| | | |
|---|---|---|
| | **Informe de Prácticas Profesionales como Opción de Grado** | |

# INFORME DE PRÁCTICAS PROFESIONALES EMPRESA GRUPO DÁVILA Y DÁVILA

# IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE MEJORA CONTINUA PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTALIDAD EN EL GRUPO DAVILA Y DAVILA


**PRESENTADO POR:**

**JASITH CAMILO PACHECO BELTRAN**

**Código:**

**2014216095**


**PRESENTADO A:**
**DARIO JOSE FAJARDO SUAREZ**
**Tutor de prácticas profesionales**

**CECILIA PALLARES GARCIA**
**Jefe inmediato empresa**


**UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA**
**FACULTAD DE INGENIERÍA**
**INGENIERIA INDUSTRIAL**


**Fecha de entrega: 20/08/2021**

# TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN ..... 3
2. OBJETIVOS Y/O FUNCIONES ..... 4
2.1. OBJETIVO GENERAL: ..... 4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ..... 4
2.3. FUNCIONES DEL PRACTICANTE EN LA ORGANIZACIÓN: ..... 5
3. JUSTIFICACIÓN: ..... 7
4. GENERALIDADES DE LA EMPRESA: ..... 9
4.1 RAZON SOCIAL: ..... 9
5. SITUACIÓN ACTUAL ..... 19
6. BASES TEÓRICAS RELACIONADAS ..... 22
7. DESARROLLO DE ACTIVIDADES: ..... 24
7.1. Plan de trabajo ..... 24
7.2. Cronograma de actividades ..... 24
7.3. Implemento de plan de prevención y mejora ..... 25
8. PRESUPUESTO: ..... 31
9. CONCLUSIONES ..... 32
10. RECOMENDACIONES ..... 34
11. BIBLIOGRAFÍA ..... 36
ANEXOS ..... 37

# 1. PRESENTACIÓN

En el presente proyecto se dará una intervención de mejora dentro de la empresa organizacional Grupo Dávila y Dávila, en el que, se realizará un análisis detallado sobre el sistema de salud y seguridad en el trabajo, con la finalidad de verificar la situación con la que actualmente la empresa cuenta, dando con ello un diagnostico sobre la tasa de accidentabilidad que se ha tenido en el período de enero a junio, para que posteriormente se pueda iniciar un manejo de actividades enfocadas a la reducción, mitigación, control, seguimiento y prevención tanto de riesgos como de accidentes, incidentes o hasta enfermedades que se originen en el ambiente laboral, todo ello para poder obtener mejoras significativas dentro de la empresa y poder velar por la integridad, seguridad y salud de cada empleado.

Junto a estas actividades, se dará manejo a la implementación de medidas correctivas y sustentables al SST, el cual será orientadas a las condiciones laborales de la empresa, para así dar garantía a las medidas bajo una percepción tanto segura como responsable en cada área de trabajo, logrando con ello que se dé un incremento en la productividad de la empresa y, también, obtener una satisfacción por parte de los trabajadores y la misma organización.

Ahora bien, todo esto se da bajo la percepción de que se tuvo la oportunidad de visitar varias empresas que conforman el grupo Dávila y Dávila, donde se lograron evidenciar varias falencias en las diversas áreas de trabajos, como lo es una tasa de accidentabilidad un tanto alta, trabajadores sin insumos o instrumentos que su área laboral requieren y falta de inducción por parte de estos; por lo que se ve la necesidad de abarcar la parte de SST, ya que es un factor relevante para la empresa y los clientes internos, debido a que, se requiere brindar seguridad y salud para cualquier empleado, que a la final da beneficios para todos los componentes de la organización.

## 2. OBJETIVOS Y/O FUNCIONES

### 2.1. OBJETIVO GENERAL:

Implementar un plan tanto de prevención como mejoras en el SST en la empresa con mayor tasa de accidentabilidad concernida dentro de la organización Grupo Dávila y Dávila.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los factores de riesgos que se encuentran en las áreas de trabajo que atentan en contra de la salud y seguridad de los trabajadores.
- Examinar los factores y áreas que con mayor frecuencia logran tener accidentabilidad en la empresa.
- Efectuar acciones de autoevaluación y seguimiento que faciliten la mejora continua de la tasa de accidentabilidad.
- Formular planes de capacitaciones e inducciones en el que se brinden una formación integral de medidas de salud y seguridad ocupacional para las áreas con mayor factor de accidentalidad en la empresa.

## 2.3. FUNCIONES DEL PRACTICANTE EN LA ORGANIZACIÓN:

1. Participar en la elaboración, ejecución y seguimiento de los planes de acción proyectos y actividades de la dependencia talento humano & SST.
2. Llevar el archivo (AZ) de los accidentes reportados por los auxiliares de SST en el formato diseñado para tal fin.
3. Apoyo y seguimiento a la brigada de emergencias.
4. Reportar los accidentes laborales a la ARL correspondiente, diligenciar el FURAT.
5. Reclutamiento e ingreso del personal.
6. Elaboración de cartas de exámenes de ingreso y carta de apertura de cuenta bancaria para el pago de nómina.
7. Verificación de EPS y AFP.
8. Elaboración de contratos y acuerdos de confiabilidad del personal contratado, envió a correspondencia en caso tal de que el trabajador labore en otra sede.
9. Comunicación con representantes legales de cada empresa para tramitar firma de contrato y requisición del personal.
10. Realizar carta de ingreso a la empresa.
11. Tramitar todas las afiliaciones requeridas para el ingreso de los nuevos empleados a la empresa, tales como EPS, ARL, caja de compensación, fondo de pensiones.
12. Apertura, elaboración y marcación de la carpeta de verificación con los documentos completos solicitados en el procesos: cedula, requisición, hoja de vida, pruebas psicológicas, formatos de inducción, contrato, actualización de datos, aviso de tratamientos de datos, pactos colectivo, certificación BBVA, carta para exámenes ingresos recibida, resultados de exámenes, formulario de cajamag, consultas en ADRES, radicados afiliación a salud, certificado afiliación a pensión, certificado afiliación a ARL.
13. Apoyo y seguimiento al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (copasst). Citación a reunión, Llevar archivo de actas de las reuniones, elaboración

de formatos requeridos para seguimiento de la gestión realizada por los miembros del COPASST. (AZ)

14. Elaboración de informes mediante índices estadísticos de incidentes que permitan llevar a la medición y evaluación de las metodologías para reducir el número de accidentalidad.
15. Apoyo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la organización, realizar de capacitaciones y liderar programas que contribuyan a la enseñanza, aplicación del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo.
16. Elaboración de Informe de proyecto de prácticas profesionales que contribuya a la estandarización y mejoramiento en los procesos relacionados con el departamento de talento humano & SST.
17. Proporcionar al director de talento humano la hoja de vida completa para el posterior ingreso a la plataforma de nómina. Relacionar en formato hoja de vida entregada para registro (AZ).
18. Transferir la hoja de vida al auxiliar de archivo una vez se registre en la plataforma INFOS y tenga la documentación completa. Relacionar en formato las hojas de vida entregadas para archivo (AZ).
19. Administrar las hojas de vida enviando a archivo documentos como: historias clínicas, incapacidades, permisos, llamados de atención, reporte de accidentes, para la constante actualización de la hoja de vida del trabajador.
20. Recibir, distribuir y relacionar correspondencia relacionada con permisos, liquidación, retiro de cesantías, vacaciones, formato de novedades, formatos para registros de turno, liquidación de horas extras, incapacidades, entre otros.
21. Encargase de la correspondencia para la comunicación interna de la organización.

## 3. JUSTIFICACIÓN:

El sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se basa en un proceso lógico y por etapas, que conlleva a una mejora continua, en el que se debe incluir la política, la organización, la planificación, la evaluación, la aplicación, la auditoria y todas las acciones de mejora, con el principal objetivo de reconocer, evaluar, verificar, anticipar y poder controlar los riesgos que se presentan donde se puede ver afectada tanto la seguridad como la salud del trabajador.

Igualmente, El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (DECRETO NÚMERO 1443 DE 2014 (julio 31) Ministerio del Trabajo, 2014).

En consideración a lo anterior, toda organización ya sea pequeña, mediana y grande deben velar por la integridad de sus trabajadores, logrando así un crecimiento en la eficiencia de sus operaciones. Además de mejorar, preservar y velar por la integridad de sus trabajadores, que en sí logra ser un aspecto fundamental dentro de cualquier organización, que muchas acciones o grupo lo avalan como lo es la Responsabilidad Social Empresarial, por tanto, ya es un deber la preocupación por parte de los empresarios a los empleados.

De igual forma, dar un análisis e intentar dar mejoras al sistema de salud y seguridad en el trabajo, hoy en día es de gran relevancia porque, las empresas ya no solo tienen interés por vender productos o prestar servicios, sino que, su actuar debe ir más allá en el que se debe preocupar por lo que pasa a su alrededor y por lo que a ella lo compromete como lo es la relación directa que tiene con sus trabajadores, por tanto, crear situaciones, ambientes o implementos en pro a la mejora de las condiciones en el que el empleado está prestando sus servicios, ya es una parte esencial de cualquier grupo empresarial.

Y es que, desde ahí la empresa igualmente va creando una imagen hacia sus clientes, del cual dicha imagen puede lograr a incidir en la compra o consumo de sus productos/ servicios, puesto que, para la sociedad tanto el ambiente como el trato de empleados, llega a crear cierto impacto en sus decisiones también, por el hecho de que, toda la comunidad ha cambiado, y con ello trae consigo diversas preocupaciones que quizás anteriormente no se daban, pero que, por medio de luchas, o situaciones adversas, ha hecho cambiar o mejorar las perspectivas que se tenía de la vida, dando con ello una evolución más humanística en el que, obviamente implica todo los factores que comprometa al hombre.

De modo que, ya las organizaciones no sólo se preocupan por vender, sino que, con ello o dentro de sus mismas estrategias de ventas, han ido comprometiendo el mejoramiento de las condiciones laborales, en el que, asimismo, sus costos logran incurrir, por lo que, se hace necesario mantener un constante control, análisis y manejo de sistema como lo es el de la salud y seguridad en el trabajo. Igualmente, el mejoramiento de todas estas condiciones, trae consigo mejoras en la producción también, ya que, al tener un empleado en optimas condiciones, este puede dar una eficiencia en su lugar trabajo.

# 4. GENERALIDADES DE LA EMPRESA:

## 4.1 RAZON SOCIAL:

GRUPO DÁVILA & DÁVILA

### 4.2 LOGO:

### 4.3 DESCRIPCION DE LA EMPRESA

Es un grupo empresarial COLOMBIANO con tradición, líder en los distintos sectores en los que opera. Se maneja con altos estándares que le permiten competir internacionalmente. Su profesionalización le ha permitido hoy ser reconocido como uno de los grupos económicos más importantes, sólidos y prestigiosos.

Está conformado por empresas competitivas y rentables dedicadas a diversos sectores AGRICOLAS E INDUSTRIALES, las cuales son líderes gracias al empuje y visión con las que son dirigidas. Las empresas del Grupo tienen confianza y están comprometidas con el desarrollo del país, contribuyendo al progreso de las comunidades en las que están insertas ya que son fuentes de trabajo, innovación y oportunidades.

