o materialización de un siniestro.

Importante el apoyo del empleador, debido a que es aquí donde se identifica cuáles son los elementos de protección personal que debe utilizar cada persona dependiendo su actividad laboral dentro de la empresa, con el fin de garantizar un ambiente sano y un puesto de trabajo en condiciones adecuadas de funcionamiento.

- **Plan de trabajo:** La empresa debe tener un plan anual de trabajo, basado en todas las necesidades de capacitación y formación, en la atención de todos los peligros de identificados en la matriz IPEVR. Este plan de trabajo también se construye con lo que arroje la resolución 1111 en el diagnóstico inicial, y el seguimiento mensual a la ejecución de dicho plan, de tal forma que se entienda porque no se realizó una actividad, porque no se cumplió totalmente y en qué momento se va reprogramar lo planeado.



(Verificar 5%)

- **Indicadores:** Parte del proceso donde se mide y se controla la evolución de todos los requerimientos exigidos del SG-SST. Importante manejar

información real y oportuna para facilitar la toma de decisiones dentro de la empresa.

- **Auditorias:** Es importante tener en cuenta que para las auditorias se debe tener establecida una metodología adecuada a la actividad desarrollada.
- **Revisión de la alta dirección (Dueño y/o Administrador):** Para validar que tan efectivo resulta ser la implementación del SG-SST en el sector agrícola, primero se debe tener en cuenta que Colombia está ligada a un direccionamiento normativo no muy efectivo para el sector, ya que no brinda privilegios a aquellos empresarios de mypymes para la implementación de un SG-SST, sabiendo a ciencia cierta que es un término nuevo al cual se le debe empezar a generar una cultura de concienciación para poder hacerlo eficiente.



(Actuar 10%)

- **Promoción y prevención:** Generación de la cultura de autocuidado (Cuidado propio, cuidado del otro, cuidado del ambiente cuidado de la palabra)

- **Acciones correctivas, preventivas y de mejora:** Parte fundamental para involucrar todas las actividades desarrolladas en el plan de trabajo, para evidenciar su adecuado y eficiente cumplimiento. Adicional a esto, el seguimiento que se debe dar a cada plan establecido según la inconformidad detectada.
- **Seguimiento al plan de trabajo:** Sinergia de todas las partes interesadas de la empresa, para hacer posible el cumplimiento de todas las actividades programadas dentro del plan anual de trabajo, con el fin de minimizar la ocurrencia de los siniestros.

De acuerdo con los valores porcentuales consignados en los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017 y según el análisis anterior, la zona rural puede contar con los siguientes resultados en la implementación del SGSST en comparación con la zona urbana:

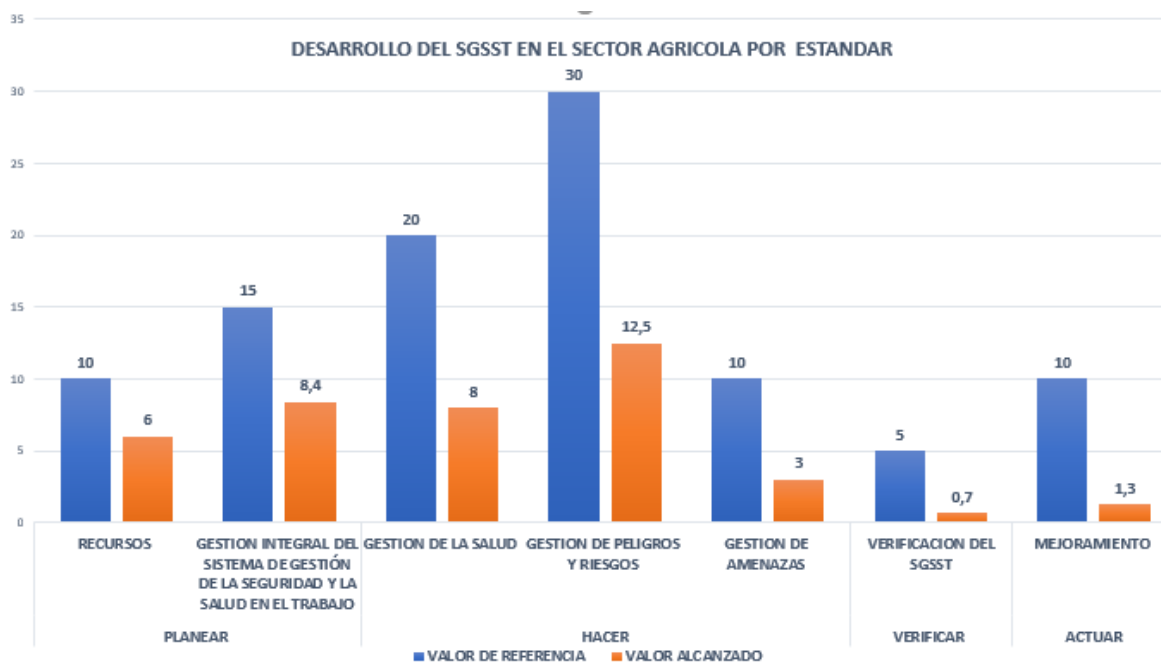
**Tabla 9 Resultados porcentuales SGSST 1**

<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO %</b>	<b>CUMPLIMIENTO DE ESTANDAR</b>
<b>PLANEAR</b>	RECURSOS	<b>10</b>	<b>6</b>
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	<b>15</b>	<b>8,4</b>
<b>HACER</b>	GESTION DE LA SALUD	<b>20</b>	<b>8</b>
	GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	<b>30</b>	<b>12,5</b>
	GESTION DE AMENAZAS	<b>10</b>	<b>3</b>

<b>VERIFICAR</b>	VERIFICACION DEL SGSST	<b>5</b>	<b>0,75</b>
<b>ACTUAR</b>	MEJORAMIENTO	<b>10</b>	<b>1.3</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			<b>39,9</b>

Fuente: Elaboración propia

**Ilustración 3 Resultados porcentuales SGSST 1**



Fuente: Elaboración propia

Analizando la información anterior, se puede evidenciar que el desarrollo de un SG-SST en el sector agrícola tiene limitaciones, entre ellas la limitación de los recursos para el “hacer”. Por esta razón la gestión de la salud y la gestión de



amenazas tienen un desarrollo irrelevante, y la gestión de peligros y riesgos que determina el grado de atención a los peligros solamente está cumplida en un casi 50%.

Como consecuencia de ello la verificación y la mejora continua se ven complemente obstaculizadas y limitadas para cualquier desarrollo de actividades. Finalmente es por esto que el nivel de clasificación alcanza un 39,9 % de la ejecución del sistema.

### **6.3 Resultado tres. Tercer Objetivo Específico**

- Caracterizar sociodemográfica y laboralmente, las empresas involucradas con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector agrícola y ganadero del objeto de estudio.

Este instrumento de medición fue desarrollado por los autores para la recolección de la información, de tal forma que se pueda conocer de manera precisa el estado en el que se encuentra el SG-SST en las empresas seleccionadas para el estudio. A continuación, se muestra el modelo de la ficha:

<b>Empleador</b>	<b>Número 1 persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	5		
<b>Cabecera Municipal</b>	CAICEDONIA – VALLE		
<b>Distancia en tiempo</b>	Lejana: 2 horas / Cercana: media hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1.5 días		
<b>Sector económico</b>	Agricultura – Ganadería (ceba)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	10		
<b>No. de trabajadores informales</b>	15 sin contar recolectores de café		
<b>Fecha de Iniciacion SGSST</b>	Agosto 1 de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Octubre de 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	40%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	61.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>9.5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>14</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>22</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

Tabla 10 Ficha descriptiva 1

De la información consignada en las fichas, se pueden extraer las siguientes conclusiones generales:

- Existe más trabajadores informales en la agricultura que en la ganadería, lo que se explica en el hecho que los cultivos requieren mayor número de trabajadores que el ganado.

