

Modelo Estratégico Integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad
y Salud en el trabajo (SG-SST). Grupo Sodexo

TALENTO HUMANO

Diplomado

Grupo

101007_60

Daulia Emilse Fernández Franco

Código: 43 108 915

Liliana Alejandra López Rivera

Código: 42.843.546

Eliana Escobar Hernández

Código: 22651636

Luz Adriana Arcila J

Código: 42.777895

Tutor

Jorge Eliecer Echavarría



Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Medellín

Noviembre 2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS.....	5
Objetivo General:	5
Objetivos Específicos:.....	5
CAPÍTULO I	6
EL PROBLEMA	6
Planteamiento del problema.	6
Formulación del problema.	7
Antecedentes del problema.	7
Justificación de la Investigación cualitativa.....	11
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
Revisión de la literatura.....	13
1. Salud y seguridad en el trabajo.	13
2. Gestión del riesgo.....	15
3. Políticas	16
4. Indicadores.	17
5. Tipos de indicadores.....	19
6. Ciclo Deming	19
6.1. Planificar:	20
6.2. Hacer:	20
6.3. Verificar:	20
6.4. Actuar:.....	21
7. Marco legal.....	21
CAPÍTULO III	22
METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	22
1. Tipo de estudio.	22
2. Implementación del SG-SST en la empresa.....	23
2.1. Objetivo.....	23
2.2. Alcance.....	23
2.3. Responsabilidades	23
2.4. Administrador.....	24
2.5. Supply Chain.....	25

Trabajo Grupal Fase 6

3.	Definiciones o Glosario.....	26
4.	Requisitos generales en HSEQ.....	27
5.	Requisitos legales.....	29
6.	Requisitos Generales:.....	29
7.	Elementos de protección personal y ropa de trabajo.....	30
8.	Equipos y maquinaria.....	31
9.	Reporte e investigación de incidentes.....	32
10.	Plan de Emergencias.....	33
11.	Competencia, Formación, Toma de Conciencia, Inducción y Capacitación.....	34
12.	Productos químicos y peligrosos.....	34
13.	Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos para Contratistas.....	35
14.	Auditorias.....	35
15.	Salud en el trabajo.....	36
16.	Medio ambiente.....	36
17.	Política No drogas, alcohol, tabaquismo y porte de armas.....	37
18.	Desempeño en Seguridad.....	37
19.	Sanciones.....	38
20.	Sanciones específicas en caso de:.....	38
21.	Documentos Asociados.....	39
22.	Anexos.....	39
23.	Revisiones.....	39
CAPÍTULO IV.....		44
RESULTADOS.....		44
	Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	44
CAPÍTULO V.....		45
PLAN DE MEJORA.....		45
RECOMENDACIONES.....		53
CONCLUSIONES.....		54
CIBER - BIBLIOGRAFÍA.....		55

INTRODUCCIÓN.

Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

La empresa no cuenta con un SGSST, que permita cumplir con los requisitos legales aplicables y que a su vez permita minimizar los accidentes y enfermedades laborales, que es uno de los objetivos de la alta dirección para este periodo. Es por ello, que se hace necesario diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en los principios del Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que se logrará la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y riesgos, reduciendo al mínimo incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Diseñar e Implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en el área de Talento Humano de la empresa Sodexo, determinando y evaluando el estado actual del proceso de Gestión en el área para implementar estrategias y planes de acción que contribuyan al mejoramiento y eficiencia del SG-SST, estipulado por la ley

Objetivos Específicos:

- Definir y plantear la problemática actual de la compañía.
- Investigar y analizar el proceso actual de SG-SST.
- Implementar planes de acción y estrategias que contribuyan al mejoramiento del proceso de SG-SST

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.

La multinacional francesa Sodexo ha sido reconocida como una de las compañías que “Cambian el Mundo” En esta ocasión, Sodexo fue nombrada entre la lista de aquellas que están resolviendo problemas sociales gracias a el impacto que sus políticas tienen sobre los derechos humanos, la justicia social y sus iniciativas para personas discapacitadas; Sodexo brinda oportunidades a los discapacitados en el área de trabajo. La compañía con 425.000 trabajadores es líder en contratación de personal con discapacidades y se ha comprometido a que los programas laborales para estas personas sean accesibles al 100% para 2025. Sodexo también ayuda a los agricultores con discapacidades o condiciones de salud a modificar sus equipos para enfrentar con éxito los desafíos de movilidad

A través del Programa Soluciones donde se busca dar una segunda oportunidad a todas aquellas personas que han sido víctimas del conflicto armado y que de una u otra manera han estado vinculadas con grupos al margen de la ley se les da la oportunidad laboral.

Si la empresa ha tenido en cuenta las personas en situación de discapacidad también piensan en promover una mejor calidad de vida mediante la capacitación y la inclusión laboral de cada una de las personas que se encuentran vinculadas con la Compañía, sin distinción alguna. Por tanto, la invitación a participar del programa se extiende a madres cabeza de familia, reinsertados, víctimas del conflicto armado, víctimas de

Trabajo Grupal Fase 6

desplazamiento, jóvenes de 18 a 25 años, afros e indígenas, quienes podrán acceder a esta oportunidad, incrementando de esta manera sus posibilidades laborales. o cualquier otro aspecto protegido por la ley

Pero a pesar de todos esos reconocimientos la compañía Sodexo debe tener el firme propósito de identificar, valorar y controlar los peligros y riesgos para definir los controles que permitan minimizar el impacto a las personas, la propiedad y el medio ambiente, buscando proteger la salud y la seguridad de sus colaboradores y demás partes interesadas, cumpliendo con las regulaciones legales y otros requisitos aplicables.

Referencia: Portal web Sodexo.com

Formulación del problema.

¿Cómo realizar la planeación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que permita proponer una metodología para facilitar el conocimiento de los requisitos que le aplica en la compañía Sodexo? Además, que permita mejorar la falta de ventilación adecuada e iluminación en la oficina, ¿e implementar personal de seguridad en las áreas de acceso?, y la Falta de un sistema de comunicación en gestión de seguridad y salud para el conocimiento de los trabajadores de Sodexo.

Antecedentes del problema.

La Seguridad y Salud en el Trabajo -SST es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. “Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la

Trabajo Grupal Fase 6

promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores”.

Hoy en día es una de las herramientas más importantes de las organizaciones en temas de gestión para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

En Colombia se comenzó formalmente la implementación de los temas concernientes a la seguridad y salud en el trabajo SST, desde que se creó la Ley 9 de 1979, su aproximación más relevante con la protección del trabajador lo expresa en el artículo 81 que señala “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país: su preservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares”. A partir de este momento en Colombia se realizan grandes cambios normativos y de procedimientos en los que empresas y trabajadores realizan acciones conjuntas con el objetivo de mejorar seguridad en los procesos y de esta manera mejorar la calidad de vida de los trabajadores. A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. “Antes de entrar en vigor dicha ley, se disponía de un sistema enfocado hacia la reparación de daños más que en la prevención, de forma que se hacía énfasis en los modelos de atención médica (es decir, diagnóstico y tratamiento), pensiones por incapacidad, e indemnizaciones, entre otras. Estas funciones eran prestadas por el Instituto Seguro Social (ISS), una entidad estatal, único organismo autorizado para estos servicios”

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y con responsabilidades compartidas con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) son las encargadas: del recaudo

Trabajo Grupal Fase 6

de las cotizaciones que hacen las empresas por sus trabajadores, la asesoría para la ejecución de los programas de prevención que las empresas pudiesen requerir, la atención médica y de rehabilitación para trabajadores que se accidenten o enfermen a consecuencia de razones propias de sus labores y por ende el pago de las prestaciones económicas que den lugar como incapacidades, pensiones de invalidez y de sobrevivencias que se generen por consecuencia de los accidentes o enfermedades laborales. En el año 2012, en Colombia es necesario actualizar dicha normatividad, la cual se realizó con la Ley 1562 de 2012 por medio de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. En esta ley se crea el programa de salud ocupacional que en adelante será conocido como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST. Su debida reglamentación se da dos años después en el Decreto 1443 de 2014 brindando lineamientos para la implementación del SG-SST para todo tipo de organizaciones. El Gobierno Nacional unifica todas las normas laborales en el Decreto 1072 del 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamenta del Sector Trabajo, y donde el Decreto 1443 de 2014 queda en el Libro 2, régimen reglamento del sector trabajo en la parte 2, reglamentación título 4, Riesgos laborales, donde se dictan los objetivos del Ministerio de Trabajo.