El Grupo Dávila y Dávila, se ha dedicado desde la década de los 70, al cultivo y explotación industrial de la PALMA AFRICANA que contribuye permanentemente con el desarrollo tecnológico del sector agropecuario colombiano y con el desarrollo del país.

Hoy en día, El Grupo Dávila Dávila, cuenta con plantaciones propias de PALMA AFRICANA, una fábrica extractora de Aceite de Palma, una Planta de Extracción de Aceite de Palmiste y una refinería de aceite.

## 4.4 MISIÓN

Somos una empresa agroindustrial, con un talento humano competente, calificado, dedicado al cultivo de palma africana, extracción y comercialización de aceite y torta de palmiste; comprometido con la excelencia del proceso agroindustrial, la calidad del producto terminado, la seguridad y salud ocupacional, la protección del medio ambiente y el uso racional de los recursos naturales, para satisfacer las expectativas de los clientes nacionales e internacionales.

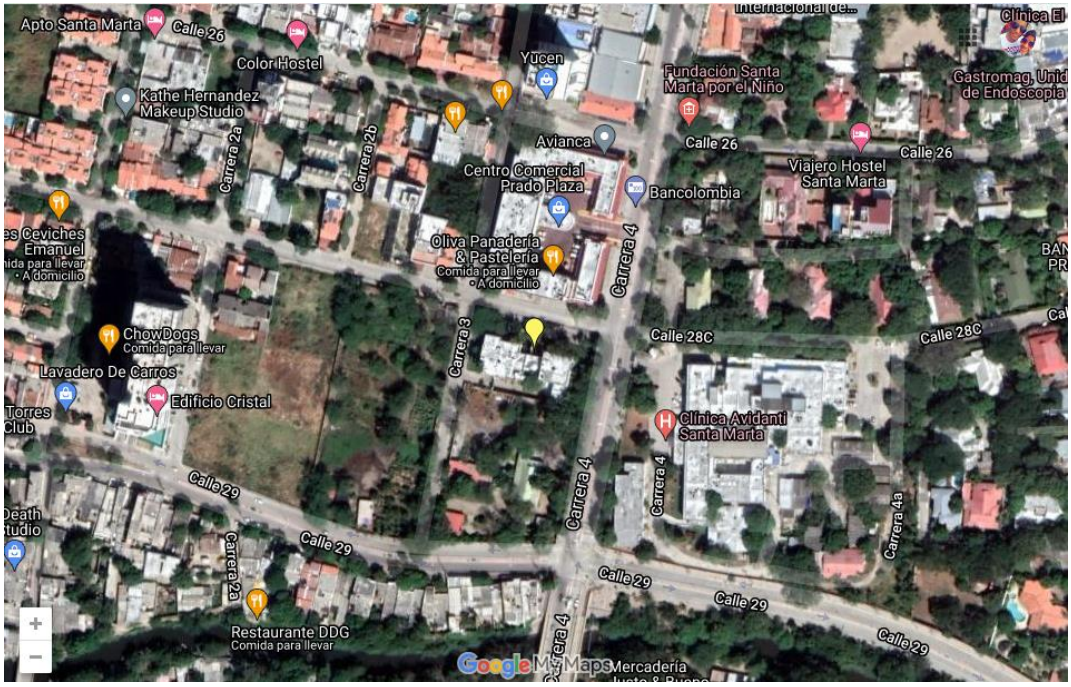
Todo ello mediante modelos de gestión que generan rentabilidad para sus accionistas, beneficios y calidad de vida para sus colaboradores, proveedores y la comunidad de su zona de influencia.

## 4.5 VISIÓN

En al año 2022 nuestra empresa espera ser un gestor y transformador de la economía agraria de la zona bananera y de todo el Departamento del Magdalena con participación en los mercados mundiales con miras a preservar y aumentar su rentabilidad, permanencia cumpliendo son sus clientes, la comunidad y accionistas.

## 4.6 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El grupo empresarial se encuentra ubicado en la ciudad de santa marta, en la dirección calle 27 # 3 – 36. Edificio Dávila & Dávila.




## 4.7 RESPONSABILIDAD SOCIAL

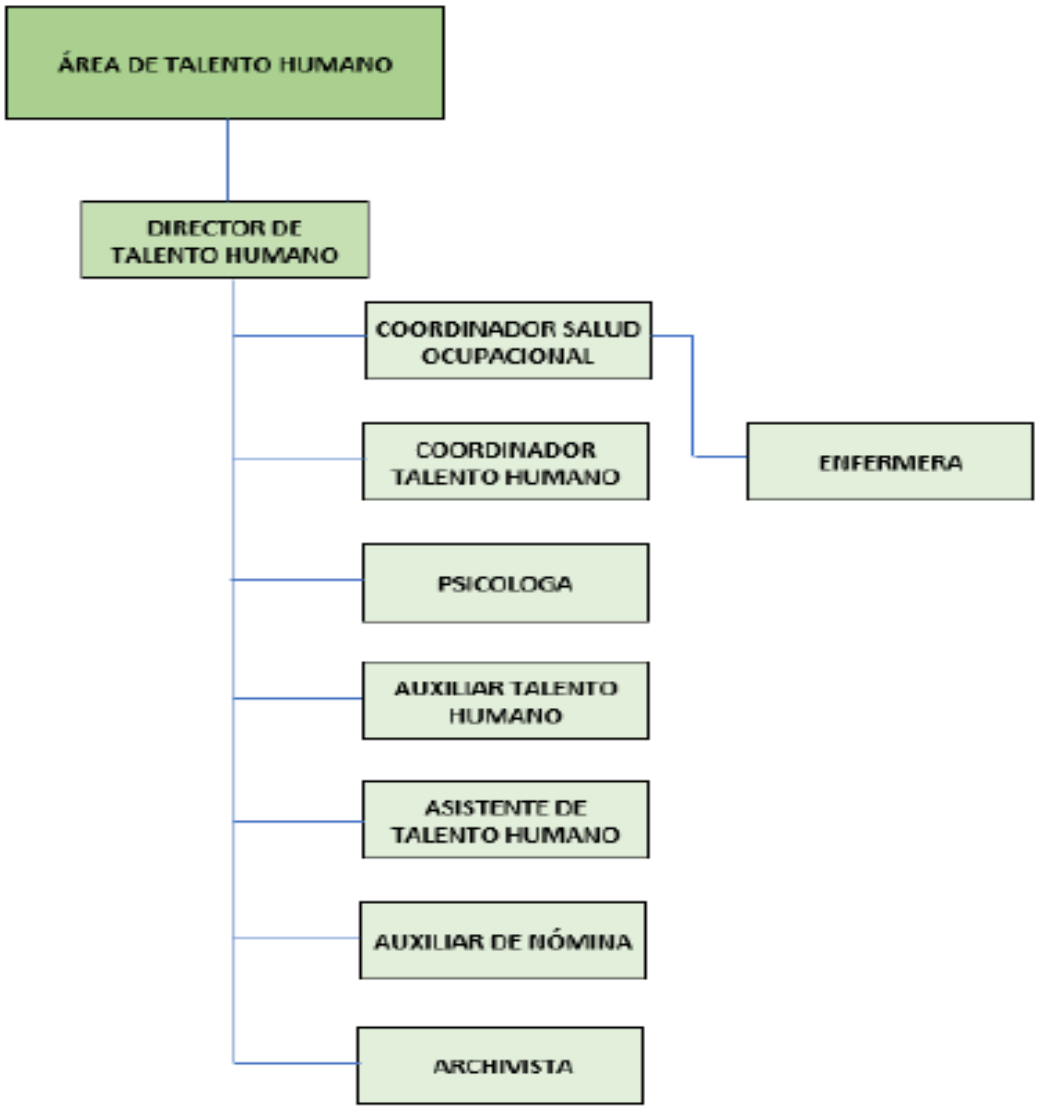
Las empresas del Grupo Dávila Dávila., siempre han estado comprometidas con el bienestar de sus trabajadores y con el entorno que lo rodea, han contribuido directamente en el desarrollo de la región a través de la generación de empleos, creación de espacios de educación, y servicios de salud, entre otros.

A continuación, se hace una breve descripción de las actividades coherentes a la responsabilidad social que desarrolla en las empresas del Grupo Dávila Dávila.

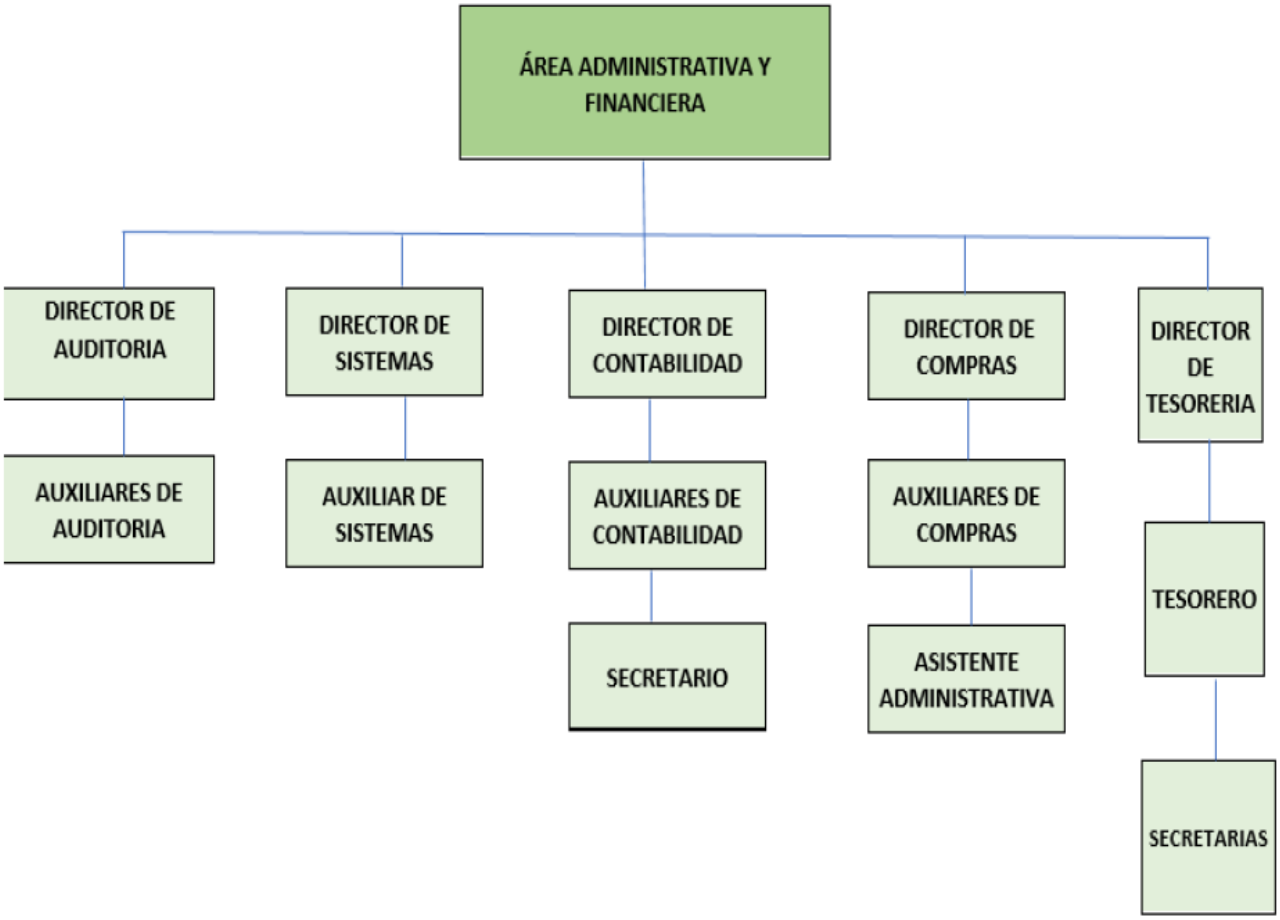
- **Asistencia médica**: Actualmente se cuenta con una enfermería, ubicada en el corregimiento de Guamachito, la cual tiene como fin prestar la asistencia médica inicial a los trabajadores y personas de la comunidad, así como la ejecución de actividades de control prenatal, control de hipertensos y control del crecimiento entre otras.
- **Educación Básica:** Teniendo en cuenta que para las empresas del Grupo Dávila & Dávila, la educación es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo del país y de su organización, ha puesto a disposición de sus trabajadores y de la comunidad, dos escuelas de educación básica primaria, la primera (ESCUELA PADELMA) está ubicada en el corregimiento de Guamachito y a través de convenios gubernamentales en la actualidad cuenta con 2 profesores de planta y brinda sus servicios a más de 60 niños, la Segunda (ESCUELA LOS ACHIOTES) está ubicada en la vereda Matecaña del municipio de Pivijay; cuenta con un profesor de planta y cubre una población de 20 niños aproximadamente.
    - Mantenimiento y adecuación de las vías públicas del sector para permitir la movilidad no solo de sus vehículos sino del paso de los trabajadores y de la comunidad en general.
    - La consolidación del Fondo de Empleados de las empresas del grupo Dávila (FONDAVI) mediante préstamos, capacitación y recreación hace su aporte en la calidad de vida de sus beneficiarios.
    - Las empresas del Grupo Dávila Dávila contribuyen con el bienestar de sus trabajadores a través de la entrega de viviendas para el uso de sus trabajadores y familias.
    - Comunicación abierta con los trabajadores, la comunidad y los grupos de interés, para dar atención a quejas, sugerencias y/o reclamos, para mantener una buena convivencia y desarrollo sostenible de la organización y del sector.