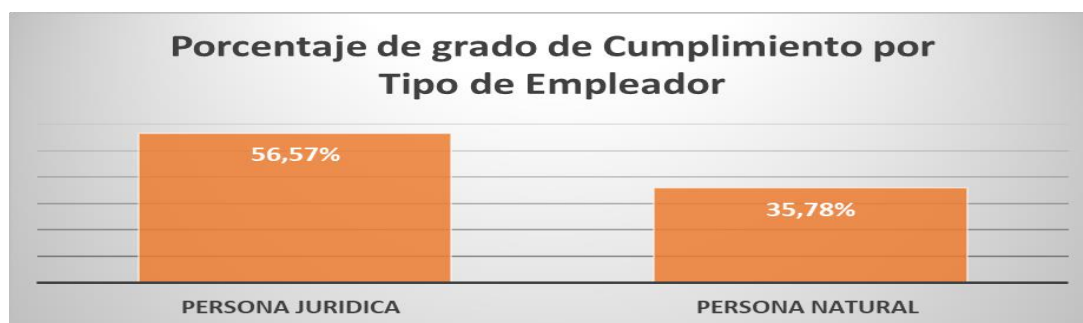
**Ilustración 4 Informalidad del Sector 1**



Fuente: Elaboración propia

A continuación, se puede analizar el porcentaje de grado de cumplimiento de los requisitos exigidos en la Resolución 1111 por tipo de empleador:

**Ilustración 5 Cumplimiento por Empleador 1**



Fuente: Elaboración propia

#### **6.4 Resultado cuatro. Cuarto Objetivo Específico**

- Formular una estructura para que las empresas agrícolas y ganaderas adopten el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

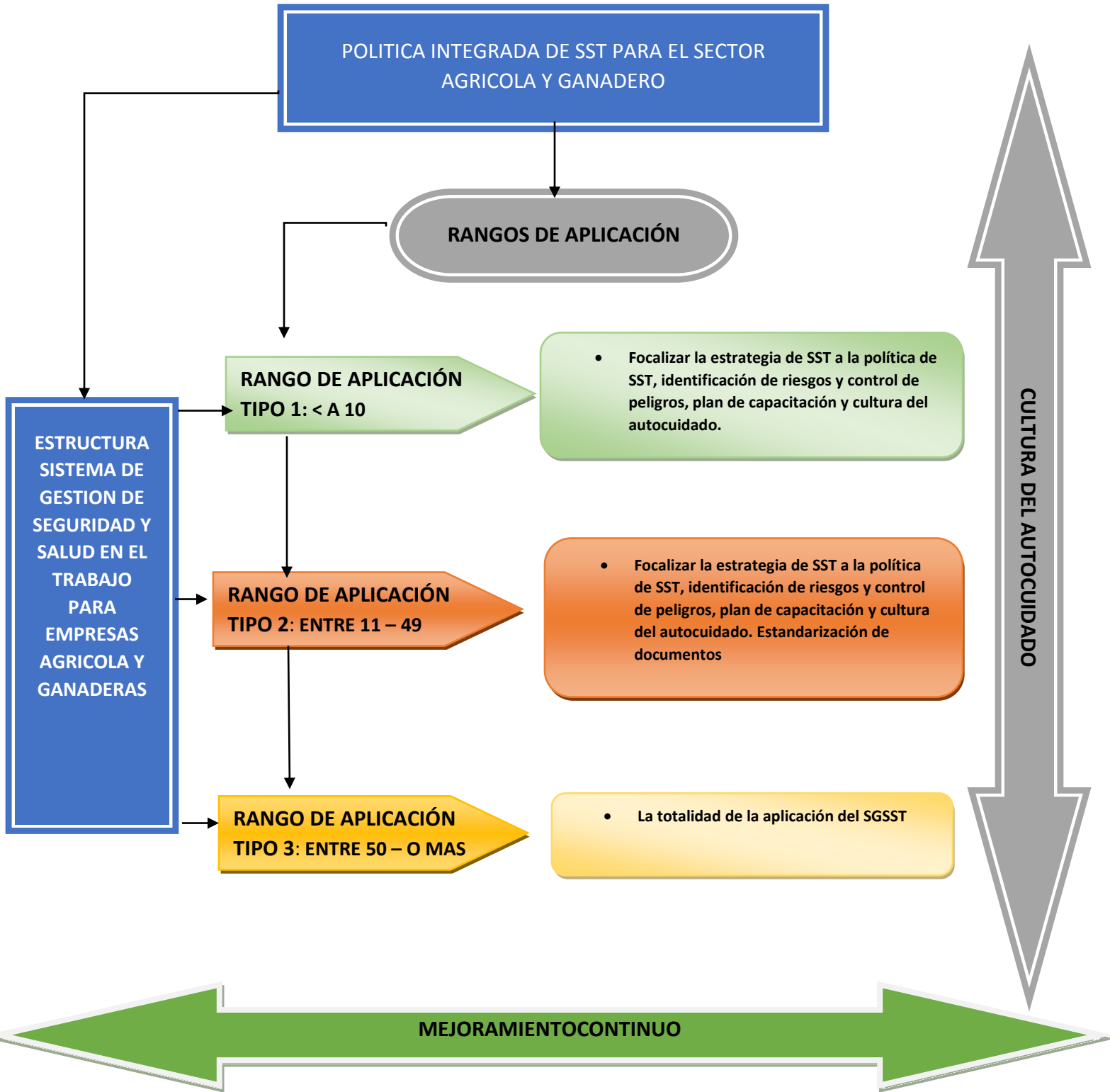
Los sistemas de gestión de la SST deben ser específicos para la agricultura y adecuados al tamaño de la empresa y a la naturaleza de sus actividades.

Los componentes del SGSST propuesto en el sector agrícola deben ser los siguientes:

- a) Una política nacional en materia de SST. Ya que el estado ha volcado toda la responsabilidad sobre los empleadores, olvidando su obligación constitucional. Esta debe aplicar a todo el país.
- b) Establecer un sistema de responsabilidades y rendición de cuentas, requisitos relativos a la competencia y la formación, sistemas de documentación y archivos, comunicación e información, etc.
- c) Precisar la identificación de los peligros y la evaluación y control de los riesgos en el SG-SST.
- d) Planificación y aplicación de controles y su respectiva verificación funcional
- e) Supervisión, evaluación y mejora de los resultados en materia de SST.

Para completar los componentes anteriormente mencionados, es necesario tener una taxonomía de los tipos de empresas según su tamaño y actividad económica, identificadas según el siguiente esquema:

Ilustración 6 Estrategia SGSST en el agro 1



Fuente: Autoría Propia

Una vez determinado el esquema de la propuesta, se hace un análisis prospectivo de como dicho modelo podrá garantizar la adecuada implementación de un SG-SST en el sector agrícola.

Con estos rangos establecidos, las diferentes entidades estatales o entes gubernamentales deberán mirar con buen criterio la potencialización que puede tener el modelo en los ítems siguientes considerados como las grandes falencias que hoy presentan las empresas del sector agrícola.

### **Metodología de la capacitación**

- El ministerio de agricultura deberá seleccionar líderes con la competencia requerida para capacitar a los líderes de las fincas.
- Líderes con conocimientos en: Agricultura, SST, Competencia metodológica y metodológica para la formación, y las tendencias de la empresa para ser competitivos en un futuro.
- Las capacitaciones no deben ser de sensibilización sino de apropiación del conocimiento, es decir que los conocimientos adquiridos queden implementados como entregables de la capacitación.
- Debe haber evaluaciones de esas capacitaciones para tener programas de ajustes a los procesos productivos.
- Atender las capacitaciones de las ARL correspondientes y ejecutarlos en un porcentaje mayor del 70%.