Se debe tener en cuenta que lo señalado anteriormente no son los únicos antecedentes, es importante resaltar que alrededor de esta se ha venido realizando un gran desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en aras de fortalecer la compañía Sodexo con el planteamiento del diseño, y dar el debido cumplimiento de las normas anteriormente descritas. Las estadísticas de crecimiento del sistema de riesgos en Colombia “Las cifras de los últimos años en Colombia, muestran un promedio de

Trabajo Grupal Fase 6

6'499.000 afiliados anuales al sistema, en comparación con el año 2014 con 9'011.000.

De igual manera, la accidentalidad laboral ha aumentado, pasando de 410.000 en el 2009 a 687.000 en el año 2014. Para el año 2009 se calificaron un total de 6 mil enfermedades laborales, mientras que para el año 2014 se calificaron 9.700 casos...”

“Frente a este tema se ha discutido durante los últimos años y se prevé la posibilidad de un dramático aumento, teniendo en cuenta que muchas de estas enfermedades se reportaban como enfermedad común. La nueva normatividad llama a la responsabilidad del empresario de comenzar a detectar y a reportar inmediatamente a su administradora de riesgos laborales o a la EPS a la cual el trabajador está afiliado para que se haga el diagnóstico y se defina su tratamiento”

Dentro de este contexto de SG-SST, se identifica que el caso puntual que estamos validando para la empresa Sodexo S.A es una nueva oficina Ubicada en la Caldas donde se han reunido un gran número de personas de diferentes Operaciones donde el sitio no cuenta con la ventilación adecuada, además deficiencia de luz y problemas de inseguridad, esto dado a la premisa de ubicarse en un lugar más económico se están viendo afectadas la salud psicológica y emocional de las personas, las cuales además de salir tarde de su lugar de trabajo se ven afectadas por falta de personal de vigilancia.

El personal ubicado en este lugar entre 100 y 120 personas las cuales se ven afectadas por el calor en el espacio y quienes han indicado que se realizó este cambio sin consultar y donde personas que viven hacia el norte demoran promedio 3 horas diarias en desplazamiento viéndose afectadas en toda su parte emocional y psicología.

Referencia: Ministerio de Trabajo. Guía técnica de Implementación del SG-SST para MIPYMES [en línea]. Bogotá: El Ministerio [citado 12 agosto, 2017].

Disponible en Internet:

<URL:<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf>>

Justificación de la Investigación cualitativa

Es importante que sin interesar el tipo de actividad económica, se requiera desarrollar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como se menciona en el Decreto 52 del 2017 por el cual es modificada el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015 que habla sobre la transición, es por esto que se decide dar inicio al desarrollo de una metodología que permita realizar la estructuración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la compañía Sodexo . Se empleará diferentes métodos y estrategias como capacitaciones, socialización de material de conocimiento en medios físicos ya sean carteleras, folletos o medio electrónicos, que ayuden a los trabajadores tener conocimientos de las normas y reglas que se deben cumplir dentro de las instalaciones.

Por lo tanto, minimizar las probabilidades de accidentes y enfermedades que puedan surgir en el desarrollo de las actividades en cada uno de los empleados que hacen parte de la organización.

Se aplicaría el método de investigación cualitativa donde se puede identificar el nivel de satisfacción de los empleados relacionado con el planteamiento del problema de investigación donde se da respuesta a la pregunta y objetivos del proyecto de tal manera que se busque mejorar el nivel de satisfacción del personas tanto psicológico y emocional.

Referencia: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017)

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

De acuerdo con la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria que ha cobrado importancia en las últimas décadas dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los/as trabajadores/as y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los/as trabajadores/as para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. Por ello el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, constituye una obligación en el marco legal señalada por varias normas jurídicas de imperativo cumplimiento, y conceptos que buscan proteger la salud de los trabajadores y como herramienta para mejorar la productividad a través de la identificación, evaluación y análisis de riesgos ocupacionales, para la elaboración de panoramas de riesgos con el fin de

recomendar acciones de mantenimiento pertinentes a garantizar la calidad y normal desarrollo de las actividades dentro de la industria y realizar un control sobre las mismas.

Revisión de la literatura

1. Salud y seguridad en el trabajo.

Antiguamente conocida como el programa de salud ocupacional industrial vigilado Ministerio de Trabajo y Protección Social, así como el apoyo de entidades privadas como las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL), quien son las encargadas de apoyar el proceso a las empresas.

Seguridad y Salud en el trabajo constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender a:

- 1.1. Fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación.
- 1.2. Prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud.
- 1.3. Protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud.
- 1.4. Colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales.
- 1.5. Adaptación de la actividad laboral a los seres humanos. En otras palabras, la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores. Se define como “la Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las

Trabajo Grupal Fase 6

condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ley 1562/2012) y el enfoque de los Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, SG-SST, tiene consideraciones como la aplicación de las medidas de prevención y protección llevadas a cabo de una manera eficiente y coherente, para esto se establecen políticas pertinentes, se contraen compromisos; se consideran todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros, los riesgos y se direcciona hacia los trabajadores, de quienes se requiere una activa participación en el proceso a su nivel de responsabilidad. A su vez implica conocer y comprender los procesos de trabajo, las condiciones en que se realiza, las estrategias que favorezcan la producción y la integración del trabajador como un sujeto histórico social, por tanto los modelos de gestión han de trascender a la inclusión de las personas, su salud, su seguridad, su bienestar como un eje de trabajo central, tanto como su razón de ser; más allá de limitarse a atender la incidencia o prevalencia de una condición de forma aislada.

Con la excepción de las enfermedades cardiovasculares que se previenen desde Áreas más relacionadas con Salud, el resto se afrontan desde la especialidad de Seguridad en el trabajo. Para poder combatir estos accidentes de trabajo tenemos que tener en cuenta la principal causa que los provoca; "el factor humano", por lo tanto las principales herramienta para prevenirlos son la formación, la información, y la aplicación de procedimientos de trabajo mediante los cuales las empresas puedan minimizar el riesgo de que sus trabajadores puedan sufrir accidentes. "La seguridad laboral implica que no existan riesgos que perjudiquen la salud de los

trabajadores. Para ello los técnicos o especialistas en prevención de riesgos laborales deben identificar, evaluar y controlar los peligros o riesgos asociados a la actividad laboral y fomentar las actividades formativas y medidas destinadas a prevenir y evitar estos riesgos.