## 4.8 ORGANIGRAMA

- **ORGANIGRAMA DE TALENTO HUMANO**



- **ORGANIGRAMA DE ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

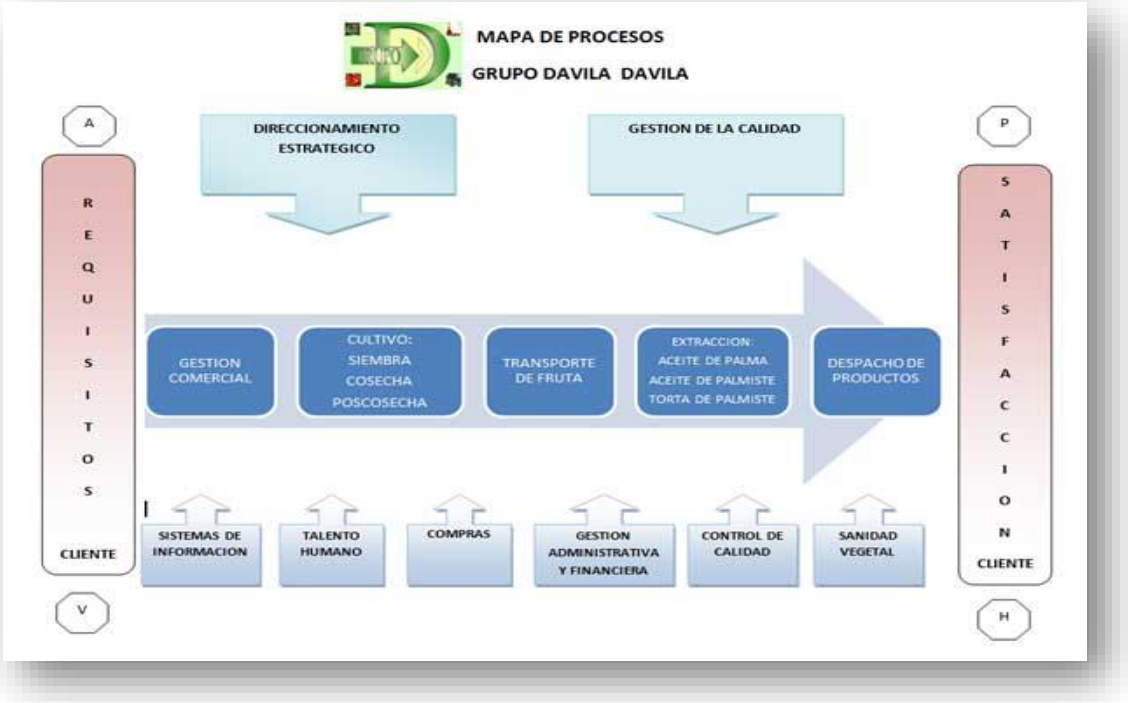



## 4.9 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

1. Adoptar un modelo de producción sostenible, en armonía con el medio ambiente.
2. Generar prácticas operacionales comprometidas con la responsabilidad social.
3. Crear una sinergia entre los beneficios empresariales y la satisfacción de todos los actores.
4. Utilizar procedimientos que permiten minimizar los riesgos y aumentar los beneficios
5. Desarrollar herramientas corporativas que garanticen el mejoramiento continuo.
6. Implementar mecanismos necesarios para transcender el entorno globalizado.

7. Establecer compromiso de libertad de asociación de acuerdo con los lineamientos del reglamento interno de trabajo y de la ley.
8. Respetar al trabajador sin distinción de raza, sexo, convicción política, social o religiosa y al derecho a la reproducción en su etapa laboral.
9. Garantizar que nuestros trabajadores sean mayores de edad.
10. Incentivar la promoción de los trabajadores dentro de la empresa de acuerdo a su nivel educativo y experimental.
11. Condenar el abuso sexual, maltrato físico y psicológico en el lugar de trabajo.

## 4.10 MAPA DE PROCESOS




## 4.11 PRODUCTOS Y/O SERVICIOS

Nuestros productos como el aceite de palma al tener su proceso de refinación se obtienen diferentes derivados. Utilizado en su mayor parte en el aceite de cocina y para la elaboración de productos para la panadería, pastelería, confitería, heladería, sopas

instantáneas, salsas, diversos platos congelados y deshidratados, cremas no lácteas para mezclar con el café.

El aceite de palma es una materia prima que se utiliza ampliamente en jabones y detergentes, en la elaboración de grasas lubricantes y secadores metálicos, destinados a la producción de pintura, barnices y tintas.

- **ACEITE CRUDO**

El aceite crudo de palma es un aceite de origen vegetal que se obtiene del mesocarpio de la fruta de la palma Elaeis guineensis. Es el tipo de aceite con más volumen de producción, sólo superado por el aceite de soja. El fruto de la palma es ligeramente rojo, al igual que el aceite embotellado sin refinar. El aceite crudo de palma es una rica fuente de vitamina A y de vitamina E.

La palma es originaria de África occidental, de ella ya se obtenía aceite hace 5.000 años, especialmente en la Guinea Occidental de donde pasó a América, introducida después de los viajes de Colón, y en épocas más recientes fue introducida a Asia desde América. El cultivo en Malasia es de gran importancia económica, provee la mayor cantidad de aceite de palma y sus derivados a nivel mundial. En América, los mayores productores son Colombia y Ecuador.

**COMPOSICIÓN**

El aceite de palma es saturado hasta en un 50%, su composición en promedio es:

- 40-48% ácidos grasos saturados (principalmente palmítico)
- 37-46% ácidos grasos monoinstaurados (principalmente oleico)
- 10% ácidos grasos poliinsaturados.

**USOS:**

### Culinarios

Los usos son en su gran mayoría culinarios, bien directamente empleado como aceite de freír o aliñar, bien como producto añadido otros alimentos como los helados, las margarinas, se puede elaborar derivados equivalentes de aceite de cacao, jabones, etc.

### Industriales

Se usa como materia prima en la producción de biodiésel. También es usado en producción de piensos para la alimentación animal, sobre todo de terneros, por su alto aporte energético por ración. En la industria cosmética es utilizado para la elaboración de jabones.

- **ACEITE DE PALMISTRE**

El aceite de palmiste se obtiene de la almendra de la semilla del fruto de la palma. Su composición química es completamente diferente al aceite de palma. Tiene ciertas similitudes con el aceite de coco, en cuanto a características y composición.

En su estado crudo es ligeramente amarillo, pero una vez refinado es completamente claro lo que le permite ser usado en muchas aplicaciones tanto comestibles como no comestibles.

Dentro de su composición cromatográfica, predomina el ácido graso láurico (c12) que puede estar presente entre un 46% y un 51%, su punto de fusión puede variar entre los 25.9 y los 28°C. Su valor de yodo se encuentra entre los 16.2 a los 19.2 meq /Kg.

El aceite de palmiste es semi sólido a temperatura ambiente promedio de 25 °C. A bajas temperaturas su contenido de sólidos grasos es alto, pero disminuye rápidamente al acercarse a los 30°C. Esta curva de fusión muy pronunciada permite que este aceite sea muy utilizado en

**USOS**:

- Confitería.
- Chocolatería.
- Industria cosmética.
- Jabonería.

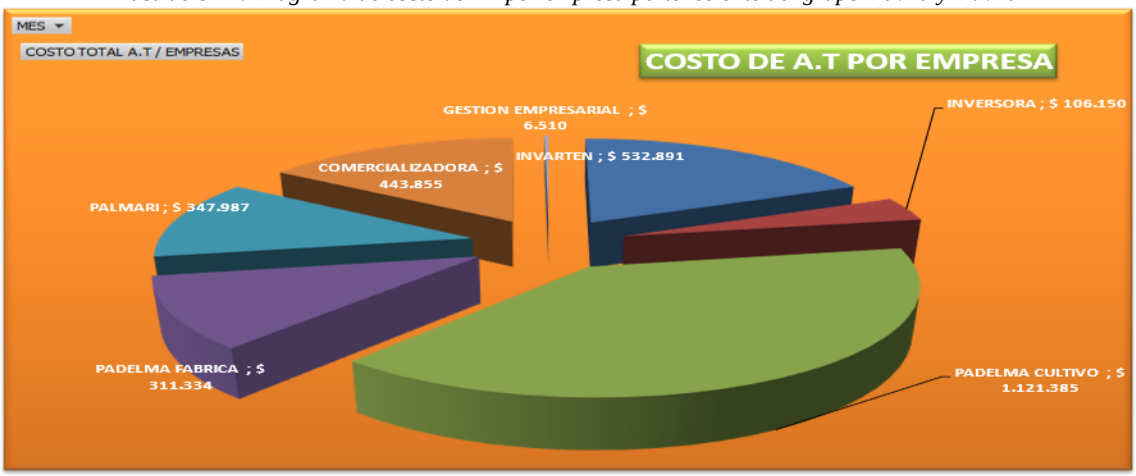
## 5. SITUACIÓN ACTUAL

El grupo Dávila & Dávila, es un grupo empresarial que está conformado por empresas competitivas que se desarrollan en los sectores AGRICOLAS e INDUSTRIALES, con mas de 50 años desarrollado sus labores de cultivo y explotación industrial de la PALMA AFRICANA. Verdaderamente, estas empresas que se dedican a la extracción del aceite de palma africana llegan a manejar ciertos tipos de riesgos de nivel 1 al 5, lo que muestra que siempre el personal operativo va a estar expuesto a condiciones y ambiente de trabajo que conllevan peligros. Por lo que, si no se tiene un plan de prevención dentro de la empresa, se van a presentar accidentes leves y grabes entre sus operarios.

