



MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA
DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) GRUPO
PRODECO S.A

PRESENTADO POR:

MARIA MAGDALENA VASQUEZ G. COD.52765647

MONICA MARIA RUEDA B. COD 39.328.001

LUZCARIME BEHAINE COD 49.788.674

LAURA PEÑALOZA TORRES COD. 49608602

SANDRA MILENA MORENO.COD. 36594168

GRUPO: 101007_45

TUTOR: CARLOS ALBERTO CALDERON

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE
NEGOCIOS _ ECACEN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

2018

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	8
1: El Problema.....	9
1.1. Antecedentes del Problema.....	9
1.2. Planteamiento del problema.....	10
1.3 Objetivos	11
1.4 Justificación de la Investigación	12
2: Revisión De Literatura.....	12
2.1 Marco Teórico.....	12
3. Metodología General	14
3.1. Método de la investigación	14
3.2 Descripción de la transición de la empresa al SG-SST (decreto 052 del 12 de enero de 2017)	15
3.3 implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos . .	21
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	22
4: Resultados	22
4.1. Presentación y análisis de resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST	22
4.2. tabla de valores y calificaciones del SG-SST	23
5: Conclusiones.....	26
5.1 Resumen de Hallazgos	26
5.2 Recomendaciones.....	26
5.3 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa	27
5.3.1. Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, áreas responsables y recursos	28
Conclusion.....	29
Bibliografía.....	30

RESUMEN

Las personas son esenciales en las organizaciones para el cumplimiento de los objetivos y metas logrando ser cada día más productivos, y así mantener los servicios o productos que comercializan con las exigencias y los lineamientos que se requieren para poder ser distribuidos con alto grado de calidad y seguridad logrando la competitividad en el mercado a nivel nacional e internacional, por esta razón hoy en día dentro de las empresas es fundamental el área de Gestión de Talento humano permitiendo el desarrollo y seguimiento de todos los colaboradores sin importar la actividad que realicen el horario y el tipo de contrato que asuman, es esencial trabajar en unión con las Coordinaciones buscando el mejoramiento continuo y el pleno desarrollo de las habilidades y competencias del personal, por esta razón, trabajan conectadas las áreas de Gestión Talento Humano y Seguridad Ocupacional, desarrollando adecuadamente el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo enfocados en el ser y saber hacer, lograr que se realicen las actividades de manera segura y en un ambiente sano, en nuestro país, se encuentra en un proceso de transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, este cambio obedece a que nuestra nación está en etapa de globalización y el sector productivo debe adaptarse a los lineamientos internacionales en materia de Seguridad y salud laboral, garantizar que los trabajadores permanentemente cuenten con la protección requerida para realizar sus labores sin la afectación de su salud. A partir del año 2015, la visión comenzó a cambiar en relación a la Salud Ocupacional, como novedad en la actualidad los Programas de Salud Ocupacional se entenderá como Sistema de gestión en seguridad y salud laboral, que es realizada de manera sistemática, organizada, por fases y continua, lideradas por personas con los estudios requeridos, teniendo en cuenta la normatividad vigente cumpliendo con un ciclo PHVA, la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo permite el acatamiento de las responsabilidades legales adquiridas como empleador, colaborador y demás grupos de interés, sin importar la actividad económica y el tamaño de las organizaciones. En Colombia en los últimos años, son alarmante las estadísticas de mortalidad ocasionado por actos y condiciones en el trabajo, analizando esta información el Gobierno

dictaminan un nuevo Decreto el 1072 del 26 de mayo de 2015, es actual y rige al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Grupo Prodeco, se identifica por contratar 6.332 personal directo, con actividad económica a la exploración, producción, transporte y exportación de carbón térmico y metalúrgico, registra riesgos de nivel I hasta el V en sus diferentes actividades, nos muestra un sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo de manera razonable, involucrando todos los proceso además como valor agregado tiene un sistema de Gestión integrado en Seguridad, Calidad y ambiental, interesándose por mejorar las condiciones laborales y disminuir el ausentismo, en el Grupo implementa el Sistema dándole cumplimiento a los requisitos legales, analizamos por medio de este investigación cualitativa la autoevaluación de los estándares mínimos en seguridad y Salud laboral y demás información suministrada por el Grupo Prodeco, arrojando un 94% un resultado aceptable que debe mantener y mejorar para poder lograr la excelencia, en la actualidad el Grupo Prodeco, se encuentra en la fase 3, ejecutando el Sistema, esta investigación busco como objetivo optimizar los proceso de las áreas de Seguridad Ocupacional y Gestión humana en el Grupo Prodeco del Departamento del Cesar, por medio de la realización de mejoras y así garantizar la integridad física y emocional de los colaboradores, y demás grupos de interés correspondiente al segundo periodo del año 2018.

A pesar del 94% como resultado aceptable, la empresa debe mejorar partiendo de los análisis encontrados en la evaluación de los estándares mínimos según resolución 1111, en los cuales se evidencia que deben mejorar en el área del “Hacer y Verificar”, dándole cobertura a todas las actividades programadas en el plan anual, involucrando así a todo el personal para que el sistemas sea más práctico, entre otras mejoras a realizar se encuentra el involucrar la alta Gerencia en la diferentes actividades, dado que aunque se aprueba el presupuesto del sistema, no se evidencia su participación en la redención de cuenta e inspecciones gerenciales, formaciones, evaluaciones de desempeño y otras responsabilidades contractuales que genera su cargo, esta investigación nos permitió proponer acciones de mejoras a los hallazgo encontrados; basados en los resultados arrojados por el instrumento utilizado para la recolección de datos y buscando soluciones positivas a el problema presentado al inicio de esta investigación; estas soluciones son mejoras que pueden aplicar actualmente al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo del grupo PRODECO S.A. que si bien genera un buen desempeño en el ambiente laboral e interacción entre los empleados, las mejoras presentadas por esta investigación enfocada en la actualización del programa de Formación y

Capacitaciones, que involucra actividades de estrés, podrían fortalecer el análisis y prevención de tendencias de causalidad de accidentes e incidentes laborales, este trabajo nos ayudó a profundizar los conceptos estudiados en el transcurso de nuestra profesión y enfocarlo en gestión humana, en el bienestar del personal y en la seguridad laboral, dejando claro que es fundamental para el desarrollo activo profesional y personal, esta actividad nos permitió aclarar y puntualizar a la hora de realizar recomendaciones, adquirimos mayor destreza en la redacción, implementación, análisis y aplicación de herramientas durante el tiempo destinado para llegar a mejoras fundamentales en cada uno de los aplicativos hasta cumplir con los objetivos y metas escogidos.