### **Cultura de Autocuidado**

- Reconocer la importancia de cada trabajador de la empresa (El cuidado de uno mismo)
- Determinar el papel protagónico del trabajador en la finca

- Utilización estricta de los elementos de protección personal
- Conocimiento e identificación de la señalización para diferentes eventos, actividades y puestos de trabajo.
- Conocimiento ergonómico del puesto de trabajo
- Comprender el cuidado del otro (Compañero o equipo de trabajo)
- El respeto verbal y no verbal frente a todos los compañeros de trabajo
- Control de factores de riesgo ambientales y su incidencia en las condiciones de salud de cada trabajador.

### **Estandarización de documentos**

- Establecer documentos prácticos y claros para los trabajadores de acuerdo al sector agrícola.
- Documentación escrita, grafica o iconográfica.
- Ponderación en las exigencias normativas para los diferentes tipos de rangos.
- El ministerio debe garantizar un software para la implementación del SG-SST.
- Establecer alarmas que el mismo software pueda entregar a las diferentes necesidades y requerimientos de las empresas.

Siguiendo el modelo de Ecuador, la formación, la educación, la cultura de la protección debe considerarse fundamental para el campo. Es un error, pretender que el trabajador urbano y el rural, pueden tener el mismo tratamiento, y que las

exigencias sean en iguales condiciones. Es necesario preparar a este último, para el reto que representa un SGSST. Si la seguridad y salud debe llegar al trabajador, y éste se encuentra a dos o tres horas de la cabecera municipal más cercana, ¿cómo se puede pretender un proceso continuo en las condiciones establecidas actualmente? Y se suman otras condiciones: analfabetismo, sobrecarga laboral por ausencia de mano de obra para el campo, condiciones climáticas adversas, costo de implementación del SGSST, para considerar sólo algunas.

Por ello, las personas que implementen el SGSST en el sector agrario, debe contar con condiciones especiales, como habilidades para la enseñanza, formación integral que le permita llevar información más allá de los temas propios de la labor que desarrolla. Lo anterior puede sintetizarse en que además del curso de las 50 horas exigidas en la ley, debe cumplir con un requerimiento legal especial en este sentido, y ser evaluados para garantizar su efectividad. De acuerdo a la experiencia analizada, cuando el profesional en SST, es objeto de todas las consultas posibles por parte de los trabajadores.

Para lograr todo lo anterior, sin duda se requiere de una reforma normativa, tanto a nivel laboral, como en lo que tiene que ver con la SST, que adicionalmente sea consecuente con la situación económica del campo y a su importancia en la economía del país.

Las autoridades competentes deberían establecer una política nacional en la materia y elaborar legislación relativa a la SST teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT como el Convenio núm. 184 y la Recomendación núm. 192. Por otra parte, debe existir un Plan de capacitación básico Unificado, para



optimizar recursos y brindar mayores oportunidades de aprendizaje al trabajador.

(31)

Finalmente, y como una medida para motivar al empleador comprometido con la seguridad y salud de sus trabajadores, podría el gobierno pensar en un incentivo de carácter tributario, que tanta falta le hace al empresario agrario.

No cabe duda que Perú es un buen ejemplo del tratamiento diferencial que se da desde la legislación, a empresas pequeñas, dentro de la cuales se encuentran las agrícolas, donde los trámites y registros se simplifican frente a los de las empresas grandes. La estandarización abarca incluso los formatos para los registros, que no sólo son oficiales, sino públicos. El modelo empleado, si no es el ideal, si se acerca a la forma como debe aplicarse. Un buen complemento es Ecuador, quien le apuesta a la educación y la cultura, lo cual es completamente acertado.

## 7. DISCUSION

Aproximadamente en el año 2012, el tema de Salud ocupacional se hizo permanente, por lo que muchos sectores decidieron tomar riendas en el asunto, generándose la creación de un programa, que claramente adolecía de políticas y objetivos concretos. Este fue el inicio para el sector urbano en riesgos laborales. Pero el campo estaba muy lejos de tal posibilidad, porque de alguna forma representaba un sobre costo para los empresarios, imposible de asumir por el pequeño agricultor.

Se analiza entonces la problemática a los ojos tanto del pequeño, como el grande agricultor. No puede negarse el poco apoyo que recibe el sector por parte de las entidades gubernamentales, y aún hoy las mismas ARL son excluyentes con el agro, dadas sus condiciones especiales y la alta accidentalidad que se presenta.

El cambio normativo, y con él la transición de Programa de Salud Ocupacional a SGSST, cogió por sorpresa al sector agrícola con la aplicación del ciclo Deming, que no terminan de entender, porque para todos, el tema es más político, que de igualdad para la protección y prevención.

Ahora bien, es aquí donde se compara la efectividad de la implementación de un SG-SST en la zona urbana vs SG-SST en la zona rural. La capacitación, medida que no puede asumirse suficiente para intervenir un riesgo en la ciudad, en el campo lo es todo; es decir que no resulta ser una metodología muy eficiente en el sector urbano, pero en el sector rural se puede decir que la mejor, o al menos el punto de partida. Tal actividad se asume como una oportunidad de departir, aprender, consultar y resolver muchas inquietudes. Solo a manera de ejemplo

para diferenciar las condiciones de los trabajadores de la ciudad y del campo, para aquellos que están expuestos a altas temperaturas: el aire acondicionado incluso un ventilador puede dar solución a una condición de riesgo para quien labora en el sector urbano; no así para el urbano, quien debe adaptarse a las condiciones climáticas y sus cambios drásticos actuales.

Las condiciones no son las mismas, las oportunidades no son iguales. ¿Por qué debe serlo el SGSST?

## 8. CONCLUSIONES

### OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar los resultados de la medición de estándares mínimos según la resolución 1111 del 2017 en empresas agrícolas y ganaderas de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Valle, Boyacá y Antioquia en el año 2018.

- Es necesario con relación al resultado del objetivo específico 1, que el SGSST en Algunos departamentos de Colombia promueva una modificación de los procesos aplicados en el sector rural que en realidad se encuentren adaptados a las necesidades evidenciadas allí, ya que en este momento las falencias no permiten procesos eficientes ni trabajadores motivados.
- Se puede observar que la relación entre el sector urbano y el sector rural son muy distantes a la luz del cumplimiento de la resolución 1111 del 2017, dado que, si bien en el sector urbano las empresas alcanzan más del 85% en un cumplimiento moderado, en el sector rural se evidencia que las empresas agrícolas no pasan de un cumplimiento promedio de un 39,9%.
- Se logró observar en el desarrollo y cumplimiento del objetivo específico 2 que los procesos de implementación del SGSST se encuentra segmentado, existe una gran diferencia en la ejecución del sistema y los resultados efectivos en la zona urbana que, en la rural, precisamente por la indiferencia o poca prioridad que se les da a los temas agrícolas en cuanto

a la normatividad laboral, obteniendo como resultados un sector con muchos vacíos y trabajadores en alto riesgo.

## **OBJETIVO ESPECIFICO 2**

Determinar el nivel de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la luz del ciclo PHVA para empresas agrícolas y ganaderas de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Valle, Boyacá y Antioquia en el año 2018.

- Se observa en el ciclo PHVA que es la plataforma practica del sistema, unos vacíos demasiado significativos para que el sistema de gestión pueda llegar al éxito de la implementación y mantenimiento del mismo:
  - Los recursos alcanzan el 50% de implementación
  - Contrariamente hablando con la gestión integral del sistema es de un 85%
  - La gestión de la salud de un 20% cumple en un 8%
  - La matriz IPVER alcanza casi un 50% de su ejecución y control
  - Gestión para las amenazas no existen
  - La verificación del sistema es casi nula porque no existe suficiente información en el hacer
- La mejora continua no posee un histórico al cual se le pueda aplicar un plan de mejoramiento o acciones preventivas y correctivas.