Consecuente a ello, dentro de la empresa mencionada, desde el cargo como practicante de auxiliar en talento humano y SST; se pudo ejercer como una de las funciones, el reportar a la ARL los accidentes que se dan día a día en el grupo empresarial, en el que, al tener dicha perspectiva, se pudo observar que hay una alta tasa de accidentalidad hasta el punto de que, en lo que se lleva en tiempo de este año, se han presentado 35 accidentes reportados.

Ahora bien, dicho índice de accidentabilidad llega a ser bastante alto, y se logra evidenciar en los costos incurridos que la empresa a tenido con respecto, donde sí se observa en la ilustración 1, de los departamentos que con la organización se maneja, se evidencia que a lo largo de entre enero a junio, se ha tenido de aproximadamente 2´800´000 pesos en gastos sobre estos, lo que, representa que se está dando una problemática dentro de la medición de riesgos y salud con los trabajadores, porque este factor debería estar más bajo, en el que, como escenario ideal debería estar por lo menos en un 10 por ciento de lo que se encuentra ahora.

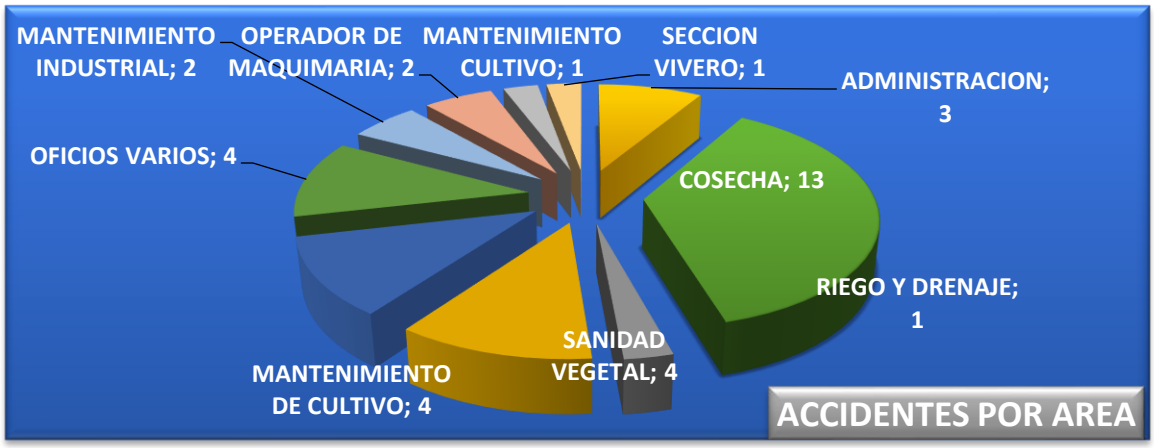
*Ilustración 1: Diagrama de costo de AT por empresa perteneciente del grupo Dávila y Dávila*




Tomado de: Grupo Dávila y Dávila

No obstante, no sólo en los costos se incurre la problemática de SST, sino que, además, está presente la cantidad de accidente que se está generando por áreas, donde hay una en específico que logra tener más del 30 por ciento de los accidentes, el cual se confirma que realmente se está evidenciado una situación en dicha área, ya que, no es normal que sólo en ella se dé toda esa tasa de accidentabilidad.

*Ilustración 2: Diagrama de los accidentes por área en el Grupo Dávila y Dávila*




Tomado de: Grupo Dávila y Dávila

Aunque, sí se va hacia una cifra o un área más especifico donde se dar mayor accidentabilidad, se mira que según la ilustración 3, en el área de corte de fruta es donde

más se maximiza el problema, representando un 29 por ciento de todos los demás accidentes efectuados en las otras áreas, dando con ello la evidencia de porqué el costo tan alto que se muestra en la primera ilustración en el área de Paldema de cultivo, por tanto, ya con todo esto se puede ir dando un análisis de que, verdaderamente sí se tiene una situación frente a la seguridad y salud de los trabajadores dentro del grupo Dávila y Dávila.

*Ilustración 3: Diagrama de accidentes por labor dentro del grupo Dávila y Dávila*

Tomado de: Grupo Dávila y Dávila

De manera que, con todo esto que se está evidenciado dentro de la empresa, se es necesario realizar un diagnóstico de la insuficiencia que se están presentando en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ya que, estos costos se pueden reducir al igual que la cantidad de accidentes, sí se da una estrategia de mejora en el plan de SST que se tiene dentro de la organización, en el que, se seleccionará la empresa, del grupo empresarial, donde se da un mayor grado de accidentalidad reportados en la ARL. Así, posteriormente, una vez identificada cuáles son las falencias, ya sea por una incurrencia de los trabajadores al momento de realizar la labor o sí es por parte de la empresa, que no se está suministrando las EPP.

## 6. BASES TEÓRICAS RELACIONADAS

Dentro de las asignaturas que sirvieron para el desarrollo de este proyecto, ha estado:

- Salud ocupacional (SST): Del cual se pudo conocer diversas teorías de responsabilidad, riesgos y seguridad con los trabajadores, dando con ello que se pudiera identificar de una manera más sencilla los procesos que deben ser llevados a cabo por la empresa para cumplir con un optimo SST, al igual que, corroboró para que se diera las posibles soluciones que se necesitan.
- Gestión de personal: Como con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se da un manejo de talento humano, personal o empleado, se requiere también conocer de los diversos derechos que estos gozan y de los que son partes.
- Rama de investigación (Metodología, seminario I,II,III): para el desarrollo del informe, se necesitó de las ramas investigativas para poder recolectar información, analizar datos, presentar variables, problemática y solución a esta.

No obstante, con base a lo mencionado, se requirió también de ciertos conceptos claves como lo es:

**Seguridad en el trabajo:** Llega a ser definido Por Benlloch et.al (2015) como “la técnica preventiva que actúa sobre el entorno físico en el que se encuentra el trabajador, para tratar de disminuir el riesgo de accidentes”.

**Salud en el trabajo:** Es el estado o circunstancias de seguridad tanto física como mental y social, en el que se encuentran los trabajadores en sus puestos de trabajo, con el fin de poder prever medidas de control para fomentar el bienestar y reducir o eliminar riesgos de enfermedades o accidentes (Matabanchoy, 2012).

**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo:** “Es aquella estructuración de la acción conjunta entre empleador y trabajadores en el proceso de aplicar medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, por medio del mejoramiento continuo de condiciones y

medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo" (Mincultura, s.f).

**Inspecciones de seguridad:** Es la revisión periódica de las condiciones de trabajo, donde por medio de esta técnica analítica se permite dar estudio de las condiciones físicas en las instalaciones y actuaciones en los puestos de trabajo para poder detectar peligros por causas de técnicas o materiales y humanas (Ministerios de trabajo y previsión social, s.f).

Condiciones de salud: "es el conjunto de aquellos determinantes sociales, económicos y culturales que permiten determinar el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población" (Grupo AELE, s.f).

**Responsabilidad Social Empresarial:** Llega a ser una contribución al desarrollo humano sostenible, por medio del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de estos; hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local en busca de mejorar el capital tanto social como la calidad de vida de toda la comunidad; donde como objetivo principal tiene el tener un impacto positivo por medio de las actividades que realiza, en el que se dé una mayor sostenibilidad y competitividad de las empresas, donde sí se da un buen trabajo, se puede tener una responsabilidad social y con ello, una mayor productividad, ya que al mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, se puede dar una optima eficacia (Gracia, 2014).

# 7. DESARROLLO DE ACTIVIDADES:

## 7.1. Plan de trabajo

| PLAN DE TRABAJO | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **OBJETIVOS** | **ESTRATEGIAS** | **ACTIVIDADES** | **TIEMPO** | **RESPONSABLE** |
| Identificar los factores de riesgos que se encuentran en las áreas de trabajo que atentan en contra de la salud y seguridad de los trabajadores. | Diagnóstico de proceso y trabajos que se llevan a cabo dentro de la organización con base a la SST que se tiene en cuenta | Visitar cada área de trabajo de las empresas que se encuentra compuesta del Grupo Dávila y Dávila | Marzo a Abril | Jasith Camilo Pacheco |
| Examinar los factores y áreas que con mayor frecuencia logran tener accidentabilidad en la empresa. | Contemplar los datos históricos sobre accidentabilidad de la empresa y la opinión del trabajador con respecto a la temática | Realizar la revisión de rubros y pequeñas entrevistas a trabajadores | Mayo | |
| Efectuar acciones de autoevaluación y seguimiento que faciliten la mejora continua de la tasa de accidentabilidad. | Utilizar un plan de seguimiento y mejora donde se dé propuestas sobre la solución a la tasa de accidentabilidad | Diseñar un plan de mejora con las soluciones al área que mayor tasa de accidentabilidad contempla | Mayo a Junio | |
| Formular planes de capacitaciones e inducciones en el que se brinden una formación integral de medidas de salud y seguridad ocupacional para las áreas con mayor factor de accidentalidad en la empresa. | Elaborar un plan de capacitaciones e insumos que los trabajadores requieren para ejecutar correctamente su trabajo | Diseñar un cronograma y presupuesto con las capacitaciones requeridas e instrumentos de trabajos que se necesita | Julio a Agosto | |

## 7.2. Cronograma de actividades

| FASES | ACTIVIDAD | MESES | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Marz | Abril | May | Jun | Jul | Agos | Sept |
| I | Análisis de procesos del Grupo Dávila y Dávila | | | | | | | |
| | Análisis de SST dentro de los procesos de la empresa | | | | | | | |
| | Identificación y cálculo de tasa de accidentabilidad dentro de las empresas/ procesos del Grupo Dávila y Dávila | | | | | | | |
| II | Diagnostico de la problemática presente en el SST de las empresas | | | | | | | |
| | Realización de encuestas a empleados sobre la percepción de la situación | | | | | | | |
| III | Tabulación de resultados | | | | | | | |
| | Inicio de plan de mejoramiento del SST | | | | | | | |
| IV | Creación de documentos para evaluación y seguimiento del proceso | | | | | | | |
| | Presentación de proyecto a la empresa y Universidad | | | | | | | |

### 7.3. Implemento de plan de prevención y mejora

#### 7.3.1. Diagnostico y análisis de procesos

En primera medida, en los primeros dos meses (marzo y abril) de práctica, se requirió el realizar un análisis de los procesos que la empresa está llevando a cabo en su interior con respecto al área de recursos humanos, en el que, se tuvo en cuenta el sistema de salud y seguridad que están llevando con sus empleados, donde se pudo efectuar una problemática vigente dentro de la organización, el cual, tiene que ver con la tasa de accidentabilidad de los trabajadores, puesto que, en lo que estaba llevando en el puesto, se inició un incremento alto de accidentados reportados a la ARL que logra llamar bastante la atención.