Abstrac

The people are essential in the organizations for the fulfillment of the objectives and goals managing to be every day more productive, and this way keep the products or services that they market with the guidelines that are required to be distributed with high grade of quality and security achieving competitiveness on the national and international market, for this reason today among companies the area of human talent management is fundamental, allowing the development and follow-up of all employees regardless of the activity carried out by the schedule and the type of contract they assume, it is essential to work in conjunction with the Coordination seeking continuous improvement and the full development of the skills and competencies of the staff, for this reason, the Human talent Management and Occupational Safety areas work together, adequately assembling the Occupational Health and Safety Management System focused on being and knowing how to do, achieving activities safely and in a healthy environment, our country is, nowadays, in a process of transition for the implementation of this system (the occupational health and safety system) this change obeys to globalization and the productive sector must adapt to the international guidelines on Occupational Health and Safety, ensure that workers permanently have the protection required to perform their work without affecting their health. In 2015 the vision of occupational health started to change and evolved to be considered: A management system in occupational security and health, which is carried out systematically, organized, by stages and continuous, led by people with the required studies, taking into account the current regulations complying with a PHVA cycle.



The implementation of this occupational system allow compliance with legal responsibilities acquired as employer, collaborator and other stakeholders, regardless of the economic activity and the size of the organizations. In Colombia In recent years, the mortality statistics caused by conditions at work are alarming, analyzing this information the Government ruled a new Decree on May 10, 2015, is current and governs the Health and Safety Management System at work. “El Grupo PRODECO” it’s identified by contracting 6,332 direct personnel, with economic activity to the exploration, production, transport and export of thermal and metallurgical coal, registers risks from level I up to V in it’s different activities, shows us a management system in safety and health at work in a reasonable manner, involving all the processes as well as added value has a management system integrated in safety, quality and environmental , interested in improving working conditions and reducing absenteeism. The System is implemented by complying with the legal requirements, we analyze through this qualitative research the self-assessment of the minimum standards in occupational health and safety and other information provided by El grupo PRODECO, throwing 94% an acceptable result, which must be maintained and improved in order to achieve excellence, currently this GRUPO is in phase 3, executing the System, this research sought as an objective to optimize the processes of the Security Occupational and Human Management areas in its headquarters in the Department the Cesar, through the realization of improvements and thus guarantee the physical and emotional integrity of employees, and other interest groups corresponding to the second period of the year 2018.

In spite of 94% as an acceptable result, the Company must improve based on the analysis found in the evaluation of minimum standards according to resolution 1111, in which it is evident that they must improve in the area of "Do and Verify", giving coverage to all the activities programmed in the annual plan, thus involving all the personnel so that the systems are more practical, among other improvements to be made is the involvement of senior management in the different activities, given that although the budget of the system is approved, it’s participation in account redemption and management inspections, training, performance, evaluations and other contractual responsibilities is not evident in accountability. This investigation allowed us to propose improvement actions to the found findings; based on the results of the instrument used to collect data and looking for positive solutions to the problem presented at the beginning of this investigation; These solutions are improvements that can currently be applied to the occupational safety and health management system of “el group



PRODECO S.A.” that although it generates a good performance in the work environment and interaction among employees, the improvements presented by this research focused on updating the training and instruction program, which involves stress activities, could strengthen the analysis and prevention of causality trends of accidents and labor incidents.

This work helped us to deepen the concepts studied in the course of our profession and focus on human management, the wellbeing of the staff and occupational safety, making it clear that it is essential for active professional and personal development, this activity allows us to clarify, understand and specify when making recommendations. We acquire greater skills in the writing, implementation, analysis and application of tools during the time allocated to reach fundamental improvements in each of the applications to meet the objectives and goals chosen.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo permite el cumplimiento de las responsabilidades legales adquiridas como empleador, sin importar la actividad económica y el tamaño de las organizaciones, estas consisten principalmente en garantizar un ambiente laboral saludable para desarrollar los procesos correspondientes a la actividad económica ejecutada. Para esto es pertinente identificar los peligros asociados en las áreas de trabajo, con el fin de valorar su nivel de incidencia en el desarrollo de los procesos, así como la probabilidad de la materialización de los mismos, de manera que se implementen planes de acción para evitar la manifestación de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.

Por tal motivo para la gerencia del GRUPO PRODECO debe ser preponderante adquirir el compromiso de la implementación del SG-SST, en cumplimiento de la normativa colombiana vigente y de responsabilizarse de ejecutarlo para propender por el desarrollo biopsicosocial de sus colaboradores.

El objetivo primordial de esta trabajo es el análisis y revisión hasta la fecha del cumplimiento de los objetivos de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con los resultados obtenidos de esta actividad aportaremos una plan de mejoramiento SG-SST, teniendo en cuenta los temas vistos en el trascurso del Diplomado de Gerencia de Talento Humano, así lograr la mayor competitividad empresarial, disminuyendo la accidentalidad y la presencia de enfermedades laborales, busca la mejora continua y cuidado del ser.