- Las empresas no sienten la atención necesaria por parte de las ARL, ya que estas no resultan rentables para esta prestación de servicio.
- Existe un avance muy leve, pero lógico; sin embargo, el grado de rotación de personal que se presenta en el campo, hace inviable el cumplimiento del ciclo PHVA, porque hay actividades que se repiten mes a mes, en muchos casos: Inducción, comunicación de políticas, nombramiento de vigía, elección de comité de convivencia, comunicación de funciones, algunas capacitaciones, exámenes médicos, encuestas; allí se inicia nuevamente el ciclo.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 3**

Caracterizar sociodemográfica y laboralmente las empresas involucradas con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector agrícola y ganadero, objeto de estudio.

- Las fichas descriptivas demuestran la deficiencia en cuanto a la implementación del SG-SST y los puntos neurálgicos a los cuales debe prestarse atención incondicional.
- Las fichas descriptivas demuestran informalidad en la contratación, lo cual no brinda garantías para un buen desempeño de los trabajadores.
- Se presenta un mayor grado de cumplimiento en la implementación del SGSST en personas jurídicas, que en personas naturales; lo anterior por cuanto para las primeras existen mayores exigencias a nivel administrativo, contable, tributario, comercial, entre otros, que facilitan el tema.

El más alto índice de trabajadores informales está en la agricultura, quien maneja las tres clases: formales, informales estables y recolectores.

El predominio de trabajadores estacionales, migrantes y ocasionales junto con las limitaciones añadidas del analfabetismo, el desconocimiento de los derechos de los trabajadores, y el aislamiento, hacen que la tarea de organizar a los trabajadores rurales sea especialmente difícil.

El tema de la informalidad en el campo, puede tener las siguientes causas:

1. Costos de producción
2. Alto grado de rotación de los trabajadores del sector rural
3. Resistencia del empleador a formalizar sus trabajadores
4. Negativa de los trabajadores frente a la pérdida de subsidios

Es importante anotar que estas causas corresponden a los empleadores analizados, quienes señalan en su totalidad (100%), a la primera de ellas, como la causa principal.

#### **OBJETIVO ESPECIFICO 4**

Formular una estructura para que las empresas agrícolas y ganaderas adopten el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Se evidencia que se puede obtener una mayor eficiencia en la implementación y mantenimiento del sistema.
- Con la participación de las entidades públicas y privadas, hay una mayor sinergia que favorece los resultados de la implementación

- Este sistema bien manejado, fortalecería las condiciones de salud de los trabajadores en el campo fortaleciendo la eficiencia del sector salud.



## 9. RECOMENDACIONES

Si bien se considera que se trata de una problemática que debe atenderse desde la educación misma para obtener unos resultados a largo plazo, pero que a la postre redundarán en beneficios tanto para el estado, como para las ARL, pero fundamentalmente para los trabajadores y empleadores, en las circunstancias y condiciones actuales, también es fundamental la aplicación de una metodología especial, atendiendo todas las consideraciones expuestas se requiere la aplicación de una metodología consiste en integrar en primera instancia la política en SST para el sector agrícola, tal como se establece en otros países como Perú y Ecuador. Adicionalmente, se deben emplear estrategias como clasificar rangos de aplicación del SG-SST para las empresas agropecuarias, dependiendo de su tamaño. Adicionalmente, y como parte de la misma, enfocar la formación hacia una cultura de autocuidado y una estandarización de documentos para generar, de esta forma, un sentido de prevención a todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajador. El papel de la capacitación y formación, es de primera línea, pues a la postre genera sentido de pertenencia, empoderamiento por parte de los trabajadores, que permite una mejor forma de adaptación, al igual que de aceptación de la implementación y sostenimiento de un sistema de gestión de tan alto interés.

De esta forma considera deben establecerse los siguientes rangos de aplicación:

- 1- Rango 1: Empresas agrícolas cuya actividad productiva es la agricultura
- 2 – Rango 2: Empresas agrícolas cuya actividad productiva es la agricultura y la ganadería.

3- Rango 3: Cuya actividad productiva está ubicada en el área rural y tiene una actividad económica diferente a las anteriores

- Hacer convenios entre el sector público y las diferentes agremiaciones o asociaciones en el campo para la implementación del sistema de gestión.
- Fortalecer la salud en el campo, para minimizar los costos de no calidad dentro de las empresas y minimizar ausentismos, accidentalidad y enfermedades laborales.

### **Metodología de Aprendizaje**

Uno de los pilares fundamentales de Ecuador, es el proceso de enseñanza y aprendizaje que estructuraron con ayuda del Ministerio de trabajo, Ministerio de agricultura y otras entidades que quisieron fundamentar la estrategia en una metodología lógica que permitiera obtener toda la participación por parte de los trabajadores.

Algunos departamentos de Colombia están lejos de poder establecer una metodología de este tipo, donde promueva la autonomía, conciencia y además de esto motivación por parte de los trabajadores en todo lo relacionado a SST. Para que esta metodología y aprendizaje puedan tener un buen resultado, se debe establecer un MATERIAL DIDACTICO Y HERRAMIENTAS que sirvan a la persona formadora a implementar la metodología de enseñanza – aprendizaje apuntando a estrategias para la eficiente implementación de un SG-SST.

La persona o grupo de personas encargado de divulgar toda esta información, enseñar y formar grupos en las diferentes empresas del país, deberá tener

consigo un perfil, donde pueda demostrar los conocimientos básicos en cuanto a lo siguiente:

**Tabla 10. Perfil Responsable del SGSST 1**

Experiencia mínima de dos años en áreas relacionadas a SST
Conocimientos específicos en agricultura
Conocimientos en primeros auxilios
Conocimiento de sustancias y productos químicos
Formación o experiencia en pedagogía

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la importancia de la claridad de los temas en seguridad y salud en el trabajo, se deberá discriminar el público al que va dirigida la enseñanza, debido a que los niveles educativos en el sector son demasiado bajos y en ocasiones escaso. Se deberá conformar dos grupos de trabajo en cada empresa, donde el objetivo sea concientizar, motivar y sobre todo generar la cultura de autocuidado en los trabajadores y que ellos aprendan a identificar los diferentes riesgos a los que está asociada su labor y de allí se deduzca la importancia de las medidas de control que se deben de establecer para cuidar su salud y su integridad como ser humano.

## **Políticas Nacionales**

Debe considerarse que a nivel normativo existe una jerarquía, que tiene su fuente en la constitución política. Allí, El estado de obliga a brindar protección a los trabajadores. A renglón seguido, y como una de los requisitos dentro de la Aplicación de las normas que establece el SGSST, debería establecerse una política nacional sobre SST, que deje expreso el compromiso y obligación del estado en el tema. De esa forma Perú lo tiene establecido, y es del deber ser en este tema.

Dentro de otras estrategias complementarias, podría determinarse el diseño de manual general para la empresa agrícola que simplifique y unifique muchos aspectos para la protección de la población trabajadora de ese sector. Debe existir una fase de transición para la población rural que se enfoque fundamentalmente en la formación, para generar una cultura de cuidado y protección atendiendo consideraciones como analfabetismo, población trabajadora flotante, falta de formación en los propietarios de pequeñas fincas, ausencia de arraigo, entre otras.