#### 7.3.2. Examinación y comprobación sobre el sistema de SST de la empresa

De modo que, una vez identificada esa problemática, en el mes de mayo, se pudo dar la visita de ciertas áreas de trabajo de las empresas que la organización tiene a su cargo, donde se logró examinar cada una bajo la perspectiva y premisa de la tasa de accidentabilidad que se estaba presentando. Así, se pudo notar que muchos de los trabajadores no estaban contando con los implementos básicos necesarios para realizar sus labores y por medio de pequeñas entrevistas, se pudo evaluar también que no se tenía ciertos conocimientos para el manejo de algunas situaciones, por tanto, no tuvieron la capacitación necesaria para realizar ello.

De este modo, con los datos recogidos en campo, se quiso investigar más a fondo por medio de las gráficas y tablas donde se menciona cuáles estaban siendo las áreas con mayores afectaciones de accidentabilidad, dando por hecho que verdaderamente la problemática estaba radicando por la falta de insumos y capacitaciones puntuales, logrando así tener un diagnóstico sobre la situación que se da.

### 7.3.3. Planificación de un plan de soluciones para el SST

Una vez teniendo claridad de la situación, para finales de mayo y comienzo de junio, se identificó también que como tal no se está teniendo inducción, por ende, sí o sí son necesarias dar paso a las capacitaciones para fortalecer los conocimientos que ya se tiene y dar paso a enseñar técnicas para mejor cumplimiento del trabajo correspondiente.

No obstante, no se puede dejar pasar en alto que el área con mayor tasa de accidentabilidad de toda la organización es la de cosechas, pero, aun con ello, no se puede dejar a un lado las demás áreas porque también logran estar dentro de la incurrencia de riesgos y gastos, por lo que, se hace necesario añadir algún tipo de capacitación que abarque a por lo menos un mínimo del 30 por ciento de todas las áreas, dando con ello una minimización de la tasa que hasta el mes de junio se logra reportar.

### 7.3.4. Planificación de un plan de mejora y seguimiento con las actividades a realizar con los trabajadores

Ya con los resultados obtenidos con respecto al diagnostico y la necesidad identificada, se requiere entonces dar capacitaciones y EPP en diferentes áreas de trabajo, así, se podría dar una tasa baja en dicha accidentabilidad, pero, también se daría mejoría al proceso.

Así, con ello, se examinó que, la mayoría de los trabajadores se encuentra en labores con una altura superior a la de 1,50 metros, por lo que, sí se basa a la Resolución 1409 de 2012, según el reglamento de seguridad, se requiere dar protección contra las caídas en el trabajo, dando con ello mejor protección y seguridad al trabajador.

De este modo, se comienza a trabajar entonces en realizar una capacitación para mermar esta posible amenaza, el cual, se basa en realizar un curso de altura con los jefes de área para que estos posteriormente logren capacitar al personal que está en su cargo, dando

con ello una seguridad de aprendizaje y una incurrencia de no tan altos gasto. Por tanto, se diseñó que:

| Tipo de capacitación | Cargo del trabajador | Área de trabajo | Fecha |
|---|---|---|---|
| Curso de altura | Jefe de área | Transporte interno | 6 al 10 de Julio |
| | Jefe de área | Mantenimiento cultivo | |
| | Jefe de área | Oficios varios | |
| | Jefe de área | Albañil | |
| | Jefe de área | Caldera | |

En el que, se escogieron esas áreas por ser las que manejan altura y las que fueron autorizadas por la empresa, durando con ello una semana en el mes de Julio, el cual fue bastante aceptada y captada por dichos trabajadores. No obstante, se quiso dar una capacitación para el área de cosechas también, donde se quería reforzar el cómo realizar la tarea de cosecha, ya que, estaba presentando un índice alto de accidentabilidad, pero, esta fue negada por la empresa, interrumpiendo con ello el proceso.

Luego de este, se pidió también la autorización tanto en administración como presupuesto para que se pudiera brindar insumos en las diferentes áreas y empresas que el grupo maneja, el cual fue autorizado, organizado y manejado como se muestra en la tabla continua.

| EMPRESA ENTREGADA | SUMINISTROS DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL | POBLACION OBJETIVO |
|---|---|---|
| Palmas Oleaginosas del Magdalena S.A.S | Gafas lente claro | taller - cosecha |
| | Gafas lente oscuro | taller |
| | Guantes Tipo Ingeniero | Operarios-Cosecha-Taller-Sanidad |
| | Guantes Vaq. Carnaza (Palmeros) | cosecha |
| | casco de seguridad | cosecha |
| | Botas de caucho | cosecha |
| Extractora de Palmas Oleaginasas del Magdalena S.A.S | Botas de caucho | mantenimientos varios |
| | careta de soldar | Operarios |
| | Guantes Tipo Ingeniero | Operarios |
| | Guantes asbesto alta temperatura | Operarios |
| | casco de seguridad | cosecha |
| | Gafas lente claro | cosecha -taller |
| Inversora del Magdalena & CIA | Guantes Vaq. Carnaza (Palmeros) | cosecha |
| | Guantes Tipo Ingeniero | taller |
| | Gafas lente claro | cosecha - taller |
| | casco de seguridad | cosecha |
| | Botas de caucho | cosecha |
| Palmares Paso Real de Iriguani LTDA | Guantes Vaq. Carnaza (Palmeros) | cosecha |
| | Guantes Tipo Ingeniero | taller |
| | Gafas lente claro | cosecha - taller |
| | casco de seguridad | cosecha |
| | Botas de caucho | cosecha |
| Comercializadora Universal de Frutas de Palmas S.A.S | Guantes Vaq. Carnaza (Palmeros) | cosecha |
| | Guantes Tipo Ingeniero | taller |
| | Gafas lente claro | cosecha - taller |
| | casco de seguridad | cosecha |
| | Botas de caucho | cosecha |

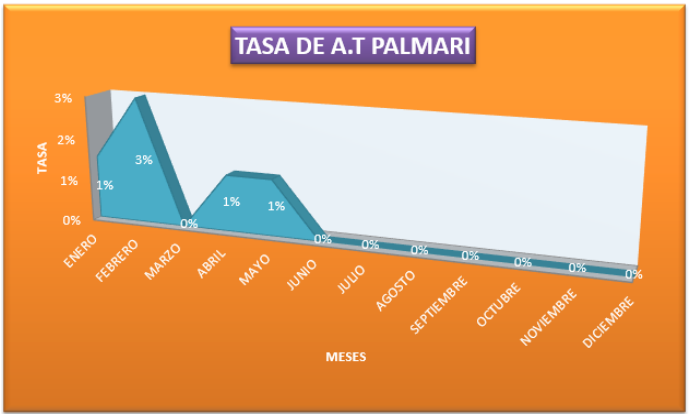
Donde se pudo dar el implemento de estos elementos de protección personal, el cual, cada uno va según la necesidad y labor que cada trabajador realiza, debido a que, este no estaba siendo llevado ni entregado a ninguno de estos, siendo con ello una falta grave para leyes básicas de la seguridad y protección del trabajo. En anexos, se encontrará todos los requerimientos que se tuvo que realizar para dar ejecución a estas dos medidas.

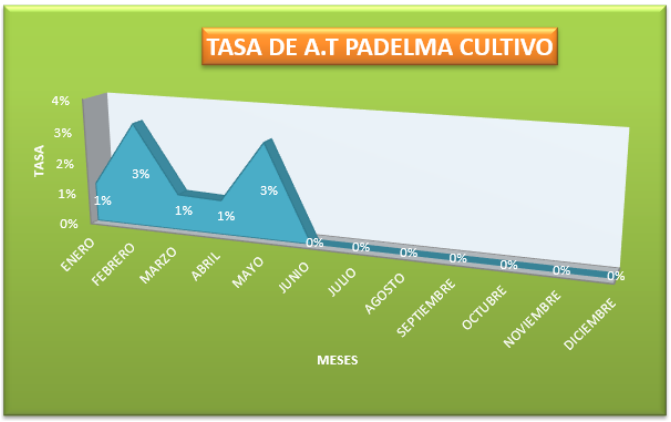
### 7.3.5. Tabulación de resultados e impacto

Una vez autorizada, realizada y ejecutada ambas acciones de capacitación con el curso de altura y la entrega de EPP, se iniciaron a tener en cuenta los datos como el reporte de trabajadores a la ARL, el cual, para el mes de Julio a Agosto, se empezó a dar verdaderos cambios como los que se muestran en las gráficas siguientes, donde se puede evidenciar que evidentemente la tasa de accidentabilidad comenzó a bajar hasta un 76 por ciento,

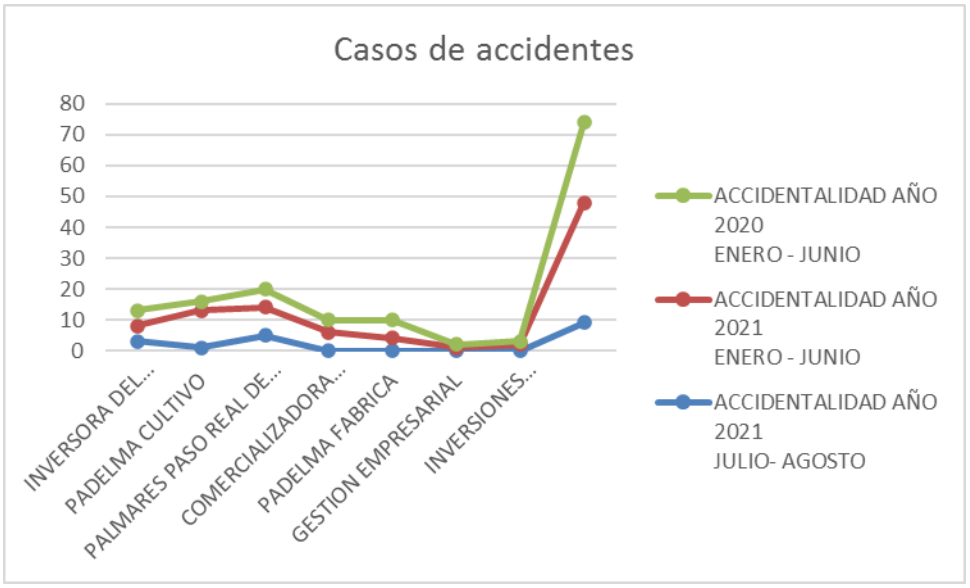
lo que muestra mejoría y se le atribuye a los métodos empleados, ya que sí se emplea una comparativa entre el año 2020 al 2021 de enero a junio y de julio a agosto, se muestra que realmente sí hubo un bajón bastante amplio.

Todo esto se puede evidenciar en gráficas como las siguientes, donde por cada área y empresa inducida en el trabajo de la organización se muestra que prácticamente es nula la tasa de accidentabilidad desde julio, dando con ello un gran avance para el SST de la empresa. Se mostrará los casos más relevantes que logran ser participe para la investigación y en anexos se incluirá el resto.



De igual forma, se llega a dar anexo de la comparativa de los casos con respecto al año 2020 y 2021 con datos proporcionados por la empresa, donde se detalla más los meses del 2021 por el hecho de que es el que tiene representación en la investigación como se muestra a continuación;




Mostrando un cambio evidente, por parte de algunas de las empresas, puesto que, no hubo casos reportados por parte de algunas y por parte de otras se tuvo un bajo incidente de estos.