1: EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

La Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental en el desarrollo de las actividades de la organización y bienestar de las empresas, hoy en día en Colombia se encuentra en un proceso de transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, este cambio obedece a que nuestro país está en etapa de globalización y el sector productivo debe adaptarse a los lineamientos internacionales en materia de Seguridad y salud laboral. Por esta razón es necesario que se establezca un sistema basado en la mejora continua para garantizar que los trabajadores contaran permanentemente con la protección requerida para realizar sus labores sin la afectación de su salud y demostrar ante la comunidad internacional que Colombia está relacionado con las políticas mundiales del trabajo digno y el respeto por la seguridad de los trabajadores.

Legalmente en Colombia a partir del año 2015, los Programas de Salud Ocupacional se entenderá como Sistema de gestión en seguridad y salud laboral teniendo en cuenta la normatividad vigente se debe cumplir con un ciclo PHVA., Actualmente la empresa Deben estar en el proceso de ejecución del SG-SST, teniendo en cuenta el plazo de cumplimiento que es de enero a diciembre del 2018, en coherencia con la autoevaluación de los estándares mínimo y su plan de mejoramiento apoyados por de la Administradora de Riesgos Laborales para poder lograr los objetivos propuesto frente al Sistema de Gestión.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Teniendo en cuenta como requisito legal la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud laboral en las empresas para buscar mejorar la calidad de vida de los colaboradores, hoy en día es fundamental cumplir con los requisito del área, trabajar con compromiso gerencial y apoyo de todos, para poder cumplir los objetivos, ser más organizados, productivos, promoviendo el estilo de vida saludable y el trabajo en equipo, logrando ser una empresa sostenible y competitiva, así lograr disminuir los costos de productividad, con procesos limpio y calidad, en busca de la mejoras y el positivismo de la implementación del sistema de

gestión, se refleja en ambiente sanos y seguros de trabajos de todo el personal sin tener en cuenta el tipo de contrato la actividad que realicen, buscando la disminución del accidentes, enfermedad laboral y ausentismo en la organizaciones, A través de tiempo los trabajos en el sector Minero se ha identificado como unas de las actividades que presenta mayor número de siniestralidad laboral a nivel mundial y pese a que en los últimos años se ha ido implementando la prevención de riesgos laborales trabajando con base a la identificación, valoración e intervención de los riesgo esto con el fin de reducir la accidentalidad, Igualmente para entender qué sucede debemos incluir la idea de que en los diferentes puestos que se ocupan y en cada una de las empresas, es decir, en el entorno laboral, se generan un conjunto de costumbres, valores e ideas y se retroalimentan con la sociedad en general, es lo que denominamos las “culturas del trabajo” siendo ellas las principales fuentes de investigación e intervención, el análisis de estos factores nos ayudará a comprender oportunamente los elemento que estructuran los riesgos como un conjunto cultural, que guía las actuaciones preventivas de los trabajadores y de esto modo se podrán reducir y controlar los riesgos y la probabilidad de una accidente de trabajo, por lo anterior con el presente trabajo se busca llegar a conocer los principales falencias del Sistema se identificaran los peligros, riesgo, en el sector Minero específicamente en PRODECO, para lograr determinar controles y medidas de prevención y generar un plan de acción de los hallazgos encontrados

Por lo anterior podemos plantear el siguiente problema:

¿Qué mejoras se pueden aplicar actualmente al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo del grupo PRODECO S.A. Que pueda generar un buen desempeño, ambiente laboral e interacción entre los empleados?



1.3 Objetivos General.

Optimizar los proceso de las áreas de Seguridad Ocupacional y Gestión humana por medio de la realización de mejoras en el Sistema de Gestión en seguridad y salud laboral de acuerdo a los estándares mínimos como lo contempla la Resolución 1111 del 2017 y el decreto 1072 del 2015,de esta manera integrar todo los procesos del grupo PRODECO S.A en el Departamento del Cesar, así trabajar en conjunto los diferentes programas que involucre el ser y el saber ser de los colaboradores de manera más segura, con estos cambios lograremos un impacto positivo en todo los colaboradores y demás grupos de interés correspondiente al segundo periodo del año 2018.

Objetivos Específicos

- Mejorar las condiciones de seguridad y salud frente a los trabajos o tareas realizadas.
- Detectar fallas del sistema de gestión de seguridad y salud laboral.
- Analizar los resultados obtenidos de la revisión realizada del sistema de gestión de seguridad y salud laboral del grupo PRODECO S.A
- Proponer acciones de mejoras en los hallazgos del sistema de gestión actual del grupo PRODECO S.A



1.4 Justificación de la Investigación cualitativa

La seguridad y salud en el trabajo se enmarca dentro de los denominados derechos sociales, buscando mejorar el nivel de satisfacción de nuestro país. Las áreas de Seguridad y Salud Laboral y gestión humana de PRODECO, son las encargadas de generar y promover el trabajo sano y seguro, realizar el bienestar físico, mental y social de los empleados y procurar buenos ambientes y organizaciones de trabajo, esta actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo; la mitigación de los factores y riesgos que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Podemos evidenciar que el Grupo PRODECO desarrollan programas integrales y permanentes de gestión de riesgos laborales, los cuales favorecen a los trabajadores y demás personas involucradas con la organización, acordes con sus necesidades y lo establecido por la ley enfocados en la prevención y promoción de la salud, por tal motivo se propone realizar una investigación teniendo en cuenta la revisión de los documentos, registros y demás evidencias que se encuentran del Sistema de Gestión, además las observación de tarea y comportamientos como propuestas para realizar mejorar.