2. Gestión del riesgo.

La Gestión del Riesgo consiste en una serie de actividades diseñadas para reducir las pérdidas de vida humanas y la destrucción de propiedades e infraestructuras. Los resultados de este proceso continuo de manejo o gestión de riesgos contemplan las siguientes medidas:

- 2.1. Medidas para disminuir. El riesgo de desastres a largo plazo (prevención), eliminando sus causas como la intensidad de los fenómenos, la exposición y el grado de vulnerabilidad.
 - 2.2. Medidas para Preparación. Cuyo objetivo es asegurar una respuesta apropiada en caso de necesidad, incluyendo alertas tempranas oportunas y eficaces, así como evacuación temporal de la población y bienes de zona amenazadas.
 - 2.3. Medidas de Respuesta. Cuando está sucediendo o ha sucedido un desastre (manejo o gestión de desastres, recuperación y reconstrucción). En la compañía Sodexo se estructuran medidas de prevención donde se evalúa el nivel de amenazas, vulnerabilidad y riesgos ante un fenómeno desastroso, así como las acciones para mitigar (reducir) los efectos de los peligros observados.
- La prevención de riesgos laborales evalúa los riesgos de cada sector, cada empresa y cada tipo de trabajo y trata de fijar las medidas para minimizar o evitar en cada caso los accidentes y enfermedades profesionales. En algunos

Trabajo Grupal Fase 6

casos se actúa sobre la empresa (medidas de prevención que afectan al centro de trabajo y a todos los trabajadores) y en otros, sobre el trabajador (medidas de prevención individuales, como casco, arnés de seguridad, mascarilla...).

Si se realiza una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales, las organizaciones y los trabajadores se anticiparán a los riesgos y serán capaces de minimizar las bajas, accidentes y enfermedades laborales. Pero además, una buena prevención de riesgos laborales no solo consigue minimizar los daños, sino que también es clave para mejorar la felicidad de los empleados en su día a día y, por ende, mejora su productividad.

3. Políticas.

Es obligación de todo empleador contar con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa y está incluida dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La política cubre a todos los trabajadores de la empresa independiente de su forma de contratación o vinculación incluyendo, los contratistas y subcontratistas. Tiene como objeto:

2.4. Identificar los peligros

2.5. Evaluar y valorar los riesgos

2.6. Establecer los respectivos controles

2.7. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión SG-SST.

2.8. Cumplir la normatividad vigente.

Trabajo Grupal Fase 6

La comunicación debe ser difundida a todos los niveles de la organización y debe ser accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas en el lugar del trabajo.

Un requisito importante dentro de un sistema de gestión de calidad y seguridad es el cumplimiento de la legislación básica en materia de salud ocupacional y el compromiso por la mejora continua de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores. Para tal fin el más alto nivel directivo debe elaborar y firmar una política de salud ocupacional, que incluya el deseo expreso de mejorar las condiciones de trabajo y reducir las lesiones y otro tipo de pérdidas. Por lo tanto esta debe incluir en enunciados generales, los objetivos a alcanzar en materia de salud y seguridad y para ello se puede basar en los siguientes principios:

2.9. La salud ocupacional es responsabilidad del personal dirigente

2.10. La seguridad es una condición inherente a la ocupación

2.11. Todos los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se pueden prevenir.

2.12. Las actividades de salud ocupacional deben estar inscritas en un subsistema de información y control.

Es Política de la Organización, crear un ambiente laboral adecuado al desarrollo de las facultades Físicas y Mentales de los Trabajadores que hacen vida laboral, por lo tanto, se define la Higiene y la Seguridad Industrial como materia obligada en cada procedimiento y tarea que se realice.

4. Indicadores.

Los indicadores son formulaciones generalmente matemáticas con las que se busca reflejar una situación determinada.

Trabajo Grupal Fase 6

Un indicador es una relación entre variables cuantitativas o cualitativas que permite observar la situación y las tendencias de cambios generadas en el objeto o fenómeno observado, en relación con objetivos y metas previstas e impactos esperados. Estos indicadores pueden ser valores, unidades, índices, series estadísticas, etc. Son las herramientas fundamentales de la evaluación. Los indicadores son útiles para varios fines:

- 4.1. Evaluar la gestión
- 4.2. Identificar oportunidades de mejoramiento
- 4.3. Adecuar a la realidad objetivos, metas y estrategias
- 4.4. Sensibilizar a las personas que toman decisiones y a quienes son objeto de las mismas, acerca de las bondades de los programas
- 4.5. Tomar medidas preventivas a tiempo
- 4.6. Comunicar ideas, pensamientos y valores de una manera resumida.

Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad. En cambio, cuando se analizan sus resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar; se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo y se combina con otros indicadores apropiados, se convierten en poderosas herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas.

Los indicadores de seguridad y salud en el trabajo constituyen el marco para evaluar hasta qué punto se protege a los trabajadores de los peligros y riesgos relacionados con el trabajo. Estos indicadores son utilizados por empresas, gobiernos y otras partes interesadas para formular políticas y programas destinados a prevenir lesiones,

Trabajo Grupal Fase 6

enfermedades y muertes profesionales, así como para supervisar la aplicación de estos programas y para indicar áreas particulares de mayor riesgo, tales como ocupaciones, industrias o lugares específicos.

5. Tipos de indicadores

5.1. Indicadores reactivos: Entre los indicadores de resultado más utilizados tenemos a los índices de accidentalidad. Mediante los índices estadísticos que a continuación se relacionan se permite expresar en cifras relativas las características de accidentalidad de una empresa, o de las secciones, centros, etc., de la misma, facilitándonos unos valores útiles que nos permiten compararnos con otras empresas, con nosotros mismos o con el sector.

5.2. Indicadores de resultados número de lesiones y enfermedades profesionales, número de trabajadores afectados y número de días de trabajo perdidos.

5.3. Indicadores de capacidad y competencia: número de inspectores o profesionales de la salud que se ocupan de la seguridad y la salud en el trabajo.

5.4. Indicadores de actividades: número de días de formación, número de inspecciones.

6. Ciclo Deming

Deming empleó el Ciclo PHVA como introducción a todas y cada una de las capacitaciones que brindó a la alta dirección de las empresas japonesas. De allí hasta la fecha, este ciclo (que fue desarrollado por Stewart), ha recorrido el mundo como símbolo indiscutido de la Mejora Continua.

Trabajo Grupal Fase 6

Dentro del contexto de un sistema de gestión de la calidad, el ciclo PHVA es “un ciclo que está en pleno movimiento. Que se puede desarrollar en cada uno de los procesos. Está ligado a la planificación, implementación, control y mejora continua, tanto para los productos como para los procesos del sistema de gestión de la calidad.

6.1. Planificar:

- 6.1.1. Involucrar a la gente correcta
- 6.1.2. Recopilar los datos disponibles
- 6.1.3. Comprender las necesidades de los clientes
- 6.1.4. Estudiar exhaustivamente el/los procesos involucrados
- 6.1.5. ¿Es el proceso capaz de cumplir las necesidades?
- 6.1.6. Desarrollar el plan/entrenar al personal

6.2. Hacer:

- 6.1.7. Implementar la mejora/verificar las causas de los problemas
- 6.1.8. Recopilar los datos apropiados
- 6.1.9. Se aportan los recursos.

6.3. Verificar:

- 6.1.10. Analizar y desplegar los datos
- 6.1.11. ¿Se han alcanzado los resultados deseados?
- 6.1.12. Comprender y documentar las diferencias
- 6.1.13. Revisar los problemas y errores
- 6.1.14. ¿Qué se aprendió?
- 6.1.15. ¿Qué queda aún por resolver?