## 8. PRESUPUESTO:

| PRESUPUESTO | | | |
|---|---|---|---|
| **CONCEPTO** | **VALOR UNITARIO** | **CATIDAD** | **VALOR TOTAL** |
| Capacitación: curso de altura | $ 150.000 | 4 | $ 600.000 |
| Guantes Tipo Ingeniero | $ 7.100 | 250 | $ 1.775.000 |
| Guantes Vaq. Carnaza (Palmeros) | $ 8.000 | 130 | $ 1.040.000 |
| Gafas lente claro | $ 4.500 | 100 | $ 450.000 |
| casco de seguridad | $ 6.500 | 100 | $ 650.000 |
| Gafas lente oscuro | $ 4.500 | 100 | $ 450.000 |
| Guantes asbesto alta temperatura | $ 14.000 | 60 | $ 840.000 |
| careta de soldar | $ 17.000 | 10 | $ 170.000 |
| Botas de caucho | $ 6.500 | 80 | $ 520.000 |
| **TOTAL** | | | **$ 6.495.000** |

## 9. CONCLUSIONES

- Por medio de diversas capacitaciones se puede dar el control necesario para que los trabajadores sigan los lineamientos que se deben tener en cuenta dentro del proceso que se da en su área de trabajo, en el que, no importa qué tiempo llevan laborando, se hace necesario recalcarlos para que estos tengan un mayor cuidado a la hora de ejecutar cualquier procedimiento y esto se evidenció al momento de poder realizar algunas de las capacitaciones, ya que, luego del proceso, se pudo dar una disminución en la tasa de accidentabilidad.
- El grupo Dávila y Dávila ha estado abierto a las percepciones que en el presente proyecto se han manejado, por el hecho de que, sí consideran como problemática el tener una tasa de accidentabilidad tan variada, lo que, con este se brindaría las bases necesarias para dar paso a una reestructuración o añadiduras al sistema de salud y seguridad en el trabajo que se maneja en la actualidad.
- La empresa sí logró dar apoyo en capacitaciones, no obstante, no se pudo realizar la actividad en el área de cosecha, porque no hubo aval para esta; lo que sigue siendo una problemática, porque es el área con mayor tasa de accidentabilidad, por tanto, dicha tasa no será nula hasta que no se trabaje e invierta en ella, dando así un llamado de atención para la organización, porque se requiere de trabajo y solución en esto.
- Se hizo relevante la entrega de muchos insumos y herramientas de trabajo para el empleado, en el que, no sólo fue necesario su entrega sino que, junto a ello se debió recalcar la importancia de la utilización de estas por medio de charlas, el cual, la empresa, puede tomar nota de todo esto para que, al momento de tener un reporte a la ARL, se dé análisis del uso adecuado de todo estos implementos, dando paso así a que, se tenga evidencia de que se está brindando todo los complementos que el trabajador requiere.
- El manejo de capacitaciones logró dar una reducción de hasta un 76, 92 % de la tasa de accidentabilidad que se tenía, ya que, de 39 casos, se logró disminuir a

solo 9 reportes de accidentes una vez ejecutada dicha capacitación de curso de altura, por ende, el impacto de este ha sido grande, aunque, también se le debe retribuir a la implementación y entrega de EPP.

- Aunque, se quiso dar solución sólo del área con más tasa de accidentabilidad, este plan de mejora aplica a todas la empresas y procesos que se incorporan dentro de la organización Grupo Dávila y Dávila.

## 10. RECOMENDACIONES

- A la empresa le sería funcional dar aplicabilidad de un informe o documento de evaluación y seguimiento, debido a que, verdaderamente, por medio de este, se puede ir llevando un control de progreso o retroceso que se tiene con base al plan de mejora y SST, puesto que, al realizar cada intervención se puede ir viendo resultados en los reportes de ARL, dando con ello el avance que se tiene; sin embargo, con las observaciones que se puede dar en cada procedimiento, se puede ir implementando más estrategias de mejoras para obtener un proceso totalmente optima y eficaz.
- Por medio de este trabajo, se puede dar la iniciativa de análisis, creación y configuración de sistemas de salud y seguridad en el trabajo, donde se puede tener en cuenta las falencias como las que se presentan aquí, pero, igualmente se puede dar otras estrategias que lograrían ser funcional según la empresa a la que se pretende aplicar, recalcando una vez más la responsabilidad que como grupo organizacional deben tener.
- De igual manera, se pueden evaluar los procesos donde se evidencie que las mejoras de estos SST, en el que, se puede estudiar un antes o un después al aplicar estrategias, para dar con ello la observación de la relación directa que esta tiene con la producción.
- Con todo esto realizado, es necesario recalcar la importancia en inversión de más medidas para el STT de la empresa, debido a que, por medio de este se puede dar una buena reducción de accidentabilidad, reporte a la ARL y gastos. Por tanto, no hay que dejar pasar en alto, y al contrario se le debe dar la importancia que requiere para el manejo de ello.
- Al implementar ambas actividades de capacitaciones y EPP, se mostró mejoría, por ello, juntas es que logran reducir dichas tasas, porque, implementar solo una no lograría ser una solución sino que, sólo sería solución a media, por ende, al Grupo Dávila y Dávila se le recomienda dar paso a las capacitaciones sobre el

área de cosecha, en el que, puede invertir solo en el jefe de personal y luego este debe encargarse de capacitar a sus trabajadores, así los costos incurridos no son tan altos y se cumple con el objetivo que se quiere.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

Gracia, Y (2014). La Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Escuela de organización social. Mitecon. Recuperado de: https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/07/la-responsabilidad-social-empresarial-rse/

Benlloch, M; Ureña, Y y Puigdengolas, S (2015). Conceptos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Generalitat Valenciana. Recuperado de: https://invassat.gva.es/documents/161660384/169584389/MD11-150102+Conceptos+b%C3%A1sicos+en+materia+de+seguridad+y+salud+en+el+trabajo/a53e6886-4352-44a9-a5f0-194dedb8c0ec

Matabanchoy, S (2012). Salud en el trabajo. Universidad y Salud. Scielo. Vol. 14. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008

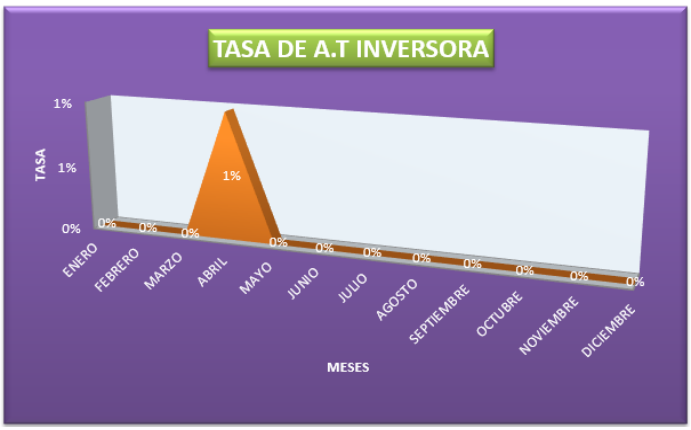
Metodología para efectuar inspecciones de seguridad (s.f). Ministerio de trabajo y previsión social. Grupo de El Salvador. Recuperado de: https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2017_presentaciones/presentacion20062017/METODOLOGIA-PARA-EFECTUAR-INSPECCIONES-DE-SEGURIDAD.pdf

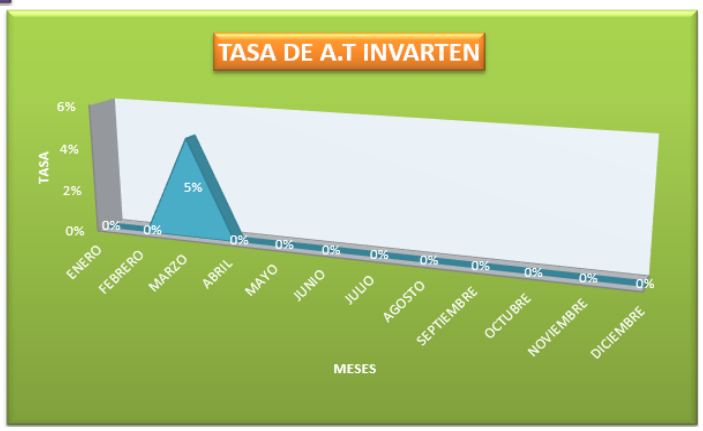
Plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo (2017). Mincultura. Colombia. Recuperado de: https://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf

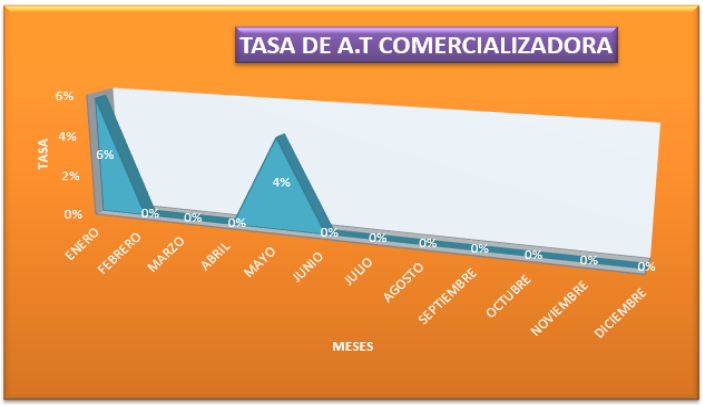
Seguridad y salud en el trabajo: Glosario de términos (s.f). Grupo AELE. Recuperado de: https://www.aele.com/node/5192#:~:text=%2DCondiciones%20de%20salud%3A%20El%20conjunto,morbilidad%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20trabajadora.