2:REVISION DE LA LITERATURA

2.1 Marco Teorico

La Ley 1562 del 11 de julio de 2012 es en la cual “se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”

Con tan solo observar en el artículo 1 donde se dictan las definiciones de dicha ley logramos identificar algunos aspectos que al transcurrir los años han cambiado, como los son: un sistema el cual se denominaba Riesgos Profesionales, se empleaba el termino Salud Ocupacional, se utilizaba el esquema de un programa de Salud Ocupacional, se denominaba las operadoras del sistema de riesgos profesionales ARP, desde esta ley era evidente la importancia por el bienestar de los trabajadores en cuanto a las afiliaciones ante las entidades públicas o privadas destinadas a prevenir y proteger a los trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Otro aAhora bien, al llegar el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 el

cual define las directrices para para la implementación se Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo antes dicho comienza a tornarse de forma diferente, a dar un giro, aunque significando lo mismo en diferentes palabras. Con este se denomina Sistema de Riesgos Laborales, se emplea la denominación seguridad y salud en el trabajo, se denominan las operadoras del sistema administradoras de riesgos laborales y se llama comité paritario de seguridad y salud en el trabajo. Además según Capítulo I, Artículo 2, se adicionan más definiciones. Por otro lado se destacan seis (6) pasos importantes para la implementación como lo son: 1. la definición de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2. La organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, 3. Planificación, 4. Aplicación, 5. Auditoria y revisión de la alta dirección y 6. Mejoramiento. Este Decreto queda derogado ya que a partir del año 2015 surge un nuevo Decreto el cual compila todas las normas que reglamentan el trabajo en Colombia y que antes se encontraban un poco dispersas este es el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. El cuál es el actual y rige en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para todas las empresas sin importar su tamaño o actividad económica, se resaltar el Decreto 0171 del 01 de febrero de 2016 en el cual se amplían los plazos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y quedan estipulados de la siguiente manera:

Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores;

- Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores;
- Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores

En el 2017 aparece la Resolución 1111, que hace referencia a los Estándares que la empresas debe cumplir en relación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o señaladas en el campo de aplicación, garantizar una cobertura a todos sus trabajadores implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme a los requisitos del decreto 1072/2015 y resolución 1111 con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes en el trabajo y enfermedad laboral por la exposición de los trabajadores a factores de riesgo, asociados con las actividades desarrolladas, teniendo en cuenta que las actividades se debe realizar de acuerdo al ciclo PHVA, en la actualidad el sistema de Gestión en la empresas deben de ir por la fases 3 de ejecución que va desde Enero a Diciembre del 2018, a partir de Enero hasta Marzo del 2019 se comenzara la fase 4 donde se realizaran los seguimientos, el



mes de abril del 2019 se comenzara la vigilancia y control del sistema de gestión en seguridad y salud laboral.

Basado en lo anterior nos disponemos a analizar los datos ya obtenidos por parte de la empresa PRODECO S.A y verificar el cumplimiento de la ley en el sistema ya implementado, al igual que analizar si existen hallazgos o fallas en el sistema que puedan poner en riesgo la salud y el bienestar de los empleados, procedemos a dar recomendaciones que conlleven a las soluciones de los problemas y el cumplimiento de los objetivos propuestos e implementar mejoras continuas hasta poder optimizar el proceso y disminuir los riesgos de los empleados en los lugares de trabajo.

3: METODOLOGÍA GENERAL

Este estudio del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según Decreto 1072 del Grupo Prodeco, utilizaremos la metodología de investigación Cualitativa, esta técnica de investigación estudia eventos, situaciones hechos personas, comportamiento cultura, problema sociales, laborales, ,investigaciones de mejora de comportamiento, teniendo en cuenta que para el desarrollo revisaremos sistemáticamente las etapas del SG-SST, Políticas, Organización, Planificación, Auditorias, Revisión y Mejoramiento continuo enfocadas en la evaluación inicial de los estándares mínimos, para la recolección de los datos tendremos en cuenta la información suministrada, este estudio se realizara en el grupo Prodeco, adicional a esto se informara que el contenido y los resultados del estudio son de carácter académico

3.1 Método de Investigación.

Características de la empresa.

La empresa PRODECO S.A ya tiene implementado su sistema de gestión, cumpliendo con los estándares mínimos y las fases podemos evidenciar que se encuentra en su ejecución, en consecuencia se procede hacerlas mejorar del análisis realizado,

El presente proceso aplica a las siguientes empresas del Grupo Prodeco. C.I. Prodeco S.A., propietaria de la mina Calenturitas y de la operación ferroviaria de transporte de carbón; Carbones de la Jagua S.A., Consorcio Minero Unido S.A. y Carbones El Tesoro S.A., propietarias de la mina La Jagua;

3.2 descripción de la transición de la empresa al SG-SST (decreto 052 del 12 de enero de 2017).

En coherencia con el valor de Seguridad, que orienta las operaciones de Prodeco, continuamos avanzando en la implementación de nuestro sistema de gestión y en la estandarización de los procesos y mecanismos de verificación, herramientas a través de las cuales profundizamos el enfoque preventivo y proactivo de nuestras actividades; fortalecimos el trabajo conjunto con nuestros contratistas y perfeccionamos la alineación con nuestra casa matriz en estos aspectos.

Este proceso se hace con el objetivo de: Promover, administrar y fomentar las diversas actividades de seguimiento, medición, análisis y mejora del Sistema de Gestión, para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio y la satisfacción de las necesidades de las partes interesadas.