Trabajo Grupal Fase 6

6.4. Actuar:

6.1.16. Incorporar la mejora al proceso

6.1.17. Se analizan las estadísticas

6.1.18. Se estandariza lo que ha funcionado

6.1.19. Se replantean los objetivos

7. Marco legal.

Colombia ha reglamentado desde sus inicios el tema de Seguridad y Salud en el trabajo por medio de leyes, decretos, resoluciones, códigos y circulares, orientado a brindar respaldo legal y brindar seguridad a los trabajadores.

Adicionalmente se tiene que tener en cuenta la Ley 720 de diciembre de 2001 por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombiano, ya que la fundación gran parte de persona es de este tipo.

El Decreto 614 de 1984 Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país.

La Resolución 1016 de 1989 Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas

Resolución 2013 de 1986, que establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

Decreto 1295 de 1994, que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).

Decreto 1834 de 1994, por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales .Cumplir con la legislación laboral más que una cuestión legal es una cuestión moral. Regulaciones.

Referencia

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

1. Tipo de estudio.

Es un tipo de estudio cualitativo donde “se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir únicamente pretenden recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren”

Las características que destacan en el enfoque cualitativo, también son guiadas por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre la(s) pregunta(s) de investigación e hipótesis preceda (como en la mayoría de los estudios cuantitativos, al menos en intención) a la recolección y el análisis de los datos,

Trabajo Grupal Fase 6

los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis. Con frecuencia estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes y, después para refinarlas y responderlas (o probar hipótesis). El proceso se mueve dinámicamente entre los hechos y su interpretación en ambos sentidos.

2. Implementación del SG-SST en la empresa.

2.1. Objetivo

2.1.1. Establecer normas en seguridad, Salud, Medio ambiente y calidad que deben ser tenidas en cuenta al realizar las labores contratadas por Sodexo.

2.1.2. Este manual tiene como fin prevenir incidentes, ya sea en las personas que lleven a cabo actividades por la ejecución de contratos de obra o prestación de servicios, de trabajadores de la empresa, instalaciones o equipos.

2.1.3. Estas normas y procedimientos son los mínimos requisitos que deben seguir cualquier Proveedor o Contratista.

2.2. Alcance

Está dirigido a todas aquellas empresas, personas naturales o jurídicas contratadas para prestar un servicio o realizar una labor en las instalaciones de SODEXO S.A Y/O EL CLIENTE.

En adelante entiéndase HSEQ como el proceso de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad.

2.3. Responsabilidades

2.3.1. Dirección de HSEQI

Trabajo Grupal Fase 6

- 2.3.2. Revisar y aprobar el presente documento.
- 2.3.3. Brindar asesoría para la Búsqueda, Evaluación, Selección, Registro y Reevaluación de Contratistas.
- 2.3.4. Equipo HSEQ
- 2.3.5. Intervenir inmediatamente al Contratista que este incumpliendo con algún requisito.
- 2.3.6. Verificar el cumplimiento a los requisitos definidos en el presente documento.
- 2.3.7. Solicitar al Contratista informes de accidentalidad presentada en Sodexo y/o instalaciones del Cliente en caso de requerirse.
- 2.3.8. Acompañar los procesos de Selección de Contratistas solicitados por Negociación y Compras.
- 2.3.9. Comunicar al Administrador y JOP del contrato los incumplimientos identificados durante inspecciones de seguridad

2.4. Administrador

El Administrador debe intervenir la actividad realizada por el Contratista y comunicar inmediatamente al proceso interno a quien corresponda, los incumplimientos a los requisitos definidos en este procedimiento.

Verificar el cumplimiento de requisitos a Contratistas en el sitio donde presten sus servicios utilizando el formato anexo. - Lista de verificación de requisitos de seguridad industrial y salud ocupacional en campo.

Comunicar cuando se requiera al proceso interno que corresponda, las políticas de HSEQ de sus Clientes, para hacerlas extensivas al Contratista.

Trabajo Grupal Fase 6

Notificar a Gestión HSEQI de Sodexo, sobre cualquier incidente que se presente por parte de Proveedores y/o Contratistas en el desarrollo de su trabajo.

Asegurar que cuando un contratista ingresa a un servicio de alimentación a realizar algún trabajo cumpla todas las prácticas de higiene, lleve la vestimenta adecuada, sin accesorios y con la debida protección del cabello.

2.5. Supply Chain

Informar a los Contratistas los requisitos en materia de HSEQ descritos en el manual.

Solicitar los documentos requeridos por HSEQ, durante los procesos de Búsqueda, Evaluación, Selección y Registro de Proveedores según los requerimientos de la Matriz de Requisitos- Proveedores y contratistas de servicios, equipos y suministros.

Verificar el cumplimiento de los requisitos para la aprobación según Formato Lista de chequeo para registro de contratistas (Resultado superior al 70%) Contratistas.

Garantizar el cumplimiento de requisitos legales y otros definidos por SODEXO SA.

Los Contratistas serán responsables ante Sodexo y ante terceros por los perjuicios que ocasionen a Personas, Instalaciones y/o Equipos y Medio Ambiente durante la prestación del servicio contratado.

Capacitar a sus colaboradores en temas de Seguridad, Salud en el trabajo y Medio ambiente.

Trabajo Grupal Fase 6

Cumplir con todas las demás exigencias legales aplicables a su actividad económica.

Entregar a Sodexo cuando se requiera, toda la documentación y/ soportes en HSEQ.

Participar cuando se requiera, de las reuniones de HSEQ solicitadas por Sodexo S.A.

Deben mantener en sus sitios de trabajo un ambiente limpio, ordenado, seguro y saludable desde el inicio hasta finalizar su trabajo. (Aplica cuando se desarrollan obras dentro de las instalaciones de Sodexo o de los clientes).

3. Definiciones o Glosario

Contratista: Persona natural o jurídica, legalmente constituida que suministra productos, materias primas, insumos, bienes y/o servicios con quien Sodexo contrata una labor o un servicio.

Sub-Contratista: Es toda persona que presta sus servicios a una empresa Contratista/ sub-Contratista de Sodexo.

Contratante: Funcionario de la empresa, el cual ha sido autorizado por la gerencia para contratar.

Visitante: Es toda persona que ingresa a las instalaciones de la Empresa Cliente a cumplir citas o compromisos sin que medie para ello ningún tipo de contrato o relación contractual.

HSEQ: Proceso de Seguridad Industrial, Salud en el trabajo, Medio Ambiente y Calidad, encargado de definir los parámetros para garantizar, evaluar y controlar las condiciones de con el fin de prevenir la ocurrencia de incidentes y/o enfermedades

Trabajo Grupal Fase 6

laborales, la preservación del medio ambiente, bajo los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión de Sodexo.

SST: Seguridad y Salud en el trabajo.

Seguridad y Salud en el trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

(Definición Decreto 1443 de 2014)

Medio ambiente: Entorno en el cual una organización opera, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los recursos humanos y sus interrelaciones.

4. Requisitos generales en HSEQ

4.1. Los Contratistas, deben ser mayores de edad.

4.2. El Contratista está obligado a cumplir con los compromisos legales referentes a afiliación y pago de aportes, sin mora, a las entidades de seguridad social (ARL, EPS, AFP) y parafiscales.

4.3. Se establece que no existe ninguna relación laboral entre el personal Contratista y Sodexo S.A, de ninguna manera la empresa se considera como empleador.