(31)

La aplicación del manual se orientaría teniendo en consideración los rangos indicados anteriormente

Los principales factores de riesgo dentro de la empresa agrícola deben estar enmarcados en los siguientes contextos para los cuales debe estar en concordancia con las acciones a implementar en la prevención de riesgos (31):

- Manipulación de productos químicos
- Uso de maquinaria agrícola y herramientas manuales
- Exposición a ruido y vibraciones
- Exposición a temperaturas extremas
- Exposición a riesgo ergonómico y posturas forzadas
- Exposición a riesgo biológico
- Instalaciones y edificaciones agrícolas

## 10. BIBLIOGRAFIA

- (1). El campesino (2017). 2017 un año positivo para el sector agropecuario: DANE. [online] Bogotá: Ana María Rizo Díaz, p.2. Available at:  
<http://www.elcampesino.co/2017-ano-positivo-sector-agropecuario-dane/>  
[Accessed 31 Jan. 2018].
- (2). Seguridad y salud en la agricultura. (2011). 1st ed. Ginebra [Switzerland]: Oficina Internacional del Trabajo.
- (3). Zambrano Solarte, A. (2013). El Sistema General de Riesgos Laborales en Algunos departamentos de Colombia. [online] Bogotá, p.44. Available at:  
[http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte\\_i.captulo\\_5\\_el\\_sistema\\_general\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_algunos\\_departamentos\\_de\\_Colombia.pdf](http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte_i.captulo_5_el_sistema_general_de_riesgos_laborales_en_algunos_departamentos_de_Colombia.pdf)  
[Accessed 27 May 2018].
- (4). Zambrano Solarte, A. (2013). El Sistema General de Riesgos Laborales en Algunos departamentos de Colombia. [online] Bogotá, p.44. Available at:  
[http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte\\_i.captulo\\_5\\_el\\_sistema\\_general\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_algunos\\_departamentos\\_de\\_Colombia.pdf](http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte_i.captulo_5_el_sistema_general_de_riesgos_laborales_en_algunos_departamentos_de_Colombia.pdf)  
[Accessed 27 May 2018].
- (5). Estupiñán Heredia, F. (2015). Sector agropecuario, urge régimen laboral especial. [online] Bogotá, p.1. Available at:  
<https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/sector-agropecuario-urge-regimen-laboral-especial-24400> [Accessed 10 Aug. 2018].

- (6). OIT (2000). Seguridad y Salud en la Agricultura. [online] Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_117460.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_117460.pdf) [Accessed 7 Jul. 2018].
- (7). Aristizabal, J. (2012). Riesgos laborales y Algunos departamentos de Colombia ha sido un país con gran dependencia económica de las actividades agrícolas, pecuarias, y en menor proporción, de la caza y la silvicultura, las cuales son ejercidas por campesinos y grandes empresas en general. Por las características propias el agro algunos departamentos de Colombia no. [online] Bogotá. Available at: [http://www.fasecolda.com/files/1814/4909/2479/Aristizabal.\\_2012.\\_Riesgos\\_laborales\\_y\\_el\\_agro\\_algunos departamentos de Colombia no.pdf](http://www.fasecolda.com/files/1814/4909/2479/Aristizabal._2012._Riesgos_laborales_y_el_agro_algunos_departamentos_de_Colombia_no.pdf) [Accessed 15 Sep. 2018].
- (8). Ilo.org. (2019). Convenio C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184). [online] Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184) [Accessed 7 Jul. 2018].
- (9). Merchán Hernández, C. (2015). Sector rural algunos departamentos de Colombia no: dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social. COYUNTURA ECONÓMICA: INVESTIGACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, [online] (2), pp.137-182. Available at: [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3165/Co\\_Eco\\_Diciembre\\_2015\\_Merchan.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3165/Co_Eco_Diciembre_2015_Merchan.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [Accessed 1 Oct. 2018].

- (10). Merchán Hernández, C. (2015). Sector rural algunos departamentos de Colombia no: dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social. COYUNTURA ECONÓMICA: INVESTIGACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, [online] (2), pp.137-182. Available at:  
[https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3165/Co\\_Eco\\_Diciembre\\_2015\\_Merchan.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3165/Co_Eco_Diciembre_2015_Merchan.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [Accessed 1 Oct. 2018].
- (11). Merchán Hernández, C. (2015). Sector rural algunos departamentos de Colombia no: dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social. COYUNTURA ECONÓMICA: INVESTIGACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL, [online] (2), pp.137-182. Available at:  
[https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3165/Co\\_Eco\\_Diciembre\\_2015\\_Merchan.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3165/Co_Eco_Diciembre_2015_Merchan.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [Accessed 1 Oct. 2018].
- (12). Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S. and Quintana, L. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Algunos departamentos de Colombia. ARTÍCULO ESPECIAL, [online] (1), pp.38-42. Available at:  
[https://www.researchgate.net/publication/228637429\\_Breve\\_historia\\_de\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Algunos\\_departamentos\\_de\\_Colombia/download](https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Algunos_departamentos_de_Colombia/download) [Accessed 7 Feb. 2019].
- (13). Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S. and Quintana, L. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Algunos departamentos de Colombia. ARTÍCULO ESPECIAL, [online] (1), pp.38-42. Available at:  
[https://www.researchgate.net/publication/228637429\\_Breve\\_historia\\_de\\_la\\_salud\\_](https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_)



ocupacional\_en\_Algunos departamentos de Colombia /download [Accessed 7 Feb. 2019].

(14). Software ISO. (2017). Cómo dar cumplimiento a la Ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo con la ayuda de un software - Software ISO.

[online] Available at:

<https://www.isotools.org/2017/07/21/como-dar-cumplimiento-a-la-ley-peruana-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-con-la-ayuda-de-un-software/> [Accessed 21 Jul. 2018].

(15). Ministerio de Salud. Resolución N°325 [Internet]. elperuano.pe. 2012 [cited 7 February 2019]. Available from:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-listado-de-enfermedades-de-alto-costo-de-atencio-resolucion-ministerial-n-325-2012minsa-781092-1/>

(16). Ley N° 30222 [Internet]. Bogotá; 2014. Available from:

[http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/pdf/4\\_2ley3022.pdf](http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/pdf/4_2ley3022.pdf)

(17). Resolución Ministerial N° 050 [Internet]. Lima; 2013. Available from:

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-03-15\\_050-2013-TR\\_2843.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-03-15_050-2013-TR_2843.pdf)

(18). DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGISTRO ÚNICO DE INFORMACIÓN SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO, INCIDENTES PELIGROSOS Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y MODIFICA EL ARTÍCULO 110 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO [Internet]. pucp.edu.pe. 2014 [cited 7 February 2019]. Available

from:

[http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/19/2014/11/d\\_s\\_\\_012-2014-tr\\_d\\_s\\_\\_que\\_aprueba\\_el\\_reg\\_\\_unico\\_de\\_inf\\_\\_sobre\\_accid\\_\\_de\\_trab\\_-\\_incidentes\\_pelig\\_\\_y\\_enf\\_\\_ocup\\_\\_y\\_modif\\_\\_el\\_art\\_\\_110\\_del\\_reg\\_\\_de\\_la\\_ley\\_de\\_seg\\_\\_y\\_salud\\_en\\_el\\_trab\\_.pdf](http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/19/2014/11/d_s__012-2014-tr_d_s__que_aprueba_el_reg__unico_de_inf__sobre_accid__de_trab_-_incidentes_pelig__y_enf__ocup__y_modif__el_art__110_del_reg__de_la_ley_de_seg__y_salud_en_el_trab_.pdf)

(19). Cómo dar cumplimiento a la Ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo con la ayuda de un software - Software ISO [Internet]. Software ISO. 2017 [cited 3 September 2018]. Available from:

<https://www.isotools.org/2017/07/21/como-dar-cumplimiento-a-la-ley-peruana-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-con-la-ayuda-de-un-software/>

(20). Nandrade. la importancia de la agricultura en nuestro país [Internet]. Análisis | Fundamentos de Programación. [cited 2017Mar23]. Available from:

<http://www.utn.edu.ec/ficaya/carreras/agropecuaria/?p=1091>

(21). FAO.org [Internet]. International Rice Commission Newsletter Vol. 48. FAO of the UN; [cited 2018May28]. Available from:

<http://www.fao.org/world-banana-forum/projects/87460/es/>

(22). Ministerio de Sanidad. Guía para la vigilancia de la salud de los trabajadores del sector agrario [Internet]. Sanidad; 2013. Available from:

<http://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/guiaAgrario.pdf>

(23). Minagricultura. La política agropecuaria ecuatoriana [Internet]. Ecuador; 2015. Available from:

<http://servicios.agricultura.gob.ec/politicas/La%20Pol%C3%ADticas%20Agropecuarias%20al%20%202025%20I%20parte.pdf>

(24). FAO. Manual de seguridad y salud en la industria bananera [Internet]. Roma; 2017. Available from: <http://www.fao.org/3/I8077ES/i8077es.pdf>

(25). Fondo de Riesgos Laborales – El Fondo de Riesgos Laborales es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, y sus recursos son administrados en fiducia. [Internet].