Por lo anterior decimos que el cumplimiento de las fases se encontró lo siguiente hallazgos:

fases del Sistema junio-agosto-17	Área evaluadas	Componente SG-SST	Descripción del Hallazgo
Fase 1 evaluación inicial	Planeación del Negocio Gestión de Compras, Administración de la Estructura Organizacional, Soporte a los sistemas de radio y telecomunicaciones, Producción, Soporte de primer nivel, Gestión del Talento Humano. Gestión de la Seguridad y salud laboral.	2.3 Normativo	En la matriz de requisitos legales no se evidencio identificación de la ley 1696/2013, decreto 2052 del 2013, Resolución 1565 2015

Fase 1 evaluación inicial	Área de Gestión Humana y HSQ	1295/1994	No se evidencia la participación de la, elaborada con la participación del Comité Paritario en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
Fase 1 evaluación inicial	Área de Gestión Humana y HSQ	Decreto 1295/1994 Art 61	Se evidencia registro estadístico de los incidentes y de los accidentes año 2016 pero no reportan el año anterior como de las enfermedades laborales que ocurren.
Fase 1 evaluación inicial	Área de Gestión Humana y HSQ	4.4.2 Decreto 1295/1994 Art 63	En las actas de las reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, no verifico, las acciones que se derivan de los reportes del seguimiento de la salud de los trabajadores, correspondiente a los accidentes ocurridos en el primer semestre
Fase 1 evaluación inicial	Área de Gestión Humana y HSQ	3.2 Indicadores Decreto 1072/2015	No se evidencio medición y seguimiento de los indicadores de proceso, conforme al decreto 1072/2015(2,4.6)
Fase 1 evaluación inicial	Área de Gestión Humana y HSQ, Producción y Mantenimiento	1565/2014/decreto 1072 del 2015	En el plan estratégico de seguridad vial no se han realizado seguimientos a los indicadores definidos por la empresa.

	Área de Gestión Humana y HSQ, Producción y Mantenimiento	1565/2014/decreto 1072 del 2015 Gestión de peligros y Riesgo	En revisión del vehículo DMH 305 no se evidencia registro de sus mantenimientos en los últimos 5 meses del año.
--	---	--	---

Análisis de Resultado en la primera fase: El grupo Procedo en la primera evolución de los estándares mínimo reporto un nivel de cumplimiento de un 84% conformes a los requisitos exigidos por el Decreto

Fase 2 plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial (sep-dic-17)

Componente SG-SST evaluado donde se presentó el incumplimiento	Descripción del Hallazgo	Tipo de acción	Acciones a tomar	Responsable	fecha de cierre	Estado
2.3 Normativo	En la matriz de requisitos legales no se evidencio identificación de la ley 1696/2013, decreto 2052 del 2013, Resolución 1565 2015	Correctiva	Actualizar la matriz de requisitos legales y otras índoles	HSq, Gestión Humana- Copasst	5/9/2017	cerrada
1295/1994	No se evidencia la participación de la, elaborada con la	Correctiva	Revisar actas del copasst y reuniones donde el copasst	HSq, Gestión Humana- Copasst	25/9/2017	cerrada

	participación del Comité Paritario en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo		aprueba y revisa las políticas			
Decreto 1295/1994 Art 61	Se evidencia registro estadístico de los incidentes y de los accidentes año 2016 pero no reportan el año anterior como de las enfermedades laborales que ocurren.	Correctiva	Realizar informe estadísticos de los accidentes y las enfermedades de los años 2015,2016 y 2017.	HSq, Gestion Humana-Copasst	8/9/2017	cerrada
4.4.2 Decreto 1295/1994 Art 63	En las actas de las reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, no verifico, las acciones que se derivan de los reportes del seguimiento de la salud de los trabajadores,	Correctiva	Revisar las actas del Copasst para incluir los seguimientos de los estados de salud mes a mes del primer semestre	HSq, Gestión Humana-Copasst	5/9/2017	cerrada

	correspondiente a los accidentes ocurridos en el primer semestre					
3.2 Indicadores Decreto 1072/2015	No se evidenció medición y seguimiento de los indicadores de proceso, conforme al decreto 1072/2015(2,4,6)	Correctiva	Realizar seguimiento y actualización de los indicadores de los procesos	HSq, Gestión Humana- Copasst	25/9/2017	cerrada
1565/2014/decreto 1072 del 2015	En el plan estratégico de seguridad vial no se han realizado seguimientos a los indicadores definidos por la empresa.	Correctiva	Realizar seguimiento de los indicadores del plan estratégico y seguridad vial	HSq, Gestión Humana- Copasst- Producción - mantenimiento	15/9/2017	cerrada
1565/2014/ decreto 1072 del 2015 Gestión de peligros y Riesgo	En revisión del vehículo DMH 305 no se evidencia registro de sus	Correctiva	Revisar con las áreas encargadas los registros de mantenimiento del	HSq, Gestión Humana- Copasst- Producción -	9/9/2017	cerrada

	mantenimien tos en los últimos 5 meses del año.		vehículo y actualizar	mantenimi ento		
--	---	--	--------------------------	-------------------	--	--

A continuación se relación el plan de cambios hechos por la empresa al año 2018

12. HISTÓRICO DE CAMBIOS			
CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
GPR-GPP-DPR-0001	01	2018-08-06	Migración a plantilla de descripción de procesos versión 04. Actualización del ítem 4. Entradas para todos los elementos clave del proceso, recibida de Soporte de Primer Nivel. Se cambian las áreas por mención a los procesos en los campos "Fuentes de entradas" y "Receptores de las Salidas" del ítem 5. Elementos clave del proceso. Se actualiza el ítem 10. Documentos relacionados, anexos y referencias.
GPR-GPP-DPR-0001	00	2018-06-05	Documento creado para la implementación del Sistema de Gestión.

12. HISTÓRICO DE CAMBIOS			
CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
GPR-ING-DPR-0001	02	2018-08-21	Migración a plantilla de descripción de procesos versión 04. Cambio de código y nombre del documento por unificación de las descripciones de procesos "PRO-ADD-DPR-0001 Administración de Descripciones de Cargo", "GPR-SDP-DPR-0001 Selección de Personal", "PRO-CDP-DPR-0001 Contratación de Personal", quedando "GPR-ING-DPR-0001 Gestión de ingreso del talento humano" Se agrega el elemento clave "Inducción de Personal", tomado de la Descripción de Proceso "GPR-DEP-DPR-0001 Desarrollo de Personal" Actualización del ítem 4. Entradas para todos los elementos clave del proceso, recibida del proceso "PNS-SPN-DPR-0001 Soporte de Primer Nivel" Se cambian las áreas por mención a los procesos en los campos "Fuentes de entradas" y "Receptores de las Salidas" del ítem 5. Elementos clave del proceso. Ajuste de la fórmula del indicador "Calidad de selección" Se actualiza el ítem 10. Documentos relacionados, anexos y referencias.
GPR-SDP-DPR-0001	01	2018-06-05	Se actualiza el código del documento. Se reemplaza el término "la compañía" por "las empresas del Grupo Prodeco" Se detalla en el campo "Cliente" los procesos de Gestión Humana relacionados: a) Contratación y b) Gestión de beneficios.