4.4. El Contratista debe asumir la responsabilidad y riesgos de la seguridad de su personal, y de sus equipos, al igual que el control estricto del cumplimiento de las normas establecidas en este documento; previamente se comunicará a los

Trabajo Grupal Fase 6

contratistas los requisitos que estos deberán cumplir para el ingreso y ejecución de sus labores según lo establecido por Sodexo y el cliente.

- 4.5. Todo Contratista debe conocer, cumplir y divulgar entre sus colaboradores las disposiciones de HSEQ de Sodexo S.A.
- 4.6. El desempeño en seguridad del Contratista será tenido en cuenta para la asignación de nuevos contratos.
- 4.7. Sodexo S.A no se hace responsable por la pérdida de herramientas, equipos o cualquier objeto perteneciente al Contratista.

Si el personal Contratista o sub Proveedor debe realizar trabajos de alto riesgo como: trabajos en alturas, trabajos en espacios confinados, trabajos en caliente, trabajos con energías peligrosas e izaje de cargas; el Contratista debe garantizar el cumplimiento de sus procedimientos para tareas de alto riesgo los cuales deberán ser presentados al área de HSEQ en Sitio para su validación y deberán estar alineados con la normatividad vigente.

- 4.8. Todo Contratista debe garantizar recurso humano para el desarrollo del programa de SST de acuerdo la legislación vigente, teniendo en cuenta el número de trabajadores, centros de trabajo y riesgos, quien será el contacto directo con Gestión HSEQI de Sodexo S.A y/o el Administrador del Contrato en caso de ser necesario.
- 4.9. Los Contratistas deben conocer y cumplir con las normas de seguridad de Sodexo y/o la empresa cliente establecidas en el sitio donde se encuentre.
- 4.10. Los Contratistas deben conocer, entender, comunicar y cumplir la política de HSEQI de la compañía la cual encontrará disponible en el sitio web de Sodexo,

Trabajo Grupal Fase 6

ingresando al siguiente link:

<http://co.sodexo.com/cosp/proveedores/proveedores.asp>

5. Requisitos legales

5.1. Los Contratistas, deberán cumplir con la legislación vigente en el momento de la firma de contrato, así como toda nueva norma aplicable que pudiera ser aprobada o revisada durante la vigencia del mismo y garantizar que los colaboradores a cargo la conozcan y la cumplan.

5.2. Los Contratistas son responsables de los actos de los colaboradores, así como también por cualquier consecuencia penal que se derive del incumplimiento de cualquier Ley, Normas y Reglamentos de: Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Calidad vigentes.

Nota: Los requisitos mencionados en esta guía por ningún motivo representan el total de las reglas de trabajo seguro; por lo cual la empresa Contratista está obligada a cumplir con las disposiciones legales que el gobierno nacional haya emitido.

5.3. Seguridad en el trabajo

6. Requisitos Generales:

Nota: De acuerdo al tipo de actividad, Sodexo podrá requerir la documentación relacionada a continuación como soporte necesario antes de iniciar las actividades o durante el desarrollo de la misma.

6.1. La empresa Contratista deberá tener su programa de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo a la normatividad vigente, el cual podrá ser solicitado y auditado en cualquier momento.

Trabajo Grupal Fase 6

6.2. La Empresa Contratista debe mantener un cronograma de trabajo en Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente acorde a los riesgos y a la legislación vigente.

6.3. La empresa Contratista deberá evidenciar la inducción en Salud, Seguridad en el trabajo y Medio ambiente de sus colaboradores y adicionalmente el proceso de formación continua en HSE.

NOTA: Contratos en donde se desarrollen tareas de alto riesgo (Trabajos en alturas, espacios confinados, trabajos en caliente etc.), requieren del acompañamiento de una persona de HSE por parte del contratista).

7. Elementos de protección personal y ropa de trabajo.

7.1. Los Contratistas deben garantizar el suministro de ropa de trabajo conforme lo establecido en los artículos 170 y siguientes del Capítulo I del Título IV de la Resolución 2400 de 1979, la cual debe ser adecuada para las actividades y deben garantizar que sus trabajadores usarán los EPP y la ropa de trabajo que se les ha suministrado.

7.2. Los EPP deben ser entregados de acuerdo a los riesgos asociados a las tareas a realizar, además de los requeridos por Sodexo y/o el cliente.

7.3. Los elementos de protección personal que deben utilizar los Contratistas para cualquier caso son:

- Protectores auditivos: Si hay exposición a ruido.
- Botas de Seguridad: Para personal operativo que deba ingresar a plantas de producción y que laboren con herramientas, máquinas, equipos, entre otros. Ó donde se reglamente su uso (Ej.: Descargue de productos).

Trabajo Grupal Fase 6

- Gafas de Seguridad: Cuando existe el riesgo de proyección de partículas, salpicadura de químicos en los ojos, entre otros.
- Casco de Seguridad: Cuando existe el riesgo de golpes en la cabeza por caída de objetos, herramientas o cuando se exige el uso del mismo por el cliente donde se desarrolla el trabajo.
- Guantes de vaqueta o carnaza: Cuando se deben manipular herramientas, máquinas y material metálico.
- Careta para soldadura: Deben ser utilizadas al realizar tareas de soldadura.
- Equipo para protección contra caída
- Los definidos por el cliente.

El Contratista deberá verificar y controlar que sus trabajadores utilicen de manera adecuada y permanente los elementos de protección personal. Estos deberán contar con las respectivas certificaciones.

8. Equipos y maquinaria

8.1. Todo Contratista que ingrese al contrato con equipos, debe entregar una relación de los mismos a la portería de la empresa cliente con el fin de poderlos retirar al finalizar el trabajo y entregar una copia al Administrador de contrato.

8.2. El Contratista debe suministrar las herramientas y equipos adecuados para la ejecución del trabajo, de calidad y cantidad suficiente y debe garantizar que estén en buenas condiciones. El Administrador de contrato validara y autorizara las condiciones de los equipos para determinar si están en óptimas condiciones de seguridad.

Trabajo Grupal Fase 6

8.3. Cuando las actividades a realizar sean trabajos eléctricos, deberán contar con superficies dieléctricas y polo a tierra en caso de que aplique.

9. Reporte e investigación de incidentes.

9.1. Los Contratistas deben contar con un procedimiento de investigación y reporte de incidentes de acuerdo a lo establecido en la legislación y contar con personal capacitado en investigación de Incidentes.

9.2. Todo incidente debe ser reportado inmediatamente por el Contratista a su respectiva ARL con copia al responsable del contrato de Sodexo.

9.3. El Contratista deberá realizar la investigación del incidente dentro de los primeros 5 días después de ocurrido el mismo, en caso de no poder hacerlo con la persona accidentada, se realizará una investigación preliminar y posteriormente se revisará la información.

9.4. El Contratista una vez realice la investigación del incidente de trabajo, deberá presentar al responsable de contrato el plan de acción derivado de la investigación.

9.5. El Contratista debe tener formatos en el lugar de trabajo, para el reporte de Incidentes laborales y la lista de las clínicas adscritas a la ARL correspondiente, con las direcciones donde se puede enviar al lesionado.

9.6. Todo Contratista debe contar con la lista actualizada de los colaboradores y los teléfonos de un familiar en caso de emergencia.

9.7. En caso de un incidente laboral o enfermedad repentina; el proveedor o contratista deberá activar la cadena de llamadas de emergencia para que se haga presente una persona de la empresa en el lugar del evento o en la institución de salud.