Fondoriesgoslaborales.gov.co. 2019 [cited 8 February 2019]. Available from: <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/?home=true>

(26). Zambrano Solarte, A. (2013). El Sistema General de Riesgos Laborales en Algunos departamentos de Colombia . [online] Bogotá, p.44. Available at: [http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte\\_i.captulo\\_5\\_el\\_sistema\\_general\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_algunos departamentos de Colombia .pdf](http://www.fasecolda.com/files/2813/9101/0320/parte_i.captulo_5_el_sistema_general_de_riesgos_laborales_en_algunos_departamentos_de_Colombia_.pdf) [Accessed 27 May 2018].

(27). Ilo.org. (2019). Convenio C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184). [online] Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184) [Accessed 7 Jul. 2018].

(28). Estupiñán Heredia, F. (2015). Sector agropecuario, urge régimen laboral especial. [online] Bogotá, p.1. Available at: <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/sector-agropecuario-urge-regimen-laboral-especial-24400> [Accessed 10 Aug. 2018].

(29). Minagricultura. La política agropecuaria ecuatoriana [Internet]. Ecuador; 2015. Available from:

<http://servicios.agricultura.gob.ec/politicas/La%20Pol%C3%ADticas%20Agropecuarias%20al%20%202025%20I%20parte.pdf>

(30). Rodriguez, D. and Benavides-Piracón, J. (2019). Salud y ruralidad en Algunos departamentos de Colombia : análisis desde los determinantes sociales de la salud. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, [online] (3). Available at: <http://03 de septiembre de 2016.> [Accessed 15 Feb. 2019].

(31). SEGURA ACOSTA, J. (2019). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA GRANJA PORCÍCOLA LA CALIFORNIA*. [online] Bogotá, pp.26 - 27. Available at:

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/3932/1/SeguraAcostaJennyKaterine2016.pdf> [Accessed 13 Feb. 2019].

(32). Brahm M, F. (2011). *COMPARACIÓN INTERNACIONAL DE SISTEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL*. [online] Chile: OIT, pp.41 - 42. Available at:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_178071.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178071.pdf) [Accessed 17 Feb. 2019].

(33) Trabajo M del. DECRETO NÚMERO 1072 de 2015. Minist del Trab [Internet].

2017;351. Disponible en:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

## 11. ANEXOS

### LEGISLACION PERUANA

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
DECISION 584	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
RESOLUCION N° 957	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
NORMATIVIDAD NACIONAL	
CONSTITUCION POLITICA DEL PERU DE 1993	
LEY N° 26790	Ley de modernización de la seguridad social
LEY N° 28048	Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto
Ley N° 28806	Ley General de Inspección del Trabajo.
Ley N° 29783	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley N° 30222	Ley que modifica la Ley de SST
Decreto Supremo N° 039-93-PCM	Decreto Supremo N° 039-93-PCM
Decreto Supremo N° 009-97-SA	que aprueba el Reglamento de la Ley 26790.
Decreto Supremo N° 003-98-SA	que aprueba Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
Decreto Supremo N° 009-2004-TR	que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28048.
Decreto Supremo N° 007-2006-MIMDES	Relación de Trabajos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Física o Moral de las y los adolescentes.
Decreto Supremo N° 019-2006-TR	que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28806.
Decreto Supremo N° 005-2012-TR	que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783
Decreto Supremo N° 006 – 2014 TR	que modifica el Reglamento de Ley DS 005 -2012 TR.
Resolución Ministerial N° 148-2012-TR	que aprueba la Guía y Formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y su instalación en el Sector Público.
Resolución Ministerial N° 050-2013-TR	que aprueba los formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y

	Salud en el Trabajo, el Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
RDE N° 082 – 2011 – AG- AGRO RURAL – OAJ	
RDE N° -2013-MINAGRI-AGRO RURAL-DE	que constituye el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2013-2015.

## ECUADOR

- Instrumento Andino (Decisión 584) y Reglamento del Instrumento (957)
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo – Decreto Ejecutivo 2393
- Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas
- Convenios OIT relacionados a la Seguridad y Salud ratificados por Ecuador
- Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica
- Fe de erratas s/n (a la publicación del acuerdo no. Mdt2015- 0141, instructivo para el registro de Reglamentos y comités de higiene y Seguridad en el trabajo del ministerio Del trabajo del ministerio del trabajo, Efectuada en el registro oficial no. 540 De 10 de julio de 2015).
- Instructivo para el registro de Reglamentos y comités de higiene y Seguridad en el trabajo del ministerio Del trabajo
- Acuerdo no. Mdt-2014-0243 (se reforma el acuerdo no. Mrl-2012-203, Manual de requisitos y definición del Trámite de aprobación del reglamento De seguridad y salud)

## CONVENIOS ECUADOR – instituciones(33)

- Convenio C029 – Convenio sobre el trabajo forzoso
- Convenio C081 – Convenio sobre la inspección del trabajo
- Convenio C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso
- Convenio C115 – Convenio sobre la protección contra las radiaciones
- Convenio C119 – Convenio sobre la protección de la maquinaria
- Convenio C120 – Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas)
- Convenio C124 – Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo)
- Convenio C127 – Convenio sobre el peso máximo
- Convenio C138 – Convenio sobre la edad mínima
- Convenio C152 – Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios)
- Convenio C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores
- Convenio C161 – Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo
- Convenio C162 – Convenio sobre el asbesto

- Convenio C164 – Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar).
- Convenio C170 – Convenio sobre los productos químicos
- Convenio C171 – Convenio sobre el trabajo nocturno
- Convenio C176 – Convenio sobre seguridad y salud en las minas
- Convenio C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio
- Convenio C178 – Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar)
- Convenio C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil
- Convenio C184 – Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura
- Convenio C187 – Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo
- Convenio C188 – Convenio sobre el trabajo en la pesca
- Convenio C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

<b>Empleador</b>	<b>Número 1 persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	5		
<b>Cabecera Municipal</b>	CAICEDONIA – VALLE		
<b>Distancia en tiempo</b>	Lejana: 2 horas / Cercana: media hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1.5 días		
<b>Sector económico</b>	Agricultura – Ganadería (ceba)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	10		
<b>No. de trabajadores informales</b>	15 sin contar recolectores de café		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Agosto 1 de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Octubre de 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	40%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	61.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>9.5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>14</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>22</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>



<b>Empleador</b>	<b>Numero 2 persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>CAICEDONIA – VALLE</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	0.5 horas		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>			
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	11		
<b>No. de trabajadores informales</b>	10 sin contar recolectores de café		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio 1 de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	10%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	65.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>9.5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>13</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>21</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