Tabla recuperada de documento suministrado por grupo prodeco s.a

7. RECURSOS
Organigrama de la compañía, Microsoft Office, ERP SAP, Fuentes de Reclutamiento, Pruebas psicotécnicas, Evaluaciones, Contrato de Exámenes Médicos y Estudio de Seguridad, Sistemas operativos de la seguridad social.

Fase 3 ejecución y Fase 4 seguimiento y plan de mejora (enero- marzo 2019)

9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN					
Nombre del Indicador	Algoritmo	Fuente de Datos	Meta	Frecuencia	Responsable
Descripción de cargo	(Requerimiento de novedad de selección, promoción, nivelación / Descripción de cargo de la posición a analizar) x 100%	Solicitudes de novedad	100%	Por evento	Jefe de Desarrollo-Gestión Humana / Jefe de Compensación y Beneficios / Jefe de Gestión Humana

9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN					
Nombre del Indicador	Algoritmo	Fuente de Datos	Meta	Frecuencia	Responsable
Calidad de selección	(Número de personas que obtuvieron en la evaluación de desempeño un puntaje Normal / Número total de personas contratadas en el año que les aplique la evaluación de desempeño) X 100%	Informe de Gestión del Desempeño	100%	Anual	Jefe de Desarrollo de Gestión Humana
Oportunidad de selección	(Número de personas contratadas que cumplen con el tiempo de selección por tipo / Número total de personas contratadas) x 100%	Base de datos Administración de Selección de Personal	80%	Mensual	Jefe de Gestión Humana
Cumplimiento de inducción de personal	Número de personas contratadas en el periodo con proceso de inducción / Número total de personas contratadas en el periodo x 100%	Base de Datos Periodo de Prueba	100%	Mensual	Jefe de Gestión Humana

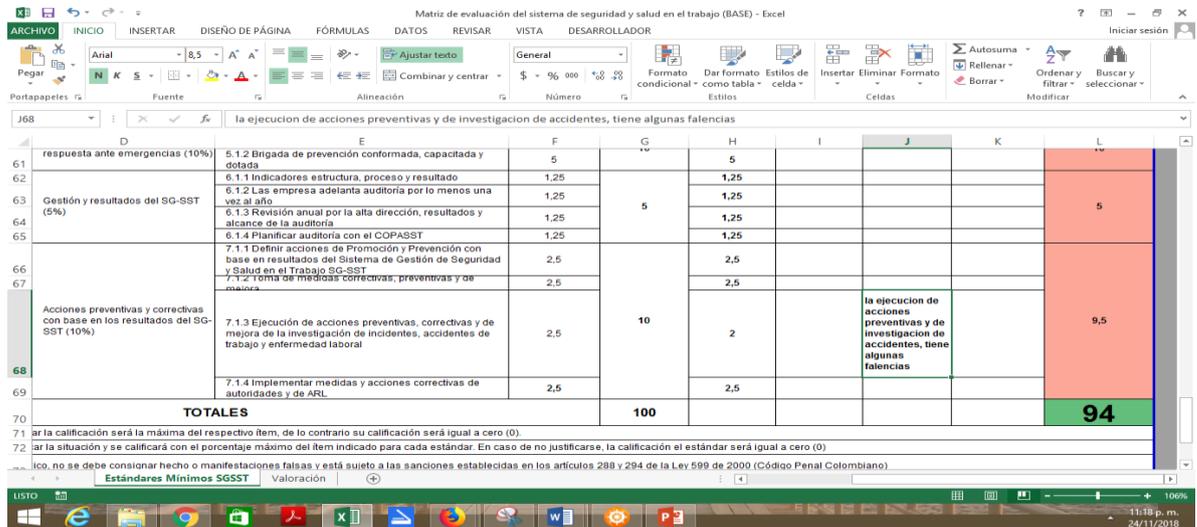
9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN					
Nombre del Indicador	Algoritmo	Fuente de Datos	Meta	Frecuencia	Responsable
Cumplimiento en el cierre de las acciones derivadas de las auditorías internas al Sistema de Gestión.	Número de acciones cerradas en el periodo / Número de acciones por cerrar en el periodo x 100%	Herramienta utilizada para el registro y control de acciones.	80%	Anual	Gestor del Programa de Auditoría
Desempeño de los procesos.	Número de Kpi's que cumplieron la meta establecida / Total de Kpi's presentados en revisión por la dirección.	Informe de revisión por la dirección	70%	Anual	Líderes de Procesos
Cumplimiento en el cierre de las acciones derivadas de los espacios de mejoramiento.	Número de acciones cerradas en el periodo / Número de acciones por cerrar en el periodo x 100%	Herramienta utilizada para el registro y control de acciones.	80%	Anual	Gerente General de Puerto

Tabla recuperada de documento suministrado por grupo prodeco s.a

Fase 5 inspección, vigilancia y control

Esta parte la realiza la ARL con el Ministerio de Trabajo para vigilar y controlar que se esté ejecutando el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo

3.3 implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos



	D	E	F	G	H	I	J	K	L
61	respuesta ante emergencias (10%)	5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				
62		6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25				
63	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	5	1,25				5
64		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
65		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
66	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				9,5
67		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
68		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2	la ejecución de acciones preventivas y de investigación de accidentes, tiene algunas falencias			
69		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
70	TOTALES			100					94

3.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos cualitativos

Los registros de observación son documentos impresos que facilitan consignar las observaciones participantes o no, efectuadas por el observador (investigador), de conformidad con las situaciones vividas. Los registros de observación se codifican posteriormente según las categorías de información que se genere Borda Pérez, M. (2013).