10. Plan de Emergencias

- 10.1. Mantener y adecuar el MEDEVAC de la empresa de acuerdo al proyecto.
- 10.2. La empresa Contratista debe tener en el lugar de trabajo el procedimiento a seguir en caso de enfermedad y/o accidente laboral.
- 10.3. En caso de ser necesario, en el lugar donde se desarrolla el trabajo, la empresa contratista deberá tener una persona capacitada en primeros auxilios y un botiquín.
- 10.4. En caso de una emergencia interna en la empresa Cliente, el Contratista debe dirigirse al punto de encuentro más cercano designado por la empresa acatando la señalización y siguiendo las orientaciones dadas por el coordinador de evacuación.
- 10.5. Queda totalmente prohibido que el personal Contratista no calificado intente dar primeros auxilios a cualquier lesionado, tampoco traslade o mueva al lesionado, salvo que exista amenaza para su vida si permanece en el lugar del accidente.
- 10.6. Está estrictamente prohibido al personal Contratista hacer uso de la red contra incendios o extintores de la empresa Cliente, para cualquier fin distinto al que están destinados; sin olvidar que solo podrá utilizarlos si está entrenado para atender incendios o conatos.

11. Competencia, Formación, Toma de Conciencia, Inducción y Capacitación.

11.1. Los Contratistas asegurarán que el personal asignado para ejecutar los trabajos sea competente, en cuanto a su educación, formación, habilidades y experiencia para las funciones que va a desempeñar, para ellos deberán tener disponible una matriz de formación.

11.2. Los Contratistas deberán asegurar la formación y desarrollo del plan de formación que hayan establecido.,

12. Productos químicos y peligrosos.

12.1. Si la labor a contratar exige el uso de productos químicos suministrada por el contratista, deberá asegurar los siguientes aspectos:

12.2. El Contratista debe contar con un procedimiento de manejo de productos químicos, el cual deberá mantener actualizado.

12.3. Los trabajadores del Contratista que manipulan estos materiales deberán ser incluidos en los programas de capacitación específicos que se deben llevar a cabo por el Contratista.

12.4. Los Contratistas son responsables del cumplimiento de las normas relacionadas con la identificación y etiquetado de productos químicos y peligrosos.

12.5. Los productos químicos a utilizar deben incluir etiquetas, hojas de seguridad (MDS), fichas técnicas.

12.6. Los Contratistas deben solicitar la autorización de uso de productos químicos, a Gestión HSEQI de Sodexo S.A enviando el comunicado de solicitud adjuntando las Hojas de Seguridad del producto químico.

13. Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos para Contratistas.

- 13.1. Los Contratistas deben establecer y mantener procedimientos para la identificación continua de peligros, la evaluación de los riesgos y la implementación de medidas de control necesarias.
- 13.2. Las actividades rutinarias y no rutinarias.
- 13.3. Actividades de todo el personal que tenga acceso al lugar de trabajo (incluyendo Contratistas sub-Contratistas).
- 13.4. Peligros creados en los alrededores del lugar de trabajo por trabajos relacionados a actividades que estén bajo el control del Contratista;
- 13.5. La infraestructura, equipos y materiales en el lugar de trabajo, si son proporcionados por el Contratista o por terceros.
 - 13.5.1. Recomendaciones para definir planes de acción.

14. Auditorias

- 14.1. Se podrán efectuar auditorías al Contratista de acuerdo con el procedimiento del sistema de Gestión HSEQI de la compañía. Los Contratistas autorizan a la compañía a auditar e inspeccionar en cualquier momento los equipos, sitios de trabajo, personal, sistema de permiso de trabajo, análisis de riesgos, herramientas, elementos de protección personal, requisitos legales y documentos que sean necesarios para evaluar el cumplimiento de la normatividad y las normas de Seguridad Social, Salud en el trabajo y de Protección del Ambiente.

En el evento que en las auditorías se identifiquen No Conformidades u Oportunidades de mejora, se deberá generar un plan de acción que el contratista

Trabajo Grupal Fase 6

deberá entregar como máximo diez (10) días hábiles a quien le realice la Auditoria; de dicho plan Sodexo realizará seguimiento al mes siguiente.

14.2. En todos los casos HSEQ deberá notificar a Compras (Auditor Procesos-Compras) sobre estas Auditorías y sus resultados.

14.3. De acuerdo al desempeño en seguridad se definirá la viabilidad para invitación a futuras ofertas.

15. Salud en el trabajo

15.1. Deben realizarse a todo el personal Evaluaciones Médicas Ocupacionales (Ingreso, Periódicas, Retiro, Pos Incapacidad), dando cumplimiento a la legislación.

15.2. El Contratista deberá mantener disponibles los certificados médicos en caso de ser requeridos.

15.3. El Contratista también deberá mantener disponibles los certificados médicos de trabajo en altura donde especifique la valoración de acuerdo al reglamento técnico.

15.4. Toda Empresa Contratista debe realizar periódicamente los exámenes médicos acorde a los riesgos a los cuales están expuestos.

15.5. La empresa Contratista deberá programar y desarrollar dentro de su programa de Salud en el trabajo, actividades de medicina preventiva y del trabajo, tendientes a prevenir la presencia de enfermedades de origen común y /o laboral.

16. Medio ambiente

16.1. El Contratista debe garantizar en el desarrollo de las actividades objeto del servicio, el uso adecuado de los recursos naturales y la conservación del medio

Trabajo Grupal Fase 6

ambiente, evidenciando su formación o experiencia en el control de los aspectos e impactos ambientales significativos identificados por la organización durante el desarrollo de sus actividades.

16.2. Para el desarrollo de actividades en las instalaciones del cliente, para el cual Sodexo presta los servicios, el Contratista debe alinearse con las políticas ambientales definidas por el cliente y por Sodexo.

16.3. El Contratista deberán mantener disponibles licencias y permisos ambientales en caso de aplicar para el desarrollo de sus actividades cuando se ameriten su revisión por la organización.

16.4. El Contratista deberá generar una certificación, indicando que ha concluido la actividad de manejo de residuos o desechos peligrosos para la cual ha sido contratado, de conformidad con lo acordado entre las partes, cuando aplique en el desarrollo de sus actividades.

16.5. El Contratista deberá contar con documentos o registros que evidencien el manejo y control de sus actividades y de aquellas que intervengan en el uso de los recursos naturales.

17. Política No drogas, alcohol, tabaquismo y porte de armas

La empresa Contratista adoptará su propia política para asegurar un lugar de trabajo libre de alcohol, drogas, tabaquismo y porte de armas, mientras presten servicios a Sodexo, quedando estrictamente prohibido su uso en recintos de Sodexo y/o del cliente.

18. Desempeño en Seguridad

El Contratista deberá presentar a Sodexo, cuando se le solicite, su gestión en HSEQ, para lo cual debe reportar la siguiente información.

Trabajo Grupal Fase 6

- 18.1. Trabajadores Expuestos.
- 18.2. Horas hombre trabajadas.
- 18.3. Número de incidentes.
- 18.4. N° de días perdidos.
- 18.5. Registros de inducción y entrenamiento.
- 18.6. Actividades realizadas en prevención.
- 18.7. Capacitaciones realizadas.
- 18.8. Temas de formación

NOTA: Sodexo S.A. podrá solicitar información adicional relacionada con los requisitos descritos en este documento.

19. Sanciones

Cualquier incumplimiento a las normas de seguridad establecidas por Sodexo S.A o del Cliente, serán sancionadas de la siguiente manera:

1ra. Violación: Intervención inmediata a la tarea (Administrador del contrato y/o HSEQ)

2da. Violación: Llamado de atención por escrito al Contratista (Administrador con soporte de HSEQ)

3ra. Violación: Revisión del evento y definición de continuidad del contrato con la empresa Contratista (HSEQ – Supply Chain)

20. Sanciones específicas en caso de:

- 20.1. Presentarse a laborar bajo influencia del alcohol o Ingresar licor e ingerirlo en el área de trabajo.