<b>Empleador</b>	<b>Numero 3</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>CAICEDONIA - VALLE</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	0.5 horas		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>			
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	11		
<b>No. de trabajadores informales</b>	10 sin contar recolectores de café		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio 1 de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	10%		
<b>Porcentaje de Implementación</b>	65.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>9.5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>13</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>21</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 4 - persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	Dos		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Puerto Triunfo – Antioquia</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	Lejana 0.40 mun / Cercana 0.30 min		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	0.5 días		
<b>Sector económico</b>	Cría de ganado		
<b>No. de trabajadores formales</b>	11		
<b>No. de trabajadores informales</b>	0		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Abril de 2018		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	33%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	49.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>9</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>
<b>No se ha realizado jornada de exámenes medicos por ausencia de especialista en la zona</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 5 - persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	3		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Puerto Triunfo – Antioquia</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	Lejana 0.40 min / Cercana 0.20 min		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	0.5 días		
<b>Sector económico</b>	Cría de ganado		
<b>No. de trabajadores formales</b>	12		
<b>No. de trabajadores informales</b>	0		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Abril 2018		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	25%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	49.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>9</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 6 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Puerto Boyacá – Boyacá</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	0.50 min		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	0.5 días		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (Ceba)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	6		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	50%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	49.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>9</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>
<b>No se ha realizado jornada de exámenes medicos por ausencia de especialista en la zona</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 7 – persona natural</b>
<b>Número de fincas</b>	2
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Puerto Boyacá – Boyacá-km 41 neira caldas</b>
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora/1 hora y 30 min
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	0.5 días/1 día
<b>Sector económico</b>	Ganadería
<b>No. de trabajadores formales</b>	2
<b>No. de trabajadores informales</b>	8
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	17 de junio de 2017
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	100%
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	25.5

**ESTANDARES MINIMOS**

<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

No se ha realizado jornada de exámenes medicos por ausencia de especialista en la zona

Dificultad de acceso a la finca del km 41 por cambio de medio de transporte.

Falta interés por parte del empleador

<b>Empleador</b>	<b>Número 8 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Puerto Boyacá – Boyacá</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora / 40 min		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Ganadería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	6		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	17 de junio de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	100%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	25.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<p>No se ha realizado jornada de exámenes medicos por ausencia de especialista en la zona</p> <p>Dificultad de acceso a la finca del km 41 por cambio de medio de transporte.</p> <p>Falta interés por parte del empleador</p>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 9 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Puerto Boyacá – Boyacá</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora/2 horas		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1.5 días		
<b>Sector económico</b>	Ganadería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	3		
<b>No. de trabajadores informales</b>	4		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Abril de 2018		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	50%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	24.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>No se ha realizado jornada de exámenes medicos por ausencia de especialista en la zona</b>			



<b>Empleador</b>	<b>Número 10 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Puerto Boyacá – Boyacá</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	30 minutos / 30 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	6 horas		
<b>Sector económico</b>	Ganadería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	7		
<b>No. de trabajadores informales</b>	4		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Octubre de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Junio 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	60%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	49		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>10</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>12</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>15</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>No se ha realizado jornada de exámenes medicos por ausencia de especialista en la zona</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 11 – persona natural</b>
<b>Número de fincas</b>	2 (solo en una se implementa el SGSST)
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Salento – Quindío</b>
<b>Distancia en tiempo</b>	30 minutos
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería y cría)
<b>No. de trabajadores formales</b>	6
<b>No. de trabajadores informales</b>	3
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	24 de mayo de 2017
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	50%
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	56

**ESTANDARES MINIMOS**

<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>11</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>2.5</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 12 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Salento – Quindío</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	30 min		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Mayo de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Junio de 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	100%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	45.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>14</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 13 – Persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Salento – Quindío /Manizales (paramo)</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	30 minutos / 1.30 horas		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas /		
<b>Sector económico</b>	Lechería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Nov de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente finca del paramo		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	55		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>10</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>2.5</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>
<b>El recorrido a la finca del páramo tarda 1,30 horas en carro e igual tiempo a caballo</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 14 – Persona natural</b>
<b>Número de fincas</b>	1
<b>Cabecera Municipal</b>	Salento – Quindío
<b>Distancia en tiempo</b>	30 minutos
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas
<b>Sector económico</b>	Hospedaje ecológico
<b>No. de trabajadores formales</b>	3
<b>No. de trabajadores informales</b>	3
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Septiembre 2017
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	100%
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	43

**ESTANDARES MINIMOS**

<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>14</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

<b>Empleador</b>	<b>Numero 15 - persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	Pereira		
<b>Distancia en tiempo</b>	10 min		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Febrero de 2018		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	47 %		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>14</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>No se visita con frecuencia por falta de interés del empleador</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Numero 16 – Persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Neira – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	30 minutos / 20 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	1		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Enero de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	60%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	19.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>No se visita con frecuencia por falta de interés del empleador</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Numero 17- persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Anserma – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	30 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	6		
<b>No. de trabajadores informales</b>	10		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Agosto de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	20 %		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	78		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>26</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>3.5</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>7.5</b>



<b>Empleador</b>	<b>Numero 18 persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Manizales</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Ganadería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	1		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Enero 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	30%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	24.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>No se visita con frecuencia por falta de interés del empleador</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Numero 19 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Manizales</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	20 min		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería) y Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	7		
<b>No. de trabajadores informales</b>	7		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Octubre de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	30%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	47.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Numero 20 persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Risaralda – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	30 min		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	29		
<b>No. de trabajadores informales</b>	80		
<b>Fecha de Iniciacion SGSST</b>	Enero de 2018		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	30%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	88		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>26</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>3.5</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>7.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Numero 21 – persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Chinchiná</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	30 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas		
<b>Sector económico</b>	Hospedaje		
<b>No. de trabajadores formales</b>	3		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Octubre de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	70%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	74		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>13</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>14</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>24</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.5</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>5.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Numero 22 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Neira – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	50 minutos en carro – 1 hora a caballo		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	4 sin contar con recolectores en cosecha		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	Lechería 50%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	47.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>
<b>No existe mayor interés por parte del empleador. Es difícil realizar visitas</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Numero 23 – persona natural</b>
<b>Número de fincas</b>	1
<b>Cabecera Municipal</b>	Chinchina Caldas
<b>Distancia en tiempo</b>	10 minutos
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas
<b>Sector económico</b>	Agricultura
<b>No. de trabajadores formales</b>	11
<b>No. de trabajadores informales</b>	10 sin contar con recolectores en cosecha
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio de 2017
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	10%
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	88

**ESTANDARES MINIMOS**

<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>26</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>3.5</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>7.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Numero 24 – persona natrua</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Chinchiná – Neira (Caldas)</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos / 30 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	4		
<b>No. de trabajadores informales</b>	8		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Mayo de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	Agricultura		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	25.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>No es constante la visita por falta de interes del empleador</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Numero 25 - persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Neira – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	4		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Mayo de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	70%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	25.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>No es constante la visita por falta de interes del empleador</b>			



<b>Empleador</b>	<b>Numero 26 persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	Risaralda		
<b>Distancia en tiempo</b>	30 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	4		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Mayo de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Febrero de 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	80%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	25.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

<b>Empleador</b>	<b>Numero 27 persona natrual</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Arauca – Palestina – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	20 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	3 horas		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	6		
<b>No. de trabajadores informales</b>	12 sin contar recolectores en cosecha		
<b>Fecha de Iniciacion SGSST</b>	Marzo de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	88		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>26</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>3.5</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>7.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Numero 28 persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Herveo – Tolima</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	0.5 días		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	4		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Noviembre de 2016		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	30%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	47.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 29 persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Palestina – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	5 horas		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	5 sin contar recolectores en cosecha		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Agosto de 2016		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	70%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	46,75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>
<b>No existe mayor interés del empleador en el proceso</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 30 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	Manizales – Palestina		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos / 50 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	8		
<b>No. de trabajadores informales</b>	10		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Abril de 2018		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	30%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	32.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>2</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 31 persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	3		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Palestina – Chinchiná - Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	30 minutos / 30 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	12		
<b>No. de trabajadores informales</b>	20		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	20%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	61.25%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>12</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>12</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>21</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 32 persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Villamaría – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Ganadería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Mayo de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Caldas		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	Ganadería		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	27.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 33 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Arauca – Palestina – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	20 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	10		
<b>Fecha de Iniciacion SGSST</b>	Mayo de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Mayo de 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	42.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>12</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>