Los instrumentos usados en este proceso son.

Matriz de evaluación de estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, documentos y datos suministrados por el Grupo Prodeco.

4: RESULTADOS:

A continuación se presentan los resultados de la ejecución de la tabla de estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG_SST

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

De acuerdo al resultado arrojado por la evaluación de los estándares mínimos podemos analizar que el Grupo Prodeco tiene un puntaje de 94%. De acuerdo con el criterio Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%, tiene una valoración ACEPTABLE y las acciones a seguir para este tipo de valoración es Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas

Podemos analizar el desempeño General de los siguientes requisitos:

Ciclo	Calificación Posible
Planear	90
Hacer	90
Verificar	80
Actuar	90
Con un cumplimiento de requisitos totalmente de un	94%

4.2 tabla de valores y calificaciones del SG-SST:

Se evidencia falencias y o hallazgos en los cuales hay que elaborar y ejecutar mejoras

Tabla 1. Identificación de procesos a mejorar.

CICLO	AREA	ACCION	PROCESO PARA MEJORA	RESPONSABLE
PLANEAR	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	hay dificultades con la forma como se están llenando los formatos sobre la rendición del desempeño de los empleados, no son claros	Gerente de Auditoría, Procesos y Control
	Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Las evaluaciones no se están realizando adecuadamente. Por consiguiente en ocasiones se adquieren herramientas o elementos no necesarios, no se	Supervisor siso.

			han identificado de manera clara	
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	El formato de evaluación de impacto no está siendo diligenciado debidamente, por esta razón la evaluación de impactos en los cambios internos en áreas administrativas tiene pequeñas fallas.	Gerente de Auditoría, Procesos y Control
HACER	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	Los empleados del área de producción no tienen buen uso y disposición de las basuras.	Líder de proceso
	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	La eliminación de residuos gaseosos en las áreas de los talleres de mantenimiento no se hace adecuadamente	Líder de proceso
	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del	Los accidentes ocurridos, con daños leves al empleado y que no repercute el mayor daño. En ocasiones los accidentes no son	Paramédico o médico encargado de valorar el caso.

		Ministerio de Trabajo	reportados, pues que no son considerados como tal.	
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	Debido a la cantidad de empleados, algunas veces no todos los empleados participan de estas capacitaciones por diversas causas.	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.4 Realización de mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Las mediciones ambientales no se hacen con la frecuencia necesaria en el centro de acopio del carbón.	Líder de Gestión ambiental
ACTUAR	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	La ejecución de acciones preventivas y de investigación de accidentes, tiene algunas falencias, puesto que la persona que está encargada de hacer la investigación y reportar los casos. Pone sus intereses personales como prioridad en este caso.	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: Elaboración propia

5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgo

El sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, es un cumplimiento normativo que busca mejorar las condiciones laborales de todos los colaboradores sin importar el tipo de contrato, para el 2019 el Grupo Prodeco debe encontrarse en la fase 4, así tener una herramienta que busca una mejora continua, con el propósito de mejorar la productividad, disminuir la accidentalidad laboral, el ausentismo y lograr el cambio de cultura frente al sistema, es importante la implementación, actualización y ejecución de esta herramienta que involucren a todos los colaboradores.

Por lo anterior podemos concluir que la empresa prodeco, debe aplicar las mejoras establecidas para ser competente y evitar sanciones legales, integrando de esta manera a todos los niveles en la empresa, y así satisfacer las necesidades de toda las partes interesadas, con el sistema de gestión mejora la responsabilidad social, ambiente y calidad. Podemos determinar que el estado del SG_SST del grupo PRODECO S.A es aceptable según los estándares se propone hacer las mejoras correspondientes a las fallas o hallazgos encontrados, en su mayoría se trata de capacitaciones al personal que tenga la pertinencia necesaria en cada área afectada y manejo de formatos para recolectar información que alimente el SG_SST de la empresa.

5.2 Recomendaciones

Permanecer en constante control y vigilancia a la implementación y ejecución por parte de profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y Gerente de Auditoría, Procesos y Control.

Más compromiso gerencial en la realización de las inspecciones y reportes de actos y condiciones inseguras.

Fortalecer el análisis de tendencias de causalidad de accidentes e incidentes laborales

Garantizar la trazabilidad de los registros de evaluación de eventos, con nombres fechas, objetivos de la actividad.

Realizar actividades enfocadas al manejo de estrés

Actualizar el programa de Capacitación y formación

5.3 Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa

La integración del comité de salud ocupacional, la creación de estándares internos para la auditoria constante que facilite Planear, Hacer Verificar y Actuar.

Precisar las obligaciones y responsabilidades del Jefe de Salud Ocupacional para que con total claridad pueda ejercer sus funciones en cumplimiento de las políticas emanadas de la Gerencia Propone.