Trabajo Grupal Fase 6

- 20.2. Ingresar sustancias psicoactivas y/o consumirlas en el área de trabajo.
- 20.3. Realizar amenazas a colaboradores de Sodexo S.A. o del cliente.
- 20.4. Ocasionar incidentes o daños a la propiedad del cliente o Sodexo S.A, por negligencia o descuido del personal.
- 20.5. Portar armas en el lugar de trabajo.

Por tratarse de faltas graves estas serán evaluadas particularmente y sancionadas según su gravedad sin perjuicio de las acciones legales (civiles o penales) a que haya lugar.
- 20.6. Documentos de Referencia.
- 20.7. Legislación Colombiana vigente

21. Documentos Asociados

- 21.1. Política HSEQL.
- 21.2. Política No Drogas, Alcohol, Tabaquismo y Porte de Armas.
- 21.3. Gestión de Riesgo de Proveedores SMS_CP_CP_016_V2.

22. Anexos

- 22.1. GPS-(S)-F-28 Lista de verificación de requisitos de seguridad industrial y salud ocupacional en campo.
- 22.2. GPS-(S)-F-29 Lista de chequeo para registro de contratistas.

23. Revisiones

Versión autor fecha descripción del cambio

Trabajo Grupal Fase 6

- 23.1. Jefe de HSEQ 25/03/2015 Creación nuevo código
- 23.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017. Inicialmente grupo Sodexo Manejaba la política de seguridad y salud ocupacional, comprometiéndose al cumplimiento de la legislación vigente asociada a la prestación del Servicio en materia de Seguridad Alimentaria, Medio Ambiente y salud ocupacional, sus programas asociados a la salud ocupacional de los empleados estaban enfocados en lo que contemplaba la ley, el programa de Salud Ocupacional grupo Sodexo realizaba la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que debían ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. A partir del momento en que el estado anuncio la ley 052 de 2017 se empezó con la implementación del *SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)*, el cual tiene como principal función y objetivos el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, para ello dentro del área de gestión humano se empezó a trabajar con los empleados y administrativos a cargo a hacer énfasis en la mejora continua, el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo se baso en el ciclo

Trabajo Grupal Fase 6

PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), que busca una mejora continua del sistema.

Para nuestra empresa Uno de los cambios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, es el concepto de mejora continua, porque la mejora continua implica que todo el sistema es dinámico, que está en permanente cambio, que se realiza permanente revisión y seguimiento, a diferencia del programa de salud ocupacional, que en algunos casos, podía llegar a ser muy estático y tener pocas variaciones año a año como si fuera un programa de papel, se empezó con el establecimiento de indicadores en la medida en que las actividades que se realicen se midan, se determina si se está cumpliendo o no con los objetivos y si las acciones implementadas están contribuyendo al logro de esos objetivos.

Así con estos nuevos planteamientos empezamos a ver la mejora continua, en las siguientes instancias:

23.2.1. La alta dirección en conjunto con el COPASST y el responsable del SGSST determinan los objetivos de un período específico, normalmente se hace anual.

23.2.2. Se establecieron unos indicadores con los cuales se va a medir el cumplimiento de los objetivos y unas metas que se desean alcanzar.

23.2.3. Se define un Plan de Trabajo con un conjunto de actividades que buscan el

23.2.4. Cumplimiento de esos objetivos.

23.2.5. Al finalizar el año, todos los que participan en el SGSST hacen su rendición de cuentas, es decir, qué actividades se realizaron, cuáles no se realizaron, por qué no se realizaron y cuáles fueron los indicadores.

Trabajo Grupal Fase 6

23.2.6. Se determina si se cumplieron o no se cumplieron las metas propuestas y con esa información, la alta dirección establece nuevos objetivos para el siguiente año. Esta dinámica de participación de la gerencia, del responsable del SGSST, de los trabajadores, del COPASST y de medición de la mejora a través de los indicadores, no estaba presente en el anterior programa de salud ocupacional de grupo Sodexo.

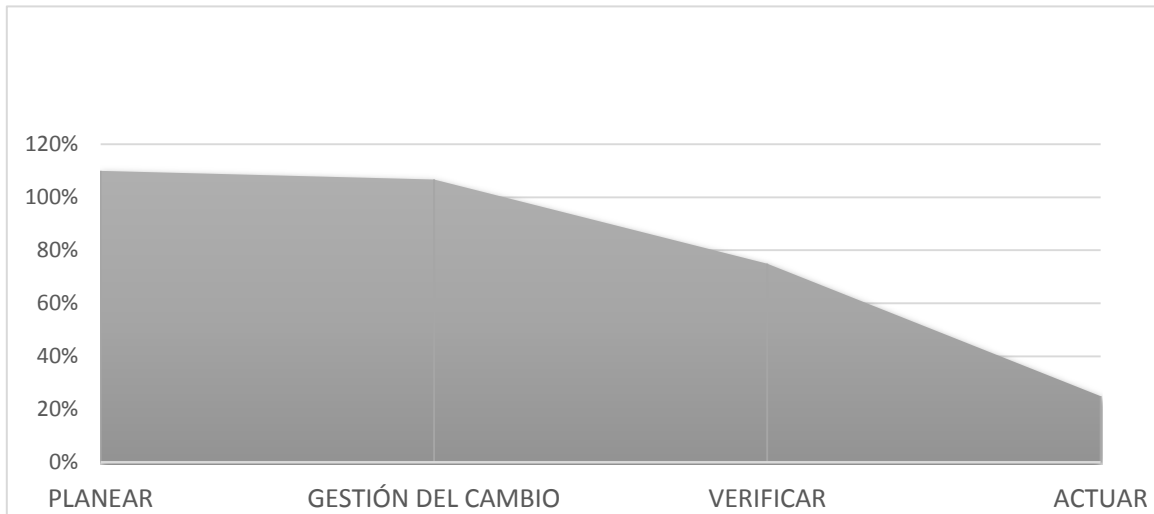
Referencia:

www.sodexo.com

23.2.7. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

Trabajo Grupal Fase 6

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: Sodexo S.A						Número de trabajadores directos: 344				
NIT de la Entidad: 800.219.876 - 9						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 15/11/2018				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5					
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5					
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5					
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5					
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5					
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	15	2				15
			1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PpP	2		2				
			1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2				
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1				
			Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST		1	1			
			Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades		1	1			
			Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado		2	2			
Gestión de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2							
	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1	1						
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2	2						
	Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1						
	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	1	1						
	Contratación (2%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2						
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			8	
			3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
			3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
			3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
		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 Ministerio de Trabajo	2		2				
	3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2	2						
	3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1						
	3.3.1. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1						
	3.3.2. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1						
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.3. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	1						
3.3.4. Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1							
3.3.5. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1							
3.3.6. Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	1							
4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros		4	4							
4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa		4	4							
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3	15	3			15		
		4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4					
		4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5					
		4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5					
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5					
		4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5					
		4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5					
		4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Persona EPP; se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5					
		5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		5					
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5					
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0			0		
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0					
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0					
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0					
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (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			10		
		7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5					
		7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5					
		7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5					



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

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

Con relación a la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales, se puede afirmar que ningún trabajador ha sido diagnosticado por enfermedad laboral ni ha sufrido accidentes de trabajo, conclusión que puede presentar sesgo dado que como se mencionó en el análisis para la realización de exámenes de ingreso, al 33% de los trabajadores no se les realizó exámenes, lo que conlleva a recalcar la necesidad de mantener información técnica y estadística para realizar seguimiento a eventualidades y de esa manera determinar el origen

Trabajo Grupal Fase 6

de las posibles síntomas de dolencias cuando llevan a cabo la labor para la cual han sido contratados

Por otra parte tenemos en los resultados una calificación de 94%, lo cual es aceptable para el ministerio de trabajo, en donde encontramos que el criterio de verificación del SG-SST con cumple con los estándares, ya que la empresa Sodexo a pesar de implementar todas las normas y requisitos no hace una valoración de los resultados de las auditorias en el tiempo estipulado, el cual se debe realizar anualmente.