# ANEXOS

## Continuidad de gráfica sobre la tasa de accidentabilidad por meses en las diversas empresas



## Cuadro comparativo de los accidentes entre años y meses

| | ACCIDENTALIDAD AÑO 2021 JULIO- AGOSTO | ACCIDENTALIDAD AÑO 2021 ENERO - JUNIO | ACCIDENTALIDAD AÑO 2020 ENERO - JUNIO |
|---|---|---|---|
| INVERSORA DEL MAGDALENA | **3** | 5 | 5 |
| PADELMA CULTIVO | **1** | 12 | 3 |
| PALMARES PASO REAL DE ARIGUANI | **5** | 9 | 6 |
| COMERCIALIZADORA UNIVERSAL DE FRUTA | - | 6 | 4 |
| PADELMA FABRICA | - | 4 | 6 |
| GESTION EMPRESARIAL | - | 1 | 1 |
| INVERSIONES AGROPECUARIAS DEL RETEN | - | 2 | 1 |
| | **9** | **39** | **26** |

## Comprobante de solicitud para la capacitación del curso de altura

Grupo Dávila & Dávila
**SOLICITUD CURSO DE ALTURA**
EXTRACTORA PALMAS OLEGINOSAS DEL MAGDALENA SAS
NIT. 901.451.926 - 8

Versión:01
Fecha: 31 Oct. 2014
GCDCI-001

Guamachito - Zona Bananera, 27 de Mayo de 2021

Doctora:
**CECILIA PALLARES GARCIA**
Dir. De Talento Humano
Grupo Dávila & Dávila

Cordial saludos,

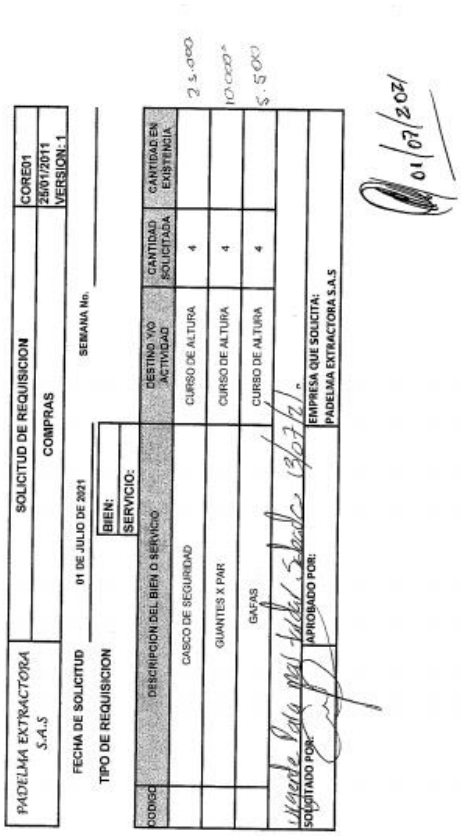
Por medio del presente le relaciono el listado de trabajadores de Extractora Padelma SAS que están programados para realizar el **Curso de Altura Nivel Avanzado** con la empresa Protseg SAS en la ciudad de Santa Marta, con carácter urgente:

- **Francisco Moreno Lozano**
  CC: 1.004.485.432
  Cargo: Mantenimiento
- **Jaider Ariel Navarro Canencia**
  CC: 19.599.799
  Cargo: Mantenimiento
  Reentrenamiento Nivel Avanzado
- **Yamid David Galván López**
  CC: 1.004.278.141
  Cargo: Transporte Interno
- **William Enrique Martínez García**
  CC: 1.065.123.930
  Cargo: Albañil

No siendo más y agradeciendo su atención.

**MARIO GUTIERREZ RUIZ**
DIRECTOR DE PLANTA
EXTRACTORA PADELMA SAS

Página 1 de 1



PADELMA EXTRACTORA S.A.S

SOLICITUD DE REQUISICION | CORE01 | 25/01/2011 | VERSION:-1

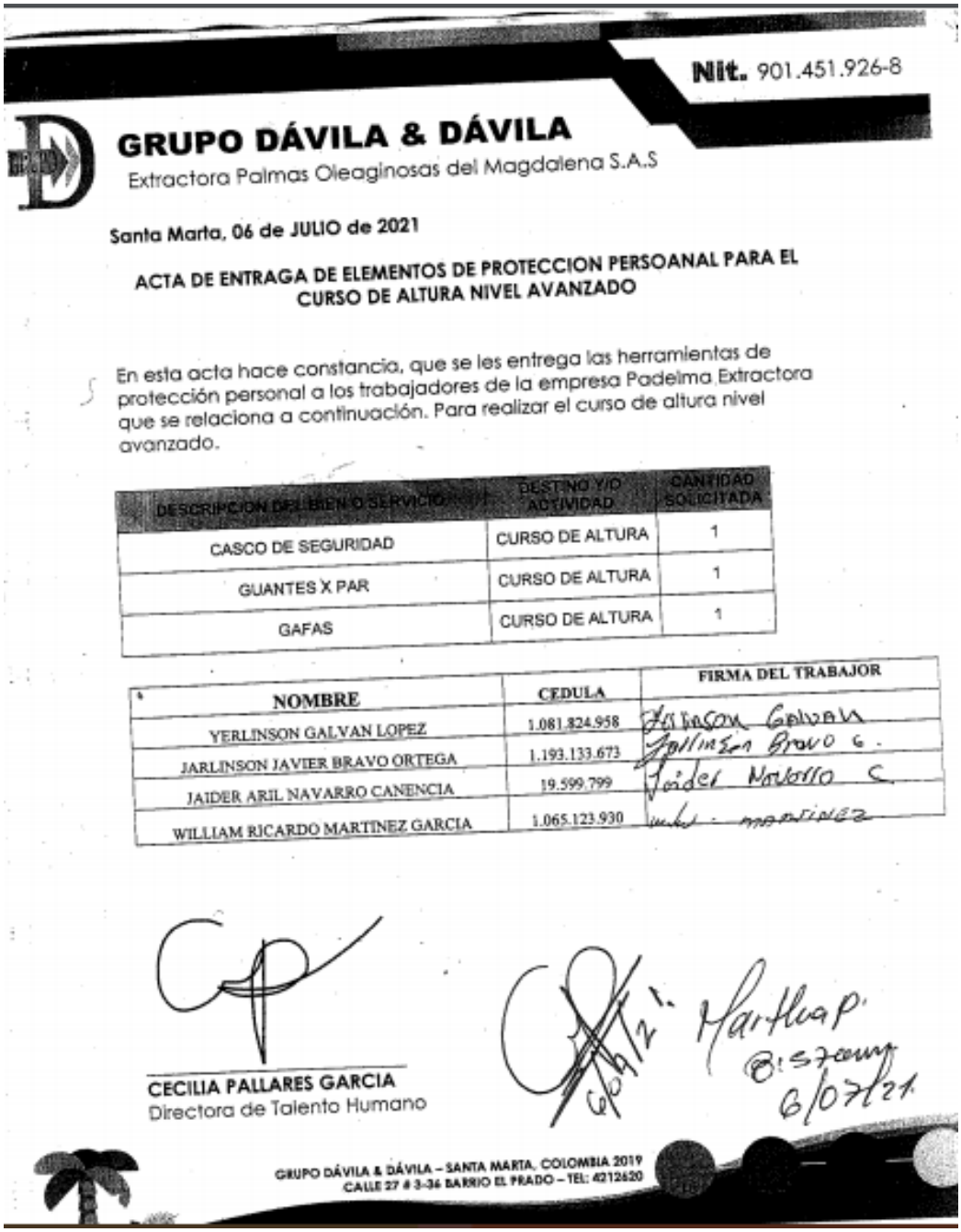
COMPRAS

FECHA DE SOLICITUD: 01 DE JULIO DE 2021 — SEMANA No.

TIPO DE REQUISICION: BIEN: / SERVICIO:

| CODIGO | DESCRIPCION DEL BIEN O SERVICIO | DESTINO Y/O ACTIVIDAD | CANTIDAD SOLICITADA | CANTIDAD EN EXISTENCIA |
|---|---|---|---|---|
| | CASCO DE SEGURIDAD | CURSO DE ALTURA | 4 | |
| | GUANTES X PAR | CURSO DE ALTURA | 4 | |
| | GAFAS | CURSO DE ALTURA | 4 | |

SOLICITADO POR: — APROBADO POR: — EMPRESA QUE SOLICITA: PADELMA EXTRACTORA S.A.S



**Nit.** 901.451.926-8

**GRUPO DÁVILA & DÁVILA**

Extractora Palmas Oleaginosas del Magdalena S.A.S

**Santa Marta, 06 de JULIO de 2021**

**ACTA DE ENTRAGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSOANAL PARA EL CURSO DE ALTURA NIVEL AVANZADO**

En esta acta hace constancia, que se les entrega las herramientas de protección personal a los trabajadores de la empresa Padelma Extractora que se relaciona a continuación. Para realizar el curso de altura nivel avanzado.

| DESCRIPCION DEL BIEN O SERVICIO | DESTINO Y/O ACTIVIDAD | CANTIDAD SOLICITADA |
|---|---|---|
| CASCO DE SEGURIDAD | CURSO DE ALTURA | 1 |
| GUANTES X PAR | CURSO DE ALTURA | 1 |
| GAFAS | CURSO DE ALTURA | 1 |

| NOMBRE | CEDULA | FIRMA DEL TRABAJOR |
|---|---|---|
| YERLINSON GALVAN LOPEZ | 1.081.824.958 | Yerlinson Galvan |
| JARLINSON JAVIER BRAVO ORTEGA | 1.193.133.673 | Jarlinson Bravo G. |
| JAIDER ARIL NAVARRO CANENCIA | 19.599.799 | Jaider Navarro C. |
| WILLIAM RICARDO MARTINEZ GARCIA | 1.065.123.930 | [illegible] |

**CECILIA PALLARES GARCIA**
Directora de Talento Humano

GRUPO DÁVILA & DÁVILA – SANTA MARTA, COLOMBIA 2019
CALLE 27 # 3-36 BARRIO EL PRADO – TEL: 4212620

**Factura Electrónica De Venta No**

**FEP No. 727**

PROTSEG SAS

Documento oficial de Autorizacion de facturacion electronica DIAN No. 18764001175329 vigencia 12 meses 24/07/2020 hasta 24/07/2021 que habilita el prefijo FEP desde el No. 1 hasta el 5000.

**PROTECCION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO SAS**

Nit 900413784

IVA Régimen Común No somos Agentes de Retención de IVA
No somos Grandes Contribuyentes
Actividad Económica ICA 7490 7000.00 X 1000

| | | | |
|---|---|---|---|
| CLIENTE | EXTRACTORA DE PALMAS OLEAGINOSAS DEL MAGDAL | | |
| NIT | 901451926 8 | | |
| DIRECCIÓN | | CIUDAD | TELÉFONO |
| CL 27 3 26 | | Santa Marta | 4231062 |
| FECHA FACTURA | | FECHA VENCIMIENTO | |
| 08/07/2021 | | 30/07/2021 | |

**POR CONCEPTO DE**
FORMACION TSA PRIMERA VEZ: JARLINSON BRAVO, YERLINSON GALVAN Y WILLIAM MARTINEZ; REENTRENAMIENTO TSA: JAIDER NAVARRO CANENCIA

| VENDEDOR | FORMA DE PAGO |
|---|---|
| OTECCION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO S | Credito |

| Item | Código | Descripción | Cantidad | U Medida | Valor Unitario | IVA | Valor IVA | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 03 TRABAJO | TRABAJO SEGURO EN ALTURA AVANZADO | 3 | Und. | 150.000 | 19% | 28.500 | 450.000 |
| 2 | 04 TRABAJO | TRABAJO SEGURO EN ALTURA REENTRENAMIENTO | 1 | Und. | 100.000 | 19% | 19.000 | 100.000 |