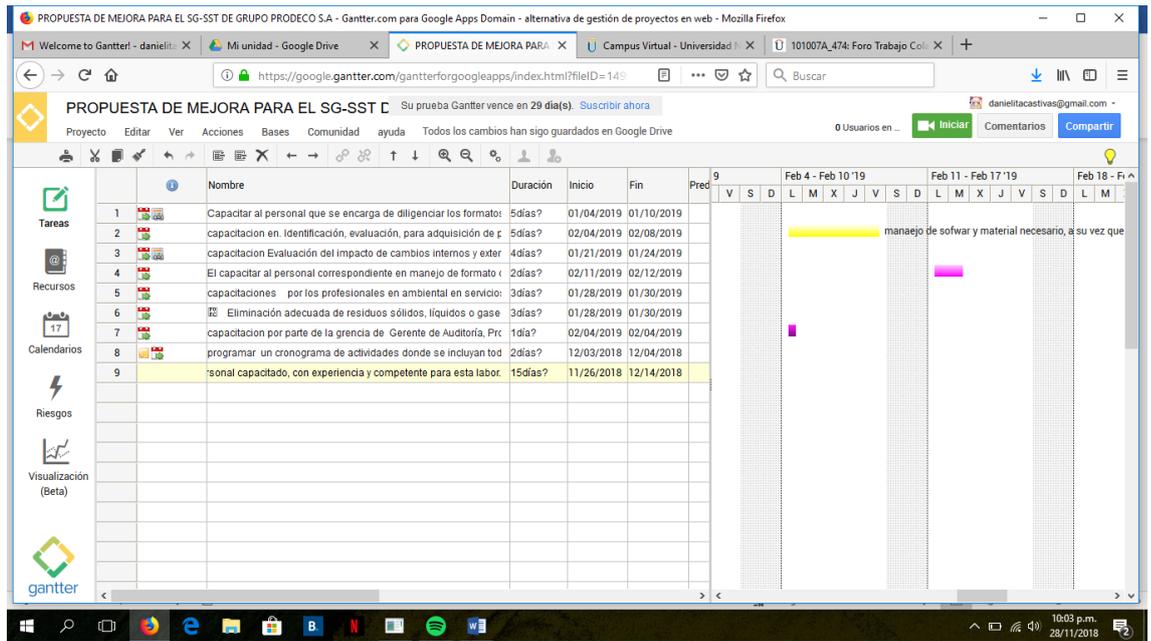
Capacitaciones a quien corresponda según el área de desempeño en:

- ✓ El manejo de formato de rendición del desempeño de los empleados.
- ✓ Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Y el manejo del formato de reporte.
- ✓ Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y diligenciamiento del formato.
- ✓ El formato de evaluación de impacto e implementación del mismo.
- ✓ servicios sanitarios y disposición de basuras.
- ✓ Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos.
- ✓ Normatividad sobre Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral (Ley-1562-de-2012 - Ministerio de Salud y Protección Social)
- ✓ programar un cronograma de actividades donde se incluyan todos los empleados por áreas y horarios de trabajo, para que puedan recibir capacitación sobre identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.
- ✓ Programar y ejecutar cronograma de fechas donde se verifique con más frecuencia (cada 8 días) la Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas.
- ✓ Cambiar el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y demás empleados que se encargan de la Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral por un personal capacitado, con experiencia y competente para esta labor.
- ✓ Integrar en los procesos de inducción y reinducción estrategias dinámicas y efectivas para atraer y retener a los participantes a los ciclos de capacitación referentes a temas de salud ocupacional para la población trabajadora y llevarlos a un estado de conocimiento pleno de prevención de riesgo, accidente y enfermedad profesional.



- ✓ Establecer auditorias periódicas por parte de un grupo de auditores expertos en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, que como asesores de la alta Gerencia y del Comité paritario de salud ocupación (copaso), con el fin de verificar la ejecución del Programa y la gestión del Comité.

5.3.1 Cronograma de actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, áreas responsables y recursos



CONCLUSION

La implementación del plan de capacitación de acciones correctivas con énfasis en salud ocupacional integral basado en la gestión de conocimiento en las actividades que realiza cada trabajador al interior de la empresa Grupo Prodeco sa contribuyen al cumplimiento de los objetivos de la organización e incrementa la satisfacción de los clientes gracias a un mejor nivel de servicios disponibles, por lo tanto es viable su implementación.

El modelo integral reúne características, condiciones técnicas y operativas que aseguran el cumplimiento de metas y objetivos. Sus componentes que lo conforman están enmarcados dentro del contexto de un enfoque de gestión de conocimientos.

Las soluciones propuestas permitirán realizar pasos ordenados en los procesos de capacitación y evaluación de Desempeño, permitiendo ser a la empresa más competitiva en la prestación de servicios; la estructura del plan de acciones correctivas basada en la gestión de conocimiento en los responde a una estrategia que busca consolidar los esfuerzos realizados, dentro del marco de desarrollo de la búsqueda de la gestión del conocimiento, respondiendo a las necesidades de la empresa.

La cantidad de recursos solicitados para la implementación del plan de capacitación es razonable y se ajusta al presupuesto de la empresa; las actividades para la ejecución del plan son coherentes, permitiendo en plazos razonables una óptima organización y socialización de las capacitaciones y su respectiva evaluación.



BIBLIOGRAFÍA

Grupo prodeco s.a, (2018) DPR Gestión de ingreso de talento humano. Recuperado de <file:///D:/unad%20total/2018II/diplomado/prodeco/GESTI%C3%93N%20DE%20INGRESO%20DEL%20TALENTO%20HUMANO.pdf> .

Grupo prodeco s.a , (2018) DPR Sistema de Gestión. Recuperado de <file:///D:/unad%20total/2018II/diplomado/prodeco/GPR-GPP-DPR-0001.pdf>

Borda Pérez, M. (2013). *El proceso de investigación : visión general de su desarrollo*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte. Retrieved from <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2969/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=710213&lang=es&site=ehost-live>

Decreto 1443 de 2014 - Ministerio del trabajo. Recuperado de www.mintrabajo.gov.co/.../20147/.../1443.../ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5f

Decreto - Presidencia de la República de Colombia. Recuperado de es.

Presidencia.co/.../DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%202017

Decreto 1072 de 2015 - Ministerio del trabajo. Recuperado de

www.mintrabajo.gov.co/.../0/.../a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8

Resoluciones 1111 2017 - Ministerio del trabajo. Recuperado de

www.mintrabajo.gov.co/normatividad/resoluciones/2017