CAPÍTULO V

PLAN DE MEJORA

- 1.** Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa. Antecedentes de la empresa, por ser Sodexo una empresa prestadora de servicio, cuyo mayor capital es el Humano y por ello debe esmerarse por su cuidado y diseñar planes que ayuden a minimizar el impacto y evitar daños a la integridad física de los empleados.
- 2.** Principios del SGSST: Compromiso, coherencia, mejoramiento continuo, trabajo en equipo, cultura de prevención, pro actividad, participación, comunicación, consulta y reconocimiento.
- 3.** Política de SST: Definir las intenciones generales, los criterios y objetivos.
- 4.** Organización del SGSST: Diseñar y establecer las relaciones, responsabilidades e integrar la prevención a todos los niveles.

Planificación del SGSST: Establecer los objetivos y métodos para implementar la Política de SST que tiene como punto de partida, la evaluación de riesgos.

Evaluación del SGSST: Periódicamente se debe evaluar la efectividad del Sistema.

Trabajo Grupal Fase 6

5. Acción para la mejora continua: El análisis de los controles definidos de ayudar a las correcciones que mejoran el Sistema de prevención en la empresa.
6. Alcance del Plan anual del SGSST aplica a todos los procesos y/o actividades de la empresa y a todos los trabajadores.
7. Programa de capacitación:
 - 7.1. Capacitaciones estarán relacionadas con la prevención de accidentes y enfermedades ocupacional.
 - 7.2. Todos los trabajadores recibirán formación y capacitación apropiada en temas de SST.
 - 7.3. Se realizarán Exámenes Médico Ocupacionales.
8. Otras recomendaciones
 - 8.1. Vigilancia de la salud, individual y colectivo, con el objeto de conocer el estado de salud de empleados en relación a los riesgos a que son expuestos, temporal o permanente, en lugares de trabajo.
 - 8.2. Educación sanitaria: con el fin de modificar hábitos y conductas negativos en temas de salud, en procura de participación activa y en el fomento de programas preventivos y promocionales de salud.
 - 8.3. Epidemiología para visibilizar síntomas, causas y factores generadores de riesgo, enfermedades, alteraciones y/o anomalías laborales en el estado de salud de trabajadores.
 - 8.4. Ergonomía del puesto de trabajo y de los sistemas con el objeto no solo de adaptar dimensiones, esfuerzos y movimientos a las características individuales de las personas en sus desempeños laborales sino en aspectos físicos (iluminación, clima,

Trabajo Grupal Fase 6

acústica) y organizativos (ritmos, pausas, horarios) del entorno ambiental laboral (Mintrabajo Colombia, 2014).

Se generará plan de Acciones sobre los parámetros evaluados con calificación 0.

Criterio	Modo de verificación	Cumplimiento
		Cumple No cumple
La Alta Dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la Alta Dirección, así como la comunicación de los resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0,0
La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.	Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones, de conformidad con el criterio	0,0
Cuando después de la	Solicitar la evidencia documental de las	0,0

Trabajo Grupal Fase 6

revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas e inmediatas de las enfermedades laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones preventivas, correctivas y/o de mejora planteadas como resultado de las investigaciones y verificar si han sido efectivas	0,0

CRITERIO	HALLAZGO	RESPONSABLE	ACTIVIDAD	RESULTADO	FECHA	
					INICIAL	FINAL
La Alta Dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el	No se está realizando por parte de la Alta Dirección seguimiento y control. Falta comunicación.	Alta Dirección	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la Alta Dirección	Informes semanales. Flujo de comunicación	01/12/2018	31/12/2018

Trabajo Grupal Fase 6

Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	Falta de control y seguimiento	Comité de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo	1 .Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones, de conformidad con el criterio	Indicadores. Seguimiento y control.	01/12/2018	30/12/2018
La empresa ejecuta las acciones preventivas,	No se realiza un seguimiento riguroso a las	Comité de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo	1 Solicitar la evidencia documental de las acciones	Listas de chequeo	02/12/2015	29/12/2018

Trabajo Grupal Fase 6

correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas e inmediatas de las enfermedades laborales.	novedades presentadas		preventivas, correctivas y/o de mejora planteadas como resultado de las investigaciones y verificar si han sido efectivas			
---	-----------------------	--	---	--	--	--

9. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.

https://google.ganttter.com/ganttterforgoogleapps/index.html?target=drive&folder=0ACBjKlp06QhBUk9PVA#amode=normal&fileID=1vWTQi05O7ZciVQDOI_XVfmPF1aU7Uzye

Correo: diplomadoestudiantes10100760@gmail.com

Contraseña: 10100760

RECOMENDACIONES

1. La implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo es importante para cualquier entidad sin importar el tamaño, ya que permite que la empresa garantice la seguridad y calidad de vida a sus trabajadores, disminuyendo los costos asociados a las enfermedades laborales y accidentes.
2. Continuar desarrollando actividades para la implementación de las diferentes fases que componen el sistema de gestión y seguridad en el trabajo.
3. Actualización de documentos cada vez que se requiera o realizar la verificación de manera anual del sistema de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta siempre el bienestar físico, mental y social de los colaboradores.
4. Se requiere de un comité de SG-SST y un auditor que vele por el cumplimiento de normas legales y procedimientos a llevar a cabo dentro de la empresa.
5. Garantizar que los recursos asignados para capacitaciones sean invertidos según lo acordado.
6. Que desde la Alta Gerencia darle seguimiento a los planes de acción e implementaciones de mejora para la empresa.
7. Es importante realizar programas periódicos de mantenimiento preventivo y correctivo en las distintas áreas de la empresa donde se detectaron riesgos altamente peligrosos, con el fin de eliminar o minimizar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Estas actividades se pueden ejecutar por empleos de la misma empresa o por una entidad especializada en prevención.

CONCLUSIONES

- ✓ Se evaluó el estado actual del proceso del SG-SST de la empresa Sodexo S.A frente a los requisitos del decreto 1072 de 2015, donde se observó que el cumplimiento de la empresa frente a los requisitos era el máximo alcanzando en un 94 %, con la proyección que se puede llegar a un 100 % por que se deja estructurados cargos, funciones, evaluación inicial, matriz de riesgos y políticas de seguridad.

- ✓ Se logro crear un plan de acción con estrategias en el que se hará seguimiento desde la alta gerencia con el acompañamiento del comité de SG-SST y auditores para darle cumplimiento a los planes y acción implementados y generar indicadores de gestión.

CIBER – BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de Trabajo. Guía técnica de Implementación del SG-SST para MIPYMES [en línea]. Bogotá: El Ministerio [citado 12 agosto, 2017].

Disponible en Internet:

<URL:<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf>>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

www.sodexo.com

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=0fe0d62c-826a-4d7e-8c16-cb9926c738aa%40pdc-v-sessmgr02>