RECIBIDO 0 8 JUL 2021

Total lineas o items: 2

| | |
|---|---|
| SUBTOTAL | 550.000 |
| IVA | 104.500 |
| TOTAL DE LA OPERACIÓN | 654.500 |

**Valor en Letras**
SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS M/CTE

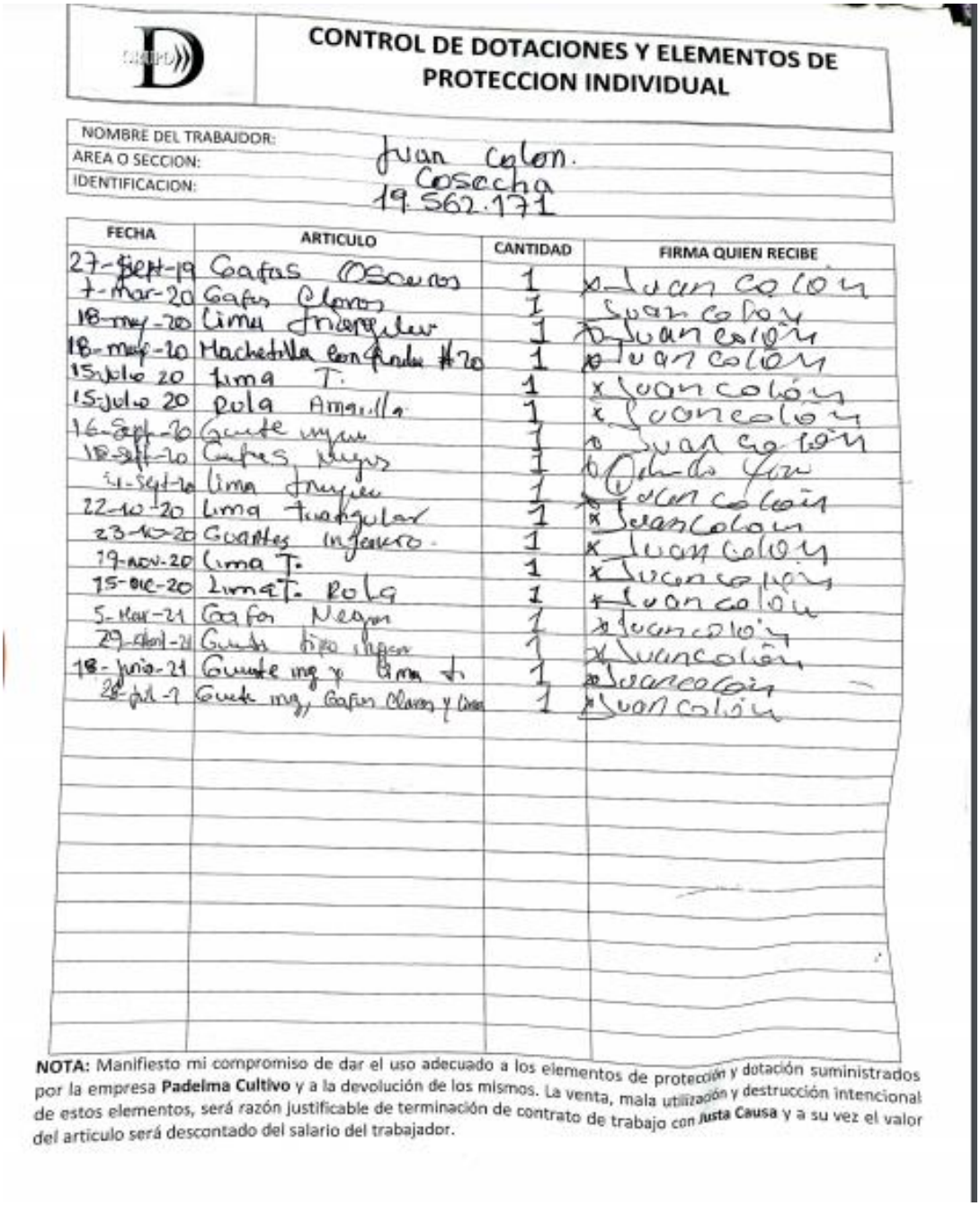
**CUENTA DE AHORROS BANCOLOMBIA N 77994559837**

**Representación Gráfica de la Factura de Venta Electrónica**
Fecha y Hora de Generación: 08/07/2021 15:11:49

**CALLE 20 No 1B 45 RODADERO SUR Teléfono 3168700668 Santa Marta**
**Correo Electrónico PROTSEGSAS@GMAIL.COM**

CUFE: [illegible] Expedición:08/07/2021 03:14 PM
Fabricante y Proveedor Tecnológico: World Office Colombia SAS NIT [illegible] Software: World Office [illegible]

## Formato sobre el control de dotaciones y EPP en entrega

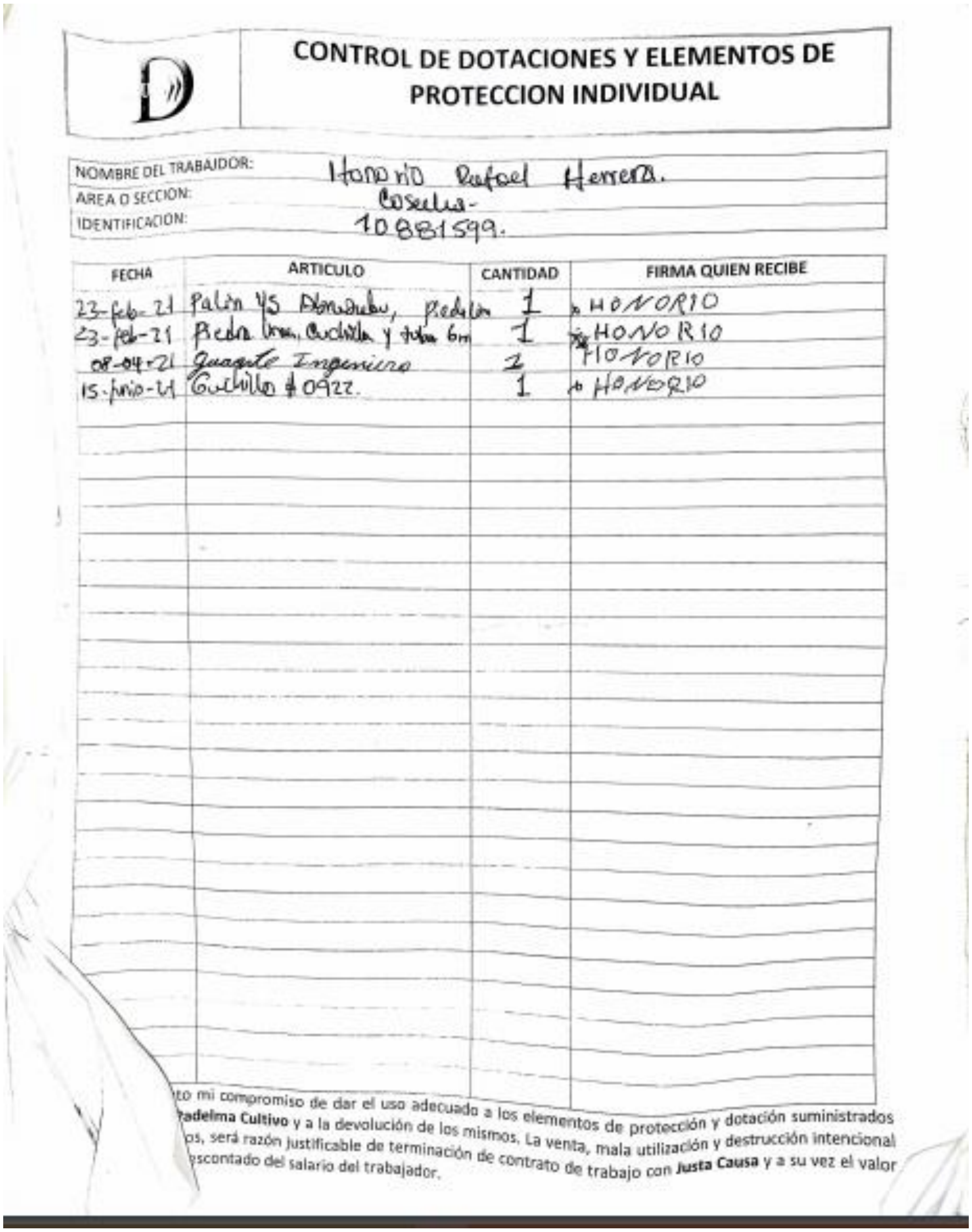


**CONTROL DE DOTACIONES Y ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL**

NOMBRE DEL TRABAJDOR: Juan Colon.
AREA O SECCION: Cosecha
IDENTIFICACION: 19.562.171

| FECHA | ARTICULO | CANTIDAD | FIRMA QUIEN RECIBE |
|---|---|---|---|
| 27-Sept-19 | Gafas Oscuras | 1 | x Juan Colón |
| 7-Mar-20 | Gafas Claras | 1 | Juan Colón |
| 18-may-20 | Lima triangular | 1 | Juan colón |
| 18-may-20 | Machetilla con funda #20 | 1 | Juan Colón |
| 15-Julio 20 | Lima T. | 1 | x Juan colón |
| 15-Julio 20 | Pala Amarilla | 1 | x Juan colón |
| 16-Sept-20 | Guante negro | 1 | Juan Colón |
| 18-Sept-20 | Gafas Negras | 1 | Orlando Yan |
| 21-Sept-20 | Lima triangular | 1 | x Juan Colón |
| 22-10-20 | Lima triangular | 1 | x Juan Colón |
| 23-10-20 | Guantes Ingeniero | 1 | x Juan Colón |
| 19-NOV-20 | Lima T. | 1 | x Juan Colón |
| 15-DIC-20 | Lima T. Pala | 1 | x Juan colón |
| 5-Mar-21 | Gafas Negras | 1 | x Juan colón |
| 29-Abril-21 | Guante tipo ingeniero | 1 | x Juan colón |
| 18-Junio-21 | Guante negro y Lima T. | 1 | x Juan colón |
| 28-Jul-21 | Guante negro, Gafas Claras y Lima | 1 | x Juan colón |

**NOTA:** Manifiesto mi compromiso de dar el uso adecuado a los elementos de protección y dotación suministrados por la empresa **Padelma Cultivo** y a la devolución de los mismos. La venta, mala utilización y destrucción intencional de estos elementos, será razón justificable de terminación de contrato de trabajo con **Justa Causa** y a su vez el valor del articulo será descontado del salario del trabajador.



# CONTROL DE DOTACIONES Y ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL

NOMBRE DEL TRABAJDOR: Honorio Rafael Herrera.
AREA O SECCION: Cosecha-
IDENTIFICACION: 10881599.

| FECHA | ARTICULO | CANTIDAD | FIRMA QUIEN RECIBE |
|---|---|---|---|
| 23-feb-21 | Palin YS Almadaba, piedra | 1 | HONORIO |
| 23-feb-21 | Piedra lima, cuchilla y tubo 6m | 1 | HONORIO |
| 08-04-21 | Guante Ingeniero | 1 | HONORIO |
| 15-junio-21 | Cuchillo # 0922. | 1 | HONORIO |

...to mi compromiso de dar el uso adecuado a los elementos de protección y dotación suministrados ...**adelma Cultivo** y a la devolución de los mismos. La venta, mala utilización y destrucción intencional ...os, será razón justificable de terminación de contrato de trabajo con **Justa Causa** y a su vez el valor ...escontado del salario del trabajador.

CONTROL DE DOTACIONES Y ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL

Cristian Arizo Miranda
Corcela
1.004.484 577

| FECHA | ARTICULO | CANTIDAD | FIRMA QUIEN RECIBE |
|---|---|---|---|
| 21-jun-21 | Guante, lima y sable | 1 | Cristian Arizo |

CONTROL DE DOTACIONES Y ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL

NOMBRE DEL TRABAJADOR: German Julio
POSICION: Celador
IDENTIFICACION:

| FECHA | ARTICULO | CANTIDAD | FIRMA QUIEN RECIBE |
|---|---|---|---|
| 25-abril-20 | Machetilla con funda y lima | 1 | No firma. |
| 22-oct-20 | Lima Triang. | 1 | No firma. |
| 31-Mar-21 | Sable y lima trijulo | 1 | " " |
| 17-jun-21 | Machetilla con funda y lima. | 1 | " " |