<b>Empleador</b>	<b>Número 34 – Persona jurídica</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Chinchiná – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	10		
<b>No. de trabajadores informales</b>	15		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Octubre de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	30%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	49.5		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Númro 35- persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Manizales – Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	12 sin contar con recolectores en cosecha		
<b>Fecha de Iniciacion SGSST</b>	Mayo de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	80%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	43		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>16</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

Empleador	<b>Número 36 – Persona Natural</b>		
Número de fincas	1		
Cabecera Municipal	<b>Victoria - Caldas</b>		
Distancia en tiempo	1 hora 30 minutos		
Tiempo requerido para recorrido	Un día		
Sector económico	Ganadera		
No. de trabajadores formales	1		
No. de trabajadores informales	4		
Fecha de Iniciación SGSST	Febrero de 2018		
Fecha de finalización	Vigente		
Grado de rotación del personal formal	0		
Porcentaje de Implementación a nov/18	21.5%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8.5</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>Falta de interés de parte del administrador. Malas vías de acceso, lo que impide que se pueda visitar frecuentemente</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 37 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Manizales - Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	4		
<b>Fecha de Iniciacion SGSST</b>	Noviembre de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	30.5 %		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 38 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Salamina – San Félix</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora / 1.30 horas		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Un día		
<b>Sector económico</b>	Ganadería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	3		
<b>No. de trabajadores informales</b>	4		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Febrero de 2018		
<b>Fecha de finalización</b>	Octubre de 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	GANADERIA		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	21		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>No existe interés de adelantar el proceso. Dificil Acceso</b>			

Empleador	Número 39 – persona jurídica		
Número de fincas	2		
Cabecera Municipal	Salamina - Caldas		
Distancia en tiempo	1 hora / 1.30 horas		
Tiempo requerido para recorrido	Un día		
Sector económico	ganadería		
No. de trabajadores formales	2		
No. de trabajadores informales	4		
Fecha de Iniciación SGSST	Agosto de 2018		
Fecha de finalización	vigente		
Grado de rotación del personal formal	50%		
Porcentaje de Implementación a nov/18	25%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>9</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 40 – persona natural</b>		
<b>Número de fincas</b>	3		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Salamina / San Félix</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora / 1 hora / 1 hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1.5 días		
<b>Sector económico</b>	Ganadería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	5		
<b>No. de trabajadores informales</b>	10		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Febrero de 2018		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	50%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	30		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>8</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>9</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>





<b>Empleador</b>	<b>Número 42</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	San felix - Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora / 1 hora y media		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	3		
<b>No. de trabajadores informales</b>	3		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Octubre 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	31.5%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>6%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>10%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>2.5%</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			



<b>Empleador</b>	<b>No. 41 – persona natrual</b>		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	<b>Manizales - Caldas</b>		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hoara		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio diaa		
<b>Sector económico</b>	Agricultura - Ganadería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	4		
<b>No. de trabajadores informales</b>	6		
<b>Fecha de Iniciacion SGSST</b>	Junio de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Vigente		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	80%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	41.75		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>12</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>10</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>1.25</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>2.5</b>

<b>Empleador</b>	<b>Número 44</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	Manizales - Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	20 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Febrero 2018		
<b>Fecha de finalización</b>	Agosto 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	21%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>2%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 45</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	Marulanda - Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora y media		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Enero 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	19%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>2%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>6%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 46</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	Marsella -Risaralda		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora y media		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Febrero de 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Junio de 2017		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	50%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	24%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>3%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>7%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>8%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>6%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 47</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	3		
<b>Cabecera Municipal</b>	Viterbo, km 41 y Risaralda - Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	2 horas, 1 hora y media y media hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1.5 días		
<b>Sector económico</b>	Ganadería		
<b>No. de trabajadores formales</b>	8		
<b>No. de trabajadores informales</b>	10		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Noviembre 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Junio 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	60%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	29%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>7%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>8%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			
<b>Solo se realizaron 2 visitas.</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 48</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	Manizales - Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos y 1 hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Noviembre 2017		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	19%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>2%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>6%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			
<b>Solo se realizó una visita.</b>			



<b>Empleador</b>	<b>Número 49</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	Risaralda - Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	5, sin contar con los recolectores en cosecha		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Octubre 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Junio 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	50%		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	36%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>5%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>8%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>10%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>3%</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 50</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	San José - Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora y media		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	4		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Agosto 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Junio 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	47%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>8%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>9%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>15%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5%</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 51</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	Marulanda – Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	1 hora y media		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Enero 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	19%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>2%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>6%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 52</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	2		
<b>Cabecera Municipal</b>	Manizales - Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos y 1 hora		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Noviembre 2017		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	20%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>3%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>6%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 53</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	Marulanda - Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	2 horas		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	1 día		
<b>Sector económico</b>	Ganadería (lechería)		
<b>No. de trabajadores formales</b>	1		
<b>No. de trabajadores informales</b>	2		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Junio 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Enero 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	19%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>2%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>6%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>5%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>6%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			

<b>Empleador</b>	<b>Número 55</b> – persona natural		
<b>Número de fincas</b>	1		
<b>Cabecera Municipal</b>	Manizales – Caldas		
<b>Distancia en tiempo</b>	40 minutos		
<b>Tiempo requerido para recorrido</b>	Medio día		
<b>Sector económico</b>	Agricultura		
<b>No. de trabajadores formales</b>	2		
<b>No. de trabajadores informales</b>	8		
<b>Fecha de Iniciación SGSST</b>	Abril 2017		
<b>Fecha de finalización</b>	Junio 2018		
<b>Grado de rotación del personal formal</b>	0		
<b>Porcentaje de Implementación a nov/18</b>	44.5%		
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
<b>PLANEAR</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>10</b>	<b>7%</b>
	<b>GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>15</b>	<b>10%</b>
<b>HACER</b>	<b>GESTION DE LA SALUD</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>
	<b>GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS</b>	<b>30</b>	<b>10%</b>
	<b>GESTION DE AMENAZAS</b>	<b>10</b>	<b>5%</b>
<b>VERIFICACION</b>	<b>VERIFICACION DEL SGSST</b>	<b>5</b>	<b>2.5%</b>
<b>ACTUAR</b>	<b>MEJORAMIENTO</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>NIVEL DE CLASIFICACION</b>			
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>			
<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>MEDIDAS DE INTERVENCION</b>	
<b>RIESGO MECANICO</b>			
<b>RIESGO QUIMICO</b>			

Empleador			
Número de fincas			
Cabecera Municipal			
Distancia en tiempo			
Tiempo requerido para recorrido			
Sector económico			
No. de trabajadores formales			
No. de trabajadores informales			
Fecha de Iniciación SGSST			
Fecha de finalización			
Grado de rotación del personal formal			
Porcentaje de Implementación a nov/18			
<b>ESTANDARES MINIMOS</b>			
<b>CICLO</b>	<b>ESTANDAR</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>CALIFICACION</b>
PLANEAR	RECURSOS	10	
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	15	
HACER	GESTION DE LA SALUD	20	
	GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	30	
	GESTION DE AMENAZAS	10	
VERIFICACION	VERIFICACION DEL SGSST	5	
ACTUAR	MEJORAMIENTO